



REPUBBLICA ITALIANA  
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI  
"PARTHENOPE"

-----

**D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150**  
**Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico**  
**e di efficienza e di trasparenza delle pubbliche amministrazioni**

## **Il Piano della Performance**

**2014-2016**

# INDICE

Premessa.....	2
1 Identità dell’Ateneo.....	3
1.1 Profilo storico.....	3
1.2 Mandato istituzionale .....	5
1.3 Il contesto socio-culturale .....	6
1.4 L’Università Parthenope oggi in cifre .....	8
2 Le risorse finanziarie a disposizione dell’Ateneo.....	11
3 Il Sistema di Valutazione della Performance .....	11
4. Il processo di Programmazione ed il ciclo della Performance .....	14
4.1 Soggetti e responsabilità.....	15
5 Indirizzi ed obiettivi strategici di Ateneo .....	16
5.1Gli interventi sui servizi strumentali alle funzioni istituzionali - dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi 2014.....	16
5.2Gli interventi per la Ricerca - dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi 2014 .....	18
5.3Gli interventi per la Didattica - dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi 2014 .....	18

Allegato 1: Albero della Performance

## **Premessa**

Il Piano della Performance è lo strumento che, in attuazione degli artt. 3 e 4 del D.lgs 150/2009, dà avvio al ciclo di gestione della performance. È un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'amministrazione.

La redazione del presente Piano 2014-2016 nasce dalla volontà dell'Ateneo di proseguire il percorso intrapreso, volto a migliorare la capacità di soddisfare in maniera sempre più efficace ed efficiente i bisogni dei diversi portatori di interesse interni ed esterni dell'Università, pur in presenza dei tagli alle risorse imposti dalle politiche di finanza pubblica degli ultimi anni. Il Piano non rappresenta, quindi, una risposta in una logica di mero adempimento alle norme ma una scelta consapevole di dotarsi di uno strumento volto a guidare l'intera organizzazione e le singole persone che in essa operano al perseguimento di livelli di performance migliori.

Il Consiglio di Amministrazione nell'anno 2011 approvò il Piano triennale della performance (2011-2013) che definì la metodologia di gestione del ciclo della performance all'interno dell'Ateneo, identificando il sistema di misurazione e valutazione. Alla luce dei risultati raggiunti nel 2011 e per dare continuità alle azioni già programmate, negli anni 2012 e 2013 sono stati confermati gli obiettivi strategici ed operativi già individuati precedentemente.

Le criticità riscontrate nell'aggiornamento del Piano sono legate sostanzialmente, ancora una volta, al complesso quadro normativo di riferimento. In particolare il decreto ministeriale relativo alle "Linee generali di indirizzo della programmazione delle Università per il triennio 2013-2015", che avrebbero dovuto supportare ed indirizzare anche le azioni per

l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, sono state pubblicate nella Gazzetta Ufficiale del 10 gennaio 2014.

Va inoltre rappresentato che la CIVIT ha recentemente sottolineato la necessità di integrazione del ciclo della performance con gli strumenti e i processi relativi alla qualità dei servizi, alla trasparenza, all'integrità e in generale alla prevenzione della anticorruzione.

Alla luce di tutto quanto sopra esposto si evince con chiarezza che per gli Atenei si sommeranno nuovamente agli adempimenti del D. Lgs. 150/2009, quelli analoghi, per contenuti e finalità, che discendono dalla normativa speciale in materia di valutazione universitaria.

## **1 Identità dell'Ateneo**

### **1.1 Profilo storico**

L'origine dell'Università degli Studi di Napoli "Parthenope" risale al 1919, quando - su istanza del Vice Ammiraglio Leonardi Cattolica, che è dunque da considerarsi il fondatore dell'Ateneo - il Regio Istituto di Incoraggiamento di Napoli si fa promotore, presso il Governo, dell'istituzione, in Napoli, di un centro superiore di cultura nel quale il mare venisse "studiato in quanto è, in quanto produce ed in quanto mezzo di scambio" e che, accanto allo sviluppo della cultura scientifica, preparasse le menti alla "consapevole valorizzazione dei problemi economici relativi al mare". Fu, quindi, una precisa esigenza non solo culturale, ma anche sociale, avvertita tanto dagli Enti locali, quanto dalla realtà imprenditoriale di allora, a portare alla nascita - decisa con R.D. n. 1157 del 30 maggio 1920 - del Regio Istituto Superiore Navale, articolato in due sezioni: Magistero, per la formazione dei docenti di Discipline Nautiche; Armamento, per la formazione di dirigenti di aziende armatoriali, assicuratori marittimi, etc. È importante notare come, dal suo primo anno accademico, il 1920/21, l'Ateneo non ha mai interrotto il profondo legame con la realtà economica, sociale e culturale del territorio, ma - anzi - si è sistematicamente adeguato ai mutamenti che man mano intervenivano, onde offrire itinerari formativi massimamente rispondenti alle esigenze via via emergenti. Nel 1930 l'Istituto Superiore Navale otteneva il riconoscimento del proprio carattere universitario: il

R.D. n. 1176 di quell'anno, ed il successivo R.D. n. 1227 del 1931, estendevano, infatti, l'ordinamento universitario all'Istituto; è dello stesso periodo la formazione del primo Statuto, promulgato con R.D. n. 1570 del 1933. Nel periodo tra il 1939 ed il 1940 l'Istituto cambia la propria denominazione, assumendo il nome che lo accompagnerà per un sessantennio: diventa così Istituto Universitario Navale - il "Navale", nel linguaggio quotidiano di docenti, studenti e personale. Un nome che, nel contesto formativo italiano ed internazionale, costituirà un costante riferimento alla cultura superiore marittima e marinara nelle forme più diverse. Pur mantenendo per un così lungo periodo la propria tradizionale strutturazione, che vede affiancate le due Facoltà di Economia Marittima e Scienze Nautiche, l'Istituto Universitario Navale - come già accennato - sviluppa un proficuo rapporto di interrelazione sinergica con il proprio "bacino di utenza", e ciò grazie al continuo aggiustamento ed ampliamento della propria offerta formativa. Particolarmente rilevante, a questo proposito, è il processo di sviluppo intervenuto nella seconda metà degli anni Ottanta, che - pur non trascurando la specificità della vocazione "marittimistica" dell'I.U.N. - porta un significativo allargamento degli orizzonti culturali e formativi, unito ad una forte crescita dimensionale dell'Istituto. La Facoltà di Economia Marittima, ad esempio, si trasforma nel 1987 in Facoltà di Economia dei Trasporti e del Commercio Internazionale e, nel 1990, in Facoltà di Economia, con quattro corsi di laurea notevolmente differenziati tra loro, tre scuole dirette a fini speciali e due scuole di specializzazione. Anche la Facoltà di Scienze Nautiche, che conserverà la propria antica denominazione fino al 2003, estende il proprio campo d'interesse scientifico a tematiche di crescente rilievo sociale, quale quella ambientale, oltre ad approfondire lo studio di tutti quegli ambiti scientifico-tecnologici che, pur collegati alla navigazione, costituiscono autonomi campi di ricerca. Il processo di sviluppo, ancora oggi in corso, ha però raggiunto il momento più significativo per la storia dell'Ateneo nell'ultimo decennio: è negli anni Novanta, infatti, che si assiste alla crescita più rilevante - e forse impensabile solo un decennio prima - nell'offerta formativa, nella politica edilizia e nel numero di studenti - fattori, questi, chiaramente collegati tra loro. La costante crescita nel numero degli studenti, che caratterizza tutto lo scorso decennio, pone infatti l'Ateneo nella necessità di individuare ed acquisire nuovi spazi per la didattica, la ricerca e l'amministrazione, stimolando così una politica di sviluppo immobiliare che, in breve tempo, vede affiancare alla storica sede di Via Acton l'immobile in Via Medina, il complesso immobiliare Villa Doria d'Angri, acquistato grazie al cofinanziamento dell'Unione Europea; sono stati realizzati infine il complesso al Centro Direzionale di Napoli ed il nuovo Palazzo Pacanowsky situato nel centro della città. La realtà universitaria si svolge non solo nel centro storico della città di Napoli, ma anche nelle zone limitrofe attraverso le sede

di Nola destinata all'alta formazione. Non sfugge come la politica dell'Ateneo, oltre che a liberare risorse mediante l'eliminazione delle spese collegate agli affitti passivi, ed a acquisire spazi vitali per un'istituzione in crescita, sia stata intenzionalmente volta anche al recupero di immobili monumentali, sovente in stato di degrado, di elevata importanza nella storia cittadina, inteso quale contributo al miglioramento delle condizioni di vita ed allo sviluppo della Città; e ciò, ancora una volta, in nome di quei principi di interscambio con il territorio che fin dalla nascita hanno caratterizzato l'Università degli Studi di Napoli "Parthenope". Ancor più importante, tuttavia, nella "biografia" dell'Ateneo, come già si è accennato, è, nello stesso periodo, la crescita dell'offerta formativa: per la prima volta dalla fondazione, infatti, le due storiche Facoltà di Economia e Scienze Nautiche, a partire dall'Anno Accademico 1999/2000, vengono affiancate da tre Facoltà di nuova istituzione: Giurisprudenza, Ingegneria e Scienze Motorie, quest'ultima nascente dalla trasformazione dell'I.S.E.F. di Napoli. L'importanza dell'istituzione delle nuove Facoltà è stata duplice: il significativo contributo recato al riequilibrio dell'offerta formativa nel sistema universitario regionale, premiato da una crescita nel numero di studenti dai circa 1000 nel 1985 agli attuali 16500, rappresenta anche il momento in cui l'Ateneo, vede riconosciuto a tutti gli effetti il proprio status di Universitas Studiorum, cessando così di essere un "Istituto universitario" per diventare "Università". Ed è per questo che, in sede di ridefinizione dello Statuto, si è modificata la denominazione dell'Ateneo; un cambio di denominazione che, come il precedente, non vuole essere un'interruzione della continuità di tradizione dell'Ateneo, bensì una presa d'atto delle nuove prospettive in cui esso opera ed opererà per il prossimo futuro sulla base di quello che, in ottanta anni di storia, si è posto quale il più intimo e profondo carattere dell'Ateneo, il suo elemento più autenticamente tradizionale: la capacità di interagire con il contesto sociale e di captare in continuazione l'evolversi delle sue istanze. A seguito della legge 240/2010 attualmente l'ateneo ha assunto un'organizzazione dipartimentale volta al miglioramento ed all'efficienza dell'intero sistema sia in termini di didattica che di ricerca.

## **1.2 Mandato istituzionale**

L'Università degli Studi di Napoli "Parthenope" ha per fine lo sviluppo, l'elaborazione e la trasmissione critica delle conoscenze umanistiche, scientifiche e tecnologiche, nella consapevolezza della sua funzione culturale su scala regionale, nazionale e comunitaria partecipa al processo di riequilibrio dell'offerta formativa ai fini del progresso scientifico, sociale, economico e della diffusione del sapere. Essa realizza i propri fini attraverso l'attività di ricerca e di insegnamento, promuovendo lo sviluppo delle competenze didattiche e scientifiche dei docenti e la formazione culturale e professionale degli studenti. Infine favorisce la

discussione ed il confronto sui problemi connessi con l'attuazione dei propri fini istituzionali, garantendo la circolazione delle informazioni all'interno dell'Università stessa nonché la loro diffusione all'esterno.

### **1.3 Il contesto socio-culturale**

#### **Analisi del contesto esterno e dei portatori di interesse (stakeholder)**

L'Università "Parthenope" opera nel contesto economico e sociale campano nel quale sono attualmente presenti altre sei Università: l'Università degli studi di Napoli Federico II, La Seconda Università di Napoli, l'Università di Salerno, l'Università del Sannio, l'Università L'Orientale di Napoli e l'Università Suor Orsola Benincasa. In particolare nella Provincia di Napoli operano quattro università. Il contesto socio-economico campano è caratterizzato da alcuni lati negativi tra i quali bisogna elencare:

- la presenza della criminalità organizzata;
- la presenza di infrastrutture e servizi sociali poco efficienti;
- un'economia ancora troppo legata ai trasferimenti pubblici;
- un elevato tasso di disoccupazione. In particolare il tasso dei disoccupati registrato dall'Istat nel Mezzogiorno (19,8%) è più del doppio che nel Nord Italia (8,1%). E chi cerca lavoro senza trovarlo in Campania (il 21,9% delle forze lavoro) è più di tre volte superiore a chi si trova nella stessa situazione in Trentino (il 5,8%), regione più bassa in classifica. Secondo una tabella dell'Istat con il peso della disoccupazione regione per regione (dati relativi al secondo trimestre 2013), la Campania è tristemente in testa, seguita da Sicilia, Calabria e Puglia. Insomma, tutte regioni del sud.
- Un reddito disponibile basso; infatti mentre il reddito disponibile per abitante si attesta a 20.800 euro sia nel Nord-ovest che nel Nord-est, è pari a 19.300 euro nel Centro, mentre scende a 13.400 nel Mezzogiorno. Nella media italiana, dunque, il dato è sotto 18 mila euro (17.979 per la precisione). I dati Istat sono chiari: nel Mezzogiorno i redditi sono di un quarto sotto la media nazionale (il 25,5%). Nella graduatoria regionale del reddito disponibile per abitante elaborata dall'Istituto di statistica, al primo posto si piazza Bolzano, con oltre 22.800 euro, e all'ultimo la Campania, con poco più di 12.500 euro.

Il contesto socio economico della provincia di Napoli non si discosta grandemente dal quadro conciso precedentemente richiamato e caratterizzante l'intera regione Campania.

Accanto a questi elementi bisogna annoverare la presenza nel territorio di un notevole numero di beni culturali che si possono articolare in: siti archeologici; un patrimonio architettonico variegato e stratificato; centri storici; musei di rilevanza locale, nazionale ed internazionale; biblioteche, bellezze naturalistiche ed il porto, divenuto il primo nodo del sistema logistico campano, capace di costruire un sistema portuale integrato e complesso per gli interscambi ed il business crocieristico.

I principali stakeholder dell'Ateneo sono: Unione Europea, MIUR, Regione Campania, Provincia di Napoli, Comune di Napoli, Ordini e Collegi Professionali della Provincia di Napoli, Università pubbliche e private (italiane ed estere), Studenti, Famiglie, Cittadinanza, Personale Docente e T.A., Aziende Pubbliche e Private.

L'Ateneo coinvolge gli studenti nella propria governance facendoli partecipare, con una rappresentanza di essi, eletta dagli stessi studenti, agli organi di governo dell'Università, nonché al Consiglio degli Studenti, ai Consigli di Dipartimento, ai Consigli di Corso di Studio ed al Nucleo di Valutazione. Inoltre è istituito un Consiglio degli Studenti, costituito con decreto del Rettore, i cui componenti durano in carica due anni.

### **Analisi del contesto interno**

Sono Organi di governo dell'Ateneo il Rettore, il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione.

Il Rettore rappresenta l'Ateneo ad ogni effetto di legge, assicura il rispetto delle norme vigenti, recepisce, promuove e attua strategie e linee di sviluppo dell'Ateneo intese a tutelare e potenziare il perseguimento dei fini istituzionali .

Il Senato accademico è l'organo normativo dell'Ateneo e definisce le linee generali dell'attività scientifica e didattica dell'Ateneo.

Il Consiglio di amministrazione sovrintende alla gestione amministrativa, finanziaria ed economico-patrimoniale dell'Ateneo e ne verifica l'esecuzione

Sono Organismi di valutazione e controllo dell'Ateneo il Collegio dei revisori dei conti e il Nucleo di valutazione. Sono organismi disciplinari il Collegio di disciplina dei docenti e il Collegio di disciplina degli studenti.

Il Collegio dei Revisori dei conti ha il controllo sulla gestione amministrativo-contabile, finanziaria e patrimoniale dell'Ateneo e delle sue singole strutture.

Il Nucleo di Valutazione di Ateneo è costituito, ai sensi della normativa vigente, con il compito di effettuare la valutazione interna delle attività didattiche e di ricerca e degli interventi di sostegno allo studio, verificando, anche mediante analisi comparative dei costi e dei rendimenti, il corretto utilizzo delle risorse pubbliche, la produttività della ricerca e della didattica, nonché l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa.

Il Collegio di disciplina dei professori e ricercatori ha il compito di svolgere la fase istruttoria dei procedimenti disciplinari avviati dal Rettore e di formulare al Consiglio di amministrazione il conseguente parere vincolante.

#### 1.4 L'Università Parthenope oggi in cifre

L'Ateneo è passato da una configurazione basata sui "piccoli numeri", focalizzata sulla peculiarità e, talvolta, unicità della professionalità offerta, ad una Universitas Studiorum capace di fornire una varietà di appropriate risposte alla domanda, esistente o latente, dell'ambiente di riferimento.

- **Sedi:** 6
- **Dipartimenti:** 7 (Studi aziendali ed economici, Giurisprudenza, Ingegneria, Scienze e Tecnologie, Scienze Motorie e del Benessere, Studi economici e giuridici, Studi aziendali e quantitativi)
- **Centri:** 4 (Centro Calcolo Elettronico , Centro Servizi "Villa Doria d'Angri" , Centro Orientamento e Tutorato, Centro per l'erogazione dei Servizi Linguistici)
- 
- **Biblioteche**
  - ✓ **Biblioteche di Ateneo:** 2
  - ✓ **Biblioteche di Dipartimento:** 1
  - ✓ **Volumi:** 67612
  - ✓ **Periodici elettronici:** 33479
  - ✓ **Periodici (abbonamenti):** 388
  - ✓ **Totali posti:** 197
- **Uffici:** 25
- **Studenti iscritti a.a. 2012-13:** 15746
- **Docenti (professori ordinari e associati, ricercatori, ricercatori a TD):** 317

Dipartimento	PO a T_Pieno	PO a tempo a T_Def	PA a T_Pieno	PAa T_Def	Ru	Ru_td (60 ore)	TOT
GIURISPRUDENZA	7	2	8	5	16	0	38
INGEGNERIA	14		10		30	5	59
SCIENZE E TECNOLOGIE	13		8		29	2	52
SCIENZE MOTORIE E DEL BENESSERE	9		14		14	0	37
STUDI AZIENDALI E QUANTITATIVI	9	2	9		26	0	46
STUDI AZIENDALI ED ECONOMICI	10	4	9	3	17	0	43
STUDI ECONOMICO GIURIDICI	10	2	11	2	17	0	42
<b>Totale Ateneo</b>	<b>72</b>	<b>10</b>	<b>69</b>	<b>10</b>	<b>149</b>	<b>7</b>	<b>317</b>

- **Personale Tecnico Amministrativo e Dirigenziale: 269**

Distribuzione del personale tecnico amministrativo e dirigenziale

Categoria	N	%
B	94	34,94%
C	91	33,83%
D	74	27,51%
DR*	2	0,74%
EP	8	2,97%
<b>Totale</b>	<b>269</b>	<b>100,00%</b>

\*Di cui uno in aspettativa con l'assunzione dell'incarico di Direttore Generale dell'ateneo

Distribuzione del personale per area funzionale

Area	Totale	%
Amministrativa	64	23,79%
Amministrativa-gestionale	51	18,96%
Biblioteche	8	2,97%
Dirigenziale*	2	0,74%
Servizi generali e tecnici	77	28,62%
Tecnica, Tecnico-scientifica ed elaborazione dati	67	24,91%
<b>Totale complessivo</b>	<b>269</b>	<b>100,00%</b>

\*Di cui uno in aspettativa con l'assunzione dell'incarico di Direttore Generale dell'ateneo

Evoluzione del personale nel quinquennio al 2008-2013

Personale in servizio	PTA	DIRIGENTI	Tot	Diminuzione %
2008	306	2	308	-
2009	295	2	297	-3,57%
2010	283	2	285	-4,04%
2011	275	2	277	-2,81%
2012	268	2	270	-2,53%
2013	267	2	269	-0,37%

Globalmente il personale nel quinquennio di riferimento è diminuito di 39 unità (-12,66%)

- **Indicatori globali del personale**

- Età media

Sesso	N	età Media
Femminile	117	46,09
Maschile	152	47,69
Totale complessivo	269	46,99

- % di dipendenti in possesso di laurea: 43,5%
- Ore di formazione (media per dipendente): 2,47
- Costi di formazione del personale: euro 14.007,00
- Tasso di assenze: 23,21
- Giorni di infortuni: 170
- personale assunto a tempo indeterminato: 2
- presenza di personale con permessi concessi ai sensi la legge 104/92: 50

**Offerta Formativa a.a. 2013-14**

- **Corsi di Laurea di primo livello: 14**
- **Corsi di Laurea di secondo livello: 12**
- **Corsi di Laurea Magistrali a ciclo unico: 1**
- **Dottorati di Ricerca: 9**

## 2 Le risorse finanziarie a disposizione dell'Ateneo

Il MIUR con DM n.1051 del 20 dicembre 2013 ha comunicato l'assegnazione del Fondo di Finanziamento Ordinario ammontante rispettivamente a € 31.951.115 (-3,72% rispetto all'assegnazione del FFO 2012). Nel quinquennio 2009-2013, come si evince dalla tabella l'Ateneo ha perso circa l'11,7% del FFO pari a circa € 4.261.123.

I assegnazione FFO dal 2009 al 2013

2009	2010	2011	2012	2013	2014*
36.212.238,00	34.847.691,00	33.755.668,00	33.184.822,00	31.951.115,00	29.980.000,00
-	-3,77%	-3,13%	-1,69%	-3,72%	-6,17%

\*previsione

E' opportuno osservare che l'introduzione del nuovo sistema di programmazione e controllo si contestualizza pertanto in un momento di forte contrazione delle risorse disponibili per gli Atenei. Inoltre il clima di incertezza dovuto alla mancata assegnazione del FFO ministeriale entro i termini previsti e l'obbligo di dare corso ai vigenti provvedimenti legislativi che prevedono diminuzioni allo stato sulla spesa corrente, se da una parte spingono ad una ottimizzazione dell'organizzazione nel suo complesso, dall'altra non possono che influenzare gli interventi strategici programmati.

## 3 Il Sistema di Valutazione della Performance

L'organizzazione del processo di formulazione degli obiettivi si compone di quattro momenti distinti, legati da una sequenza precisa:

- 1) riunione a livello di unità organizzativa in cui il superiore (il dirigente o il quadro a seconda dei casi) presenta gli obiettivi della unità della quale è responsabile per l'esercizio successivo.
- 2) ciascun collaboratore formula i propri obiettivi relativi al ruolo del quale è titolare sulla base delle informazioni raccolte nella riunione di cui al punto 1) e li invia al superiore (il dirigente o il quadro).
- 3) Il superiore (il dirigente o il quadro) rivede gli obiettivi del collaboratore (il responsabile di unità o il titolare di un ruolo esecutivo).
- 4) Il superiore (il dirigente o il quadro) ed il collaboratore (il responsabile della singola unità o il titolare del ruolo esecutivo) si incontrano a colloquio paritario per discutere e negoziare gli obiettivi del collaboratore rivisti dal superiore.

La modalità proposta e prescelta garantisce la massima partecipazione del collaboratore alla formulazione dei propri obiettivi (gli assegna il vantaggio di prima mossa) e consente al superiore di avere tutte le informazioni di quadro, evitando omissioni o distorsioni percettive.

Per questi motivi la sequenza è da considerarsi obbligatoria per il superiore e il collaboratore in modo da garantire l'equità procedurale.

La tipologia degli obiettivi di servizio che qualificano la performance dei valutati è la seguente:

- 1) **Obiettivi Individuali** di “servizio istituzionale” che coincidono con la funzione (la ragione di essere) della unità organizzativa presidiata o del ruolo assunto. I predetti obiettivi si contraddistinguono per essere consolidati, ricorrenti, routinari. In particolare la valutazione del raggiungimento dell'obiettivo avviene attraverso apposita scheda relativa alle aree di comportamento riportate nella tabella seguente:

<b>AREE DI COMPORTAMENTO PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>
<b>1. SVOLGIMENTO DELLE PROPRIE ATTIVITA' TECNICO – PROFESSIONALI</b>
Applica correttamente le conoscenze tecnico professionali relative alle proprie attività
Mostra adeguati livelli di precisione e qualità nello svolgimento dell'attività
Utilizza appropriatamente gli strumenti dei laboratori di supporto alle attività di didattica e ricerca
Utilizza appropriatamente gli strumenti informatici di supporto allo svolgimento delle attività tecnico professionali
Rispetta tempi e scadenze dei processi lavorativi
Si impegna tempestivamente nella risoluzione in autonomia di problemi relativi allo svolgimento delle proprie attività
Mostra interesse ed attenzione al proprio aggiornamento tecnico-professionale
<b>2. ORIENTAMENTO ALL'UTENZA</b>
Mostra spirito di iniziativa e livello di autonomia orientamento all'utenza interna ed esterna
Si impegna nell'implementazione e miglioramento dei servizi offerti all'utenza
Mostra disponibilità ed impegno verso le attività di <i>front office</i>
Si impegna tempestivamente nella risoluzione dei problemi degli utenti, interni ed esterni, delle attività
<b>3. FLESSIBILITA' OPERATIVA</b>
Mostra flessibilità operativa e capacità di adattamento al contesto
Fa fronte a gravosità impreviste del carico di lavoro anche in relazione ad attività disagiate
Manifesta disponibilità a realizzare Interventi di urgenza ed emergenza
<b>4. RELATIVE ALLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE (quest'area è riservata ai responsabili delle strutture)</b>
Mostra attenzione alla valorizzazione del merito dei collaboratori ed allo sviluppo delle loro competenze tecnico professionali
Mostra tempestività ed efficacia nell'affrontare e risolvere il processo di riorganizzazione delle strutture a fronte di variazioni nell'assegnazione delle risorse
Stimola l'impegno individuale e/o di gruppo dei collaboratori finalizzati per far fronte alla complessità e molteplicità delle attività anche in rapporto alla carenza di organico
Capacità di valutazione e differenziazione circa la prestazione dei propri collaboratori

Va evidenziato che il valutatore è tenuto ad esprimere la propria valutazione per le sole attività effettivamente svolte all'interno della struttura secondo gli obiettivi assegnati alla stessa.

- 2) **Obiettivi Individuali** per lo svolgimento di **'attività connesse a particolari procedimenti o procedure'** all'interno della struttura di affrenza. Le aree di comportamento sono riportate di seguito:

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

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

<b>AREE DI COMPORTAMENTO PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI SU ATTIVITA' DI GRUPPO</b>
Dimostra disponibilità alla partecipazione ad attività finalizzate su obiettivi specifici
Dimostra propensione e impegno alla collaborazione con altri colleghi nell'ambito di progetti anche interfunzionali

Circa la valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo si utilizza la scala di giudizio con quattro gradi di valutazione:

1. obiettivo non raggiunto, che determina la valutazione di performance inadeguata;
2. obiettivo parzialmente raggiunto, che determina la valutazione de performance parzialmente adeguata;
3. obiettivo raggiunto, che determina la valutazione de performance adeguata;
4. obiettivo superato, che determina la valutazione de performance superiore.

L'adozione della scala di giudizio con quattro gradi di valutazione si giustifica ed è coerente con quanto previsto dalla legge in quanto 'forza' il valutatore a discriminare i propri giudizi ed a evitare il ben noto effetto centrale. Per il calcolo del grado di valutazione raggiunto il valutatore attribuisce un punteggio a ciascuna area di comportamento secondo la seguente "Scala di Valutazione dei Comportamenti":

	Fascia I (obiettivo non raggiunto)			Fascia II (obiettivo parzialmente raggiunto)			Fascia III (obiettivo raggiunto)		Fascia IV (obiettivo superato)	
<b>Frequenza con la quale si è riscontrato il comportamento in esame nel corso del periodo di valutazione</b>	raramente			In alcuni casi			Nella maggior parte dei casi		Sistematicamente	
<b>Punteggio</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

La media dei punteggi raggiunti consente l'allocazione ad una delle fasce che qualificano il raggiungimento dell'obiettivo.

La valutazione della performance si attua a consuntivo dopo aver analizzato i comportamenti che misurano il raggiungimento degli obiettivi e le ulteriori informazioni registrate durante l'anno.

Circa gli indicatori per misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura il sistema prevede che essi scaturiscano sia dal cliente che dal superiore.

#### **4. Il processo di Programmazione ed il ciclo della Performance**

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

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

- individuazione delle aree strategiche e degli obiettivi operativi
- definizione e assegnazione degli obiettivi alle strutture;
- collegamento tra gli obiettivi e allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- premialità del merito;
- rendicontazione interna ed esterna dei risultati.

#### **4.1 Soggetti e responsabilità**

La performance del Direttore Generale è valutata dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione su proposta Rettore, corredata dalla proposta del Nucleo di Valutazione in funzione di O.I.V., e si fonda sui risultati riguardanti la performance relativa al presente Piano 2014 delle strutture amministrative.

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

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

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

## 5 Indirizzi ed obiettivi strategici di Ateneo

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

- la ricerca;
- la didattica;
- servizi strumentali alle funzioni istituzionali;

La mappa logica (*albero della Performance*) che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici, e piani d'azione è riportata nell'**allegato 1** al presente documento.

### 5.1 Gli interventi sui servizi strumentali alle funzioni istituzionali - dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi 2014

L'occasione della riforma 150/2009 è fondamentale per realizzare un maggiore coinvolgimento dell'Amministrazione e premiare l'impegno. Si deve agire sulle risorse umane e strutturali a disposizione, cercando di ottimizzare il loro uso e semplificando le procedure. Ciò significa suscitare un maggior coinvolgimento delle persone, nei diversi ruoli/funzioni, e implementare un sistema che consenta di premiare l'impegno, il merito ed i risultati conseguiti. Il raggiungimento degli obiettivi di efficienza, razionalizzazione, semplificazione e trasparenza delle procedure a tutti i livelli dell'Ateneo risentiranno del ridisegno di una mappa sinergica delle azioni che saranno proposte dalle Strutture. Occorre pertanto operare, attraverso un'opportuna politica di bilancio, al fine di garantire il mantenimento in "esercizio".

In particolare le linee di intervento del nuovo Piano sono:

## 1. Linea di intervento: *Gestione e pianificazione delle risorse finanziarie*

### Obiettivi Operativi:

- Azioni per la razionalizzazione ed il contenimento della spesa corrente;
- Introduzione/implementazione della contabilità analitica;

## 2. Linea di intervento: *Governance*

### Obiettivo Operativo:

- Azioni volte al supporto della pianificazione strategica dell'ateneo;
- Adeguamento dei regolamenti alla 240/210 ed al nuovo statuto;
- Azioni volte al miglioramento dei sistemi di gestione della performance, della trasparenza e anti corruzione

## 3. Linea di intervento: *Valorizzazione del patrimonio edilizio, bibliografico e museale*

### Obiettivo Operativo PTA:

- Garantire il mantenimento in efficienza delle strutture;
- Azioni volte all'ottimizzazione della gestione degli spazi;
- Miglioramento delle possibilità di fruizione del patrimonio bibliografico, archivistico e museale di ateneo

## 4. Linea di intervento: *Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane*

### Obiettivo Operativo PTA:

- Incremento del grado di informatizzazione delle procedure per la gestione del personale e delle procedure concorsuali;
- Progettazione di corsi di formazione coerenti con il piano di formazione;
- Migliorare la qualità dei servizi sociali e di welfare;

## 5. Linea di intervento: *Gestione e Innovazione dei Sistemi Informativi*

### Obiettivo Operativo PTA:

- Miglioramento dei sistemi dei flussi documentali e delle comunicazioni esterne e interne;
- Miglioramento dei servizi online agli studenti;
- Adeguamento del portale alla normativa vigente in termini di accessibilità, utilizzo e trasparenza;
- Migliorare l'affidabilità, prestazione e la sicurezza della rete;

## 6. Linea di intervento: *Gestione dei sistemi della performance, della trasparenza e anti corruzione*

### Obiettivo Operativo PTA:

- Migliorare l'adeguamento dei contenuti del Piano della Performance
- Aumentare completezza ed accuratezza nella pubblicazioni dei dati oggetto del Piano della trasparenza
- Migliorare l'aggiornamento dei dati
- Migliorare la fruibilità on line dei dati

## **5.2 Gli interventi per la Ricerca - dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi 2014**

Studiare ed attuare meccanismi che supportino adeguatamente la ricerca consentirà ad essa di diventare uno dei punti di forza dell'ateneo. Ciò sarà "premiante" anche a livello di fondi ottenibili alla luce delle nuove regole ministeriali di ripartizione delle risorse tra gli Atenei. In particolare il processo di ridefinizione dell'articolazione dei Dipartimenti, dei Dottorati di Ricerca e la realizzazione di una maggiore integrazione con le imprese e le istituzioni locali ed internazionali dovrebbe garantire il miglioramento del posizionamento dell'Ateneo Parthenope nel panorama nazionale. In particolare le linee di intervento sono:

### **1. Linea di intervento: Supporto alla Ricerca e al Knowledge Exchange**

#### **Obiettivi Operativi:**

- Migliorare il supporto all'acquisizione di risorse finanziarie per la ricerca
- Migliorare l'efficienza e la qualità del supporto amministrativo alla gestione dei progetti di ricerca

### **2. Linea di intervento: Gestione e Innovazione delle strutture a supporto della ricerca**

#### **Obiettivi Operativi:**

- Migliorare la gestione dei laboratori di ricerca

## **5.3 Gli interventi per la Didattica - dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi 2014**

Considerato che andranno ripensati i corsi di laurea al fine di renderli più aderenti alle esigenze del mondo del lavoro e degli studenti, è opportuno migliorare le attività di supporto alle attività strumentali per la riformulazione dell'offerta; inoltre è necessario potenziare i servizi agli studenti in ingresso, in itinere ed in uscita.

In particolare le linee di intervento sono:

**1. Linea di intervento: Razionalizzazione e qualificazione dell'offerta formativa**

**Obiettivi Operativi:**

- Miglioramento delle attività strumentali alla riformulazione dell'offerta formativa
- Monitoraggio carriera studenti
- Miglioramento della fruibilità degli spazi per le attività didattiche

**2. Linea di intervento: Efficienza dei servizi di supporto alla didattica**

**Obiettivi Operativi:**

- Miglioramento dei servizi di accoglienza a docenti, laureati e studenti italiani e Stranieri
- Potenziamento del supporto amministrativo alla convenzioni con Atenei Stranieri
- Miglioramento della gestione dei piani di studio ai fini del riconoscimento dei crediti maturati

**3. Linea di intervento: Sostegno e potenziamento dei servizi e degli interventi a favore degli studenti**

**Obiettivi Operativi:**

- Potenziamento dei servizi di supporto alla scelta del percorso formativo
- Attuazione del processo di semplificazione, razionalizzazione e miglioramento della gestione della carriera degli studenti
- Miglioramento delle attività per la collocazione nel mercato del lavoro nazionale/internazionale

**AREE STRATEGICHE**

**Didattica**

**Obiettivi Strategici      Ob Operativi**

Razionalizzazione e qualificazione dell'offerta formativa

-Miglioramento delle attività strumentali alla riformulazione dell'offerta formativa  
-Monitoraggio carriera studenti  
-Miglioramento della fruibilità degli spazi per le attività didattiche

Efficienza dei servizi di supporto alla didattica

-Miglioramento dei servizi di accoglienza a docenti, laureati e studenti italiani e Stranieri  
-Potenziamento del supporto amministrativo alle convenzioni con Atenei Stranieri - Miglioramento della gestione ei piani di studio ai fini del riconoscimento dei crediti maturati

Sostegno e potenziamento dei servizi e degli interventi a favore degli studenti

-Potenziamento dei servizi di supporto alla scelta del percorso formativo  
-Attuazione del processo di semplificazione, razionalizzazione e miglioramento della gestione della carriera degli studenti  
-Miglioramento delle attività per la collocazione nel mercato del lavoro nazionale/internazionale

**Ricerca**

**Obiettivi Strategici      Ob Operativi**

Supporto alla Ricerca e al Knowledge Exchange

Migliorare il supporto all'acquisizione di risorse finanziarie per la ricerca  
- Migliorare l'efficienza e la qualità del supporto amministrativo alla gestione dei progetti di ricerca -

Gestione e Innovazione delle strutture a supporto della ricerca

Migliorare la gestione dei laboratori di ricerca

**Servizi Strumentali alle Funzioni Istituzionali**

**Obiettivi Strategici      Ob Operativi**

Gestione e pianificazione delle risorse finanziarie

-Azioni per la razionalizzazione ed il contenimento della spesa corrente;  
-Introduzione/implementazione della contabilità analitica;

Governance

-Azioni volte al supporto della pianificazione strategica dell'ateneo;  
- Adeguamento dei regolamenti alla 240/210 ed al nuovo statuto;  
-Azioni volte al miglioramento dei sistemi di gestione della performance, della trasparenza e anti corruzione

Valorizzazione del patrimonio edilizio, bibliografico e museale

- Garantire il mantenimento in efficienza delle strutture;  
- Azioni volte all'ottimizzazione della gestione degli spazi;  
- Miglioramento delle possibilità di fruizione del patrimonio bibliografico, archivistico e museale di ateneo

Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

- Incremento del grado di informatizzazione delle procedure per la gestione del personale e delle procedure concorsuali;  
- Progettazione di corsi di formazione coerenti con il piano di formazione;  
-Migliorare la qualità dei servizi sociali e di welfare

Gestione e Innovazione dei Sistemi Informativi

- Miglioramento dei sistemi dei flussi documentali e delle comunicazioni esterne e interne;  
- Miglioramento dei servizi online agli studenti  
Adeguamento del portale alla normativa vigente in termini di accessibilità, utilizzo e trasparenza;  
- migliorare l'affidabilità, prestazione e la sicurezza della rete;

Gestione dei sistemi della performance, della trasparenza e anti corruzione

-Migliorare l'adeguamento dei contenuti del Piano della Performance  
-Aumentare completezza ed accuratezza nella pubblicazioni dei dati oggetto del Piano della trasparenza  
-Migliorare l'aggiornamento dei dati  
-Migliorare la fruibilità on line dei dati