

PIANO INTEGRATO

2020-2022

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II

Sommario

Introduzione	3
1. Inquadramento Strategico	3
1.1 L'Assetto Organizzativo e le risorse umane.....	4
1.2 Il Posizionamento dell'Ateneo rispetto alla Didattica	8
1.3 Il Posizionamento dell'Ateneo rispetto alla Ricerca	13
1.4 Il Posizionamento dell'Ateneo rispetto all'Internazionalizzazione	15
1.5 L'Ateneo Federico II e la terza missione	18
1.6 L'Ateneo Federico II e le risorse finanziarie	23
2. Prevenzione della Corruzione - Comunicazione e Trasparenza	24
3. la Performance organizzativa correlata alla performance individuale.....	29
3.1 Obiettivi organizzativi di Ateneo	31
3.2 Obiettivi organizzativi di struttura e trasversali	33
3.3 Il sistema di monitoraggio degli obiettivi organizzativi di struttura assegnati al Direttore generale e ai Dirigenti e degli obiettivi trasversali.....	35
3.4 Obiettivi organizzativi di struttura assegnati per l'anno 2020 alle unità di personale in servizio presso le Strutture decentrate – assegnazione e monitoraggio	37
4. I documenti allegati.....	39
ALLEGATO A. OBIETTIVI ORGANIZZATIVI DI ATENEO.....	40
ALLEGATO B. OBIETTIVI ORGANIZZATIVI DEL DIRETTORE GENERALE E DELLE RIPARTIZIONI	45
ALLEGATO C. OBIETTIVI TRASVERSALI.....	58
ALLEGATO D. OBIETTIVI DELLE STRUTTURE DECENTRATE.....	60

INTRODUZIONE

Il presente *Piano Integrato* descrive il contesto in cui l'Ateneo opera, gli obiettivi strategici di medio-lungo periodo nell'area della didattica, ricerca e internazionalizzazione e la performance tecnico-amministrativa; con la redazione di tale documento l'Ateneo adempie anche all'obbligo di adottare il *Piano della Performance* di cui al d.lgs. 150/2009 e s.m.i., nella direzione di una visione "integrata", come auspicato a più riprese dall'ANVUR.

La struttura del presente documento rispecchia essenzialmente quella proposta dalle *linee guida* dell'Agenzia Nazionale del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR)¹, anche alla luce delle novità introdotte dalle recenti Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica²; il testo tiene conto:

- delle risultanze del precedente ciclo annuale della *performance* e di un confronto con i dirigenti, anche in ordine alla possibilità di prosecuzione nell'anno 2020 degli obiettivi per i quali era stata effettuata una pianificazione pluriennale nel precedente *Piano*;
- del *Piano strategico di Ateneo 2019/2021*;
- del nuovo *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance* (SMVP) per l'anno 2020, approvato dal CdA il 29 maggio 2020.

In **allegato** sono riportate le misure per la prevenzione della corruzione ed il riepilogo degli obblighi di pubblicazione.

1. INQUADRAMENTO STRATEGICO

L'Università, come dichiarato all'art. 2 dello Statuto, ha come "fini primari" la ricerca e la didattica, che "l'Ateneo persegue promuovendo l'organizzazione, l'elaborazione e la trasmissione delle conoscenze, la formazione culturale e professionale, la crescita della coscienza civile degli studenti".

Le linee direttrici per le attività di ricerca e di insegnamento, riportate nell'art. 3 dello Statuto - dove si dichiara anche la "*pari rilevanza del sapere umanistico, scientifico e tecnico*" - sono:

- adottare criteri e fissare principi che consentano una equilibrata distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla ricerca, tenuto conto di tutte le fonti di finanziamento, delle obiettive articolazioni dei settori di ricerca e delle loro effettive esigenze, nonché della qualità e della

¹ Cfr. le "*Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane*", emanate nel luglio del 2015, così come integrate con la Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020, approvata dal Consiglio Direttivo dell'ANVUR in data 20/12/2017 in ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. n.150/2009, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 (art.13, c.12).

² "Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale" n. 5 di dicembre 2019.

produttività delle ricerche, valutate secondo specifici criteri ed indicatori disancorati da logiche esclusivamente economiche;

- incoraggiare e favorire la ricerca di base in ogni disciplina;
- erogare formazione permanente, sulla base di criteri e standard formativi univocamente riconosciuti a livello nazionale, comunitario ed internazionale.

Le due missioni istituzionali dell'Università – la *didattica* e la *ricerca* – sono fattori fondamentali di crescita del Paese e dunque impongono di aprirsi ai rapporti con il mondo esterno, come emerge dai commi 10 e 11 del citato art. 2, che assegnano all'Università il "*compito di contribuire allo sviluppo della cultura, del benessere sociale ed economico e del livello produttivo del Paese, anche attraverso forme di collaborazione con soggetti nazionali ed internazionali, pubblici e privati (...)*".

L'Ateneo si apre allo spirito della terza missione, collegata alla "*società della conoscenza*", in cui l'interazione tra politica, industria e conoscenza costituisce la chiave per l'innovazione e lo sviluppo economico del Paese.

Nei successivi paragrafi sono sintetizzati:

- l'analisi del contesto interno, che si sostanzia nella descrizione dell'assetto organizzativo – in cui si dà evidenza della complessità dell'Ateneo, annoverato tra i grandi Atenei italiani come dimensione – e dei dati rilevanti rispetto alle aree della didattica, ricerca, internazionalizzazione e terza missione;
- le direttrici e gli obiettivi rilevanti su cui l'Ateneo si muoverà nel prossimo triennio.

1.1 L'Assetto Organizzativo e le risorse umane

L'Università degli Studi di Napoli Federico II è stata fondata il 5 giugno del 1224: nata per preparare un apparato burocratico di funzionari amministrativi capaci di gestire con una visione "moderna" l'amministrazione del Regno e formare giuristi che avrebbero aiutato il Sovrano nell'elaborazione di un ordinamento giuridico statale e nel far rispettare le leggi, questa Università fu voluta da Federico II anche per offrire ai cittadini del Regno un luogo di studio nel proprio territorio.

Attualmente, l'Università Federico II possiede un vastissimo patrimonio immobiliare ed architettonico, situato principalmente nella città di Napoli, ma esteso anche ad alcune cittadine campane. È uno degli Atenei più grandi di Italia ed è articolato in una struttura centrale, che ospita l'Amministrazione Centrale, situata in Corso Umberto I n°40 ed in strutture decentrate, che ospitano le quattro Scuole con i relativi Dipartimenti, i Centri, le Biblioteche, i Musei, l'Orto Botanico, l'Azienda Agraria ed altre strutture di dimensioni minori.

In considerazione della nomina del Rettore dell'Ateneo Federiciano Prof. Gaetano Manfredi a Ministro dell'Università e della Ricerca, con insediamento nel suddetto Ministero in data 11/01/2020, ai sensi dell'art.15, comma 8, dello Statuto di Ateneo le funzioni di ordinaria amministrazione sono state assunte dal Prorettore, prof. Arturo De Vivo; nelle more della procedura per l'elezione del nuovo Rettore, sulla base dell'art. 7 del Decreto Legge 8 aprile 2020 n.22, le funzioni del Prof. Arturo De Vivo proseguono, a decorrere dalla data di entrata in vigore di tale Decreto Legge, senza le limitazioni previste dall'art 15, comma 8, dello statuto.

La carica di Direttore Generale è ricoperta dal Dott. Francesco Bello; il vicario del Direttore Generale è il Dott. Maurizio Tafuto.

Com'è noto, successivamente alla prima trasformazione organizzativa risalente all'anno 2012, conseguente all'entrata in vigore della l. 240/2010 – che ha avuto un forte impatto sulle strutture decentrate³ - l'Ateneo, dalla fine del 2017, è stato interessato da un ulteriore riassetto organizzativo dell'Amministrazione centrale, definito dal Direttore Generale, previa condivisione con il Rettore, con [decreto n.1007 del 19.10.2018](#) e consistente principalmente nella istituzione di 3 nuove Ripartizioni (Didattica e Docenza, Ricerca e Terza Missione, Organizzazione e Sviluppo) e di nuovi Uffici. L'istituzione delle nuove Ripartizioni ha consentito, inoltre, di saldare alcuni incarichi dirigenziali a ruoli di coordinamento e garanzia previsti dalla vigente normativa:

- il Responsabile della Ripartizione Prevenzione e Protezione riveste anche il ruolo di [Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione di Ateneo](#) (RSPP);
- il Responsabile della Ripartizione Affari Legali, Privacy e Gestione documentale (cartacea e informatica) riveste anche il ruolo di [Responsabile di Ateneo per la protezione dei dati personali](#) (RPD);
- il Responsabile della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo riveste anche il ruolo di [Responsabile di Ateneo per la prevenzione della corruzione e la trasparenza](#) (RPCT).

Si segnala, inoltre, che nell'anno 2019 l'Ateneo ha aggiunto una nuova "costola" alla propria organizzazione, con l'avvio delle attività della **Scuola Superiore Meridionale**, istituita ex l. 145/2018 (legge finanziaria per il 2019), le cui attività sono meglio descritte *infra*.

L'Università degli Studi di Napoli Federico è strutturata in 26 Dipartimenti, 4 Scuole, 12 Centri di Ricerca Interuniversitari, 22 Centri di Ricerca Interdipartimentali, 11 Centri di Servizio di Ateneo, 1 Centro di

³ In estrema sintesi, l'adozione del nuovo [Statuto](#), armonizzato con i dettami della cd. legge Gelmini, ha comportato: soppressione dei Poli; forte contrazione del numero di [Dipartimenti](#) (da 77 a 26) e sostanziale modificazione del loro ambito di azione (dalla ricerca alla didattica); soppressione delle 13 Facoltà ed istituzione delle 4 [Scuole](#); emanazione di schemi regolamentari per l'organizzazione ed il funzionamento dei [Centri](#).

Servizio Interdipartimentale, 2 Centri Museali, 1 Orto Botanico, 1 Azienda Agraria e zootecnica e 12 Ripartizioni dell'Amministrazione Centrale.

Di seguito sono riportati l'organigramma dell'Ateneo e l'elenco delle strutture.

 Rettore e Prorettore 		
Organi collegiali	Direttore Generale	Strutture
Senato Accademico	Amministrazione Centrale	Scuole
Consiglio di Amministrazione		Dipartimenti
Revisori dei Conti		Centri
Nucleo di Valutazione		Biblioteche
Consiglio degli Studenti		Musei
Comitato Unico di Garanzia		Orto Botanico
		Azienda Agraria
	Altre strutture	

Figura 1.1: Organigramma dell'Università Federico II

L'Amministrazione centrale si articola nelle seguenti 12 Ripartizioni:

- Ripartizione Attività di supporto istituzionale – dirigente *ad interim* dott. Francesco BELLO;
- Ripartizione Affari Legali, Privacy e Gestione documentale – dirigente dott.ssa Paola BALSAMO;
- Ripartizione Affari Generali - dirigente dott. Giuseppe FESTINESE;
- Ripartizione Prevenzione e Protezione – dirigente ing. Maurizio PINTO;
- Ripartizione Edilizia – dirigente ing. Ferdinando FISCIANO;
- Ripartizione Risorse umane Personale contrattualizzato e Trattamento Pensionistico – dirigente dott.ssa Gabriella FORMICA;
- Ripartizione Relazioni Studenti – dirigente dott. Maurizio TAFUTO;
- Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo – dirigente dott.ssa Colomba TUFANO;
- Ripartizione Attività Contrattuale – dirigente dott.ssa Rossella MAIO;
- Ripartizione Organizzazione e Sviluppo – dirigente dott.ssa Carla CAMERLINGO;
- Ripartizione Didattica e Docenza – dirigente dott.ssa Luisa DE SIMONE;
- Ripartizione Ricerca e Terza Missione – dirigente dott. Alessandro BUTTA'.

Per il dettaglio si rinvia al sito web di Ateneo, dove è possibile consultare l'[organigramma relativo all'Amministrazione Centrale](#), che riporta gli uffici afferenti a ciascuna Ripartizione.

Le Scuole, che raggruppano complessivamente 26 Dipartimenti, sono quattro: Scuola delle Scienze Umane e Sociali, Scuola di Medicina e Chirurgia, Scuola Politecnica e delle Scienze di Base, Scuola di Agraria e Medicina Veterinaria. Si riportano di seguito i Dipartimenti afferenti a ciascuna Scuola:

Scuola delle Scienze Umane e Sociali – Presidente Prof. Andrea MAZZUCCHI
<ul style="list-style-type: none"> - Economia, Management e Istituzioni – Direttore Prof.ssa Adele Caldarelli - Giurisprudenza – Direttore Prof. Sandro Staiano - Scienze Economiche e Statistiche – Direttore Prof.ssa Maria Gabriella Graziano - Scienze Politiche – Direttore Prof. Vittorio Amato - Scienze Sociali – Direttore Prof. Stefano Consiglio - Studi Umanistici – Direttore Prof. Edoardo Massimilla
Scuola di Medicina e Chirurgia– Presidente Prof. Luigi CALIFANO
<ul style="list-style-type: none"> - Farmacia – Direttore Prof.ssa Angela Zampella - Medicina Clinica e Chirurgia – Direttore Prof. Fabrizio Pane - Medicina Molecolare e Biotecnologie Mediche – Direttore Prof.ssa Franca Esposito - Neuroscienze e Scienze Riproduttive ed Odontostomatologiche – Direttore Prof. Paolo Cappabianca - Sanità Pubblica – Direttore Prof. Giancarlo Troncone - Scienze Biomediche Avanzate – Direttore Prof. Alberto Cuocolo - Scienze Mediche Traslazionali – Direttore Prof.ssa Annamaria Staiano
Scuola Politecnica e delle Scienze di Base – Presidente Prof. Marco D'ISCHIA
<ul style="list-style-type: none"> - Architettura – Direttore Prof. Michelangelo Russo - Biologia – Direttore Prof. Ezio Ricca - Fisica "Ettore Pancini" – Direttore Prof. Leonardo Merola - Ingegneria Chimica, dei Materiali e della Produzione Industriale – Direttore Prof. Luigi Carrino - Ingegneria Civile, Edile e Ambientale – Direttore Prof. Maurizio Giugni - Ingegneria Elettrica e delle Tecnologie dell'Informazione – Direttore Prof. Giorgio Ventre - Ingegneria Industriale – Direttore Prof.ssa Rita Maria Antonietta Mastrullo - Matematica e Applicazioni "Renato Caccioppoli" – Direttore Prof.ssa Cristina Trombetti - Scienze Chimiche – Direttore Prof.ssa Rosa Lanzetta - Scienze della Terra, dell'Ambiente e delle Risorse – Direttore Prof. Domenico Calcaterra - Strutture per l'Ingegneria e l'Architettura – Direttore Prof. Andrea Prota
Scuola di Agraria e Medicina Veterinaria– Presidente Prof. Giuseppe Cringoli
<p>Agraria – Direttore Prof. Matteo Lorito</p> <p>Medicina Veterinaria e Produzioni Animali – Direttore Prof. Gaetano Oliva</p>

Tabella 1.2: Dipartimenti afferenti a ciascuna delle quattro Scuole

Sul sito web di Ateneo è possibile visualizzare le pagine di ciascun Dipartimento, nonché le pagine relative ai:

- [17 Centri di Ricerca Interuniversitari](#)
- [23 Centri di Ricerca Interdipartimentali](#)
- [1 Centro di Servizio Interdipartimentale](#)

- [Centri Museali](#)
- [11 Centri di Servizio di Ateneo.](#)

Nell'Ateneo sono inoltre presenti:

- l'[Orto Botanico](#) – Direttore Prof. Paolo Caputo;
- l'[Azienda Agraria e zootecnica](#) – Presidente Prof. Matteo Lorito.

Il dimensionamento e la ripartizione dei professori di ruolo e dei ricercatori, nonché del personale tecnico-amministrativo e dirigente dell'Ateneo alla data del 1.1.2020 sono i seguenti:

PROFESSORI DI RUOLO E RICERCATORI (PROFESSORI ORDINARI E ASSOCIATI, RICERCATORI):	2594	PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E DIRIGENTE⁴	2387
<i>PROFESSORI ORDINARI</i>	638	<i>DIRIGENTI</i> (di cui 1 con incarico di D.G. presso questo Ateneo)	12
<i>PROFESSORI ASSOCIATI</i>	906	<i>CATEGORIA EP</i>	178
<i>RICERCATORI</i>	473	<i>CATEGORIA D</i>	565
<i>RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO</i>	577	<i>CATEGORIA C</i>	1152
		<i>CATEGORIA B</i>	464
		<i>COLLABORATORI LINGUISTICI</i>	16

Tabella 1.4: Personale Docente, Tecnico-amministrativo e Dirigente al 1.1.2020

Vi sono, infine, n. 4.326 persone che hanno altre tipologie di rapporto con l'Ateneo: assegnisti (318), dottorandi (1138), specializzandi medici (2140), docenti a contratto (709) e operai agricoli (21) (dati al 1.1.2020).

1.2 Il Posizionamento dell'Ateneo rispetto alla Didattica

L'offerta formativa dell'Ateneo per l'anno accademico 2019/2020 comprende:

- 74 Corsi di Laurea (Triennali)
- 73 Corsi di Laurea Magistrali non a ciclo unico
- 9 Corsi di Laurea Magistrali a ciclo unico
- 37 corsi di Dottorato di Ricerca nel XXXIII ciclo

⁴ Si precisa che il numero totale di personale tecnico-amministrativo e dirigente comprende anche le unità di personale di cui agli allegati al Protocollo d'Intesa del 08.06.2016 tra Università e Regione Campania, utilizzate sia congiuntamente dall'Università e dall'A.O.U. (pari a n. 497 unità, di cui all'allegato C al protocollo) sia esclusivamente dall'A.O.U. (pari a n. 115 unità, di cui all'allegato D al protocollo).

Completano l'offerta didattica: 45 Master universitari di I e II livello attivati (comprensivi di 2 Master attivati con sede amministrativa presso altri Atenei), 8 Scuole di Specializzazione di Area non Medica (comprensive della Scuola delle Professionali Legali), 45 Scuole di Specializzazione di Area Medica (dati relativi all'anno accademico 2018/2019).

Per l'anno accademico 2019/2020 (dati al 1.1.2020) si conta un numero di studenti iscritti, compresi gli immatricolati, di 69.306. Con riferimento all'anno accademico 2018/2019 si contano n. 581 studenti per le scuole di specializzazione di Area non Medica (di cui n. 132 per la Scuola di Specializzazione delle Professioni Legali) e n. 1097 studenti per le scuole di specializzazione di Area Medica.

Nel 2019, in esecuzione del disposto di cui alla Legge di bilancio per il 2019 (.L. n. 145/2018, art. 1, commi 409-13), l'Ateneo ha avviato l'incubazione della **Scuola Superiore Meridionale**, destinata, in caso di riscontro di risultati positivi nel triennio di sperimentazione, a divenire una struttura autonoma orientata alla erogazione di formazione avanzata di alto profilo internazionale. Per il primo anno sono state avviate e concluse le attività di selezione per 30 allievi ordinari e 18 allievi dei corsi dei primi tre dottorati nelle seguenti aree tematiche: *Archeologia e culture del Mediterraneo antico, Ricerca storica, conservazione, fruizione del patrimonio; Global History & Governance; Testi, Tradizioni e Culture del Libro. Studi italiani e romanzi*. Gli allievi ordinari, cui è riconosciuta una borsa di studio, sono ospitati in una residenza universitaria messa a disposizione dall'ADISURC, mentre gli allievi dei corsi di dottorato hanno a disposizione uno studio e viene loro riconosciuto, in aggiunta alla borsa ordinaria, tra l'altro maggiorata del 50% per il periodo di permanenza all'estero, un *budget* per l'attività di ricerca in Italia e all'estero pari al 20% dell'importo della borsa. Al fine poi di organizzare le attività di *back* e *front office* per il primo triennio della Scuola, è stata avviata la selezione di personale interno all'Ateneo, dotato di competenze ed esperienze adeguate alla complessità delle attività e disposto a dedicare parte del proprio monte ore lavorativo per la loro realizzazione.

Si evidenzia, inoltre, che proseguono le attività delle *Academy*, frutto di accordi di collaborazione tra l'Ateneo e aziende di rilievo internazionale, al fine di consolidare il percorso di didattica innovativa:

1. per l'a.a. 2019/2020 è stata avviata la quarta edizione dei corsi della **Apple Developers Academy**, presso la sede di S. Giovanni a Teduccio, a Napoli est. La formazione all'*Apple Academy* è incentrata sullo sviluppo di applicazioni *Apple*; il programma è focalizzato sullo sviluppo *software*, la creazione di *startup* e la progettazione di *app*, con enfasi sulla creatività e la collaborazione per rendere gli studenti in grado di sviluppare le competenze necessarie per

avere successo. L'*Academy* ha l'obiettivo di attirare studenti - provenienti dall'Italia e dalle altre parti del mondo - con diverse tipologie di esperienze pregresse; la formazione è progettata per supportare non solo coloro che hanno già conoscenze in ambito informatico, ma anche giovani interessati ad aree quali la progettazione di interfacce grafiche e il *business*. Le lezioni all'*Apple Academy*, tutte in lingua inglese, sono basate sul *Challenge Based Learning* (CBL), un approccio multidisciplinare all'insegnamento e all'apprendimento; utilizzando il CBL, i docenti incoraggiano gli studenti a sfruttare le tecnologie che usano quotidianamente per risolvere problemi reali: CBL è un metodo collaborativo e pratico, che richiede agli studenti di lavorare con altri studenti, i loro docenti e gli esperti in giro per il mondo per sviluppare una più approfondita conoscenza delle materie che studiano, accettare e risolvere sfide, intraprendere azioni, condividere la loro esperienza ed entrare in una discussione globale attorno alle diverse problematiche;

2. in virtù dell'accordo con [Deloitte Consulting s.r.l.](#), , avanzano le attività, in continuità con gli anni precedenti, dell'Accademy **DIGITA - Digital Transformation and Industry Innovation Academy**. Il terzo anno accademico (2019/2020) di DIGITA ha ad oggetto il tema della *Digital Transformation* e delle connessioni di tale area con il paradigma *Industria 4.0*. Il percorso formativo consiste nella erogazione di un corso specialistico focalizzato sull'apprendimento, anche attraverso esperienze reali lavorative, delle nuove dinamiche di *business* abilitate dalle moderne tecnologie digitali, proponendo la formazione di figure professionali esperte su tematiche tipiche di *Industria 4.0*; anche tale corso è sviluppato con la metodologia del *Challenge Based Learning* (CBL);
3. a fine 2019 si è conclusa la prima edizione della "**Fs Mobility Academy**", realizzata in virtù di un accordo tra FS Italiane S.p.A. e l'Ateneo, finalizzato a creare un percorso di eccellenza, all'interno del Polo tecnologico di San Giovanni a Teduccio: prevede laboratori didattici e coinvolge manager di alto livello e tutor del Gruppo FS Italiane. Il corso multidisciplinare, oltre a promuovere la ricerca scientifica e tecnologica legata alla sostenibilità e allo sviluppo dell'industria 4.0, ha l'obiettivo di formare figure professionali altamente specializzate, con competenze e visione sistemica nei campi della mobilità integrata e dei trasporti. La proficua collaborazione tra FS Italiane e Università Federico II di Napoli ha generato, durante la prima edizione appena conclusa, un tasso di placement pressoché del 100%, con l'assunzione degli allievi nelle aziende aderenti (Trenitalia, RFI, Busitalia Sita Nord, FS Sistemi Urbani, Italferr,

Italcertifer, Mercitalia Rail), selezionati tra più di 300 candidature. Ad inizio 2020 è stata avviata la seconda edizione dell'Academy, che ha previsto un aumento, rispetto all'anno precedente, dei laboratori esperienziali per l'avvio alla ricerca;

4. a partire da marzo 2020, presso l'Aerotech Campus nel sito di Pomigliano d'Arco (NA), avrà avvio il progetto di collaborazione fra Leonardo e l'Università degli Studi di Napoli "Federico II", denominato "**Aerotech Academy**". L'Aerotech Campus, si inserisce nella costituenda rete dei Leonardo Labs, ovvero i laboratori di innovazione tecnologica di Leonardo, e costituisce il centro di innovazione su materiali e processi produttivi per l'intero Gruppo. Il campus favorirà l'innovazione e l'apertura a nuove soluzioni tecnologiche in linea con i trend di mercato, avvalendosi del supporto dell'Università degli Studi di Napoli "Federico II". La Aerotech Academy è un percorso di alta formazione su tematiche di frontiera dell'ingegneria, finalizzato a fornire competenze teoriche, capacità operative e concrete immediatamente spendibili in settori industriali a tecnologia avanzata. E' un percorso interdisciplinare in cui vengono coniugati e integrati temi avanzati di ricerca ed applicazioni di interesse dell'industria manifatturiera, il tutto organizzato con metodologie di insegnamento e di apprendimento innovative. Le attività di formazione, in lingua inglese, sono articolate in una formazione dedicata alla ricerca e alla formazione superiore nel settore aerospaziale e un *project work* attraverso l'analisi, l'applicazione e l'evoluzione di *case study* di reali esperienze lavorative. Le attività di formazione dell'Academy, riconosciute dall'Ateneo, saranno erogate da professori universitari ed esperti Leonardo a studenti selezionati mediante apposito bando ed in possesso di titolo di studio almeno pari alla laurea triennale. Il programma della Aerotech Academy 2020 è organizzato in tre capitoli, ciascuno declinato in più tematiche:

Aerostructure core technologies and beyond

- Innovative production processes
- Automated technology processes for aerostructures component assembly and integration
- Innovative materials
- Additive manufacturing and digital innovation
- Ultralight composites aerostructures
- Health Monitoring & Repair
- Autoclave CFD & Advanced Cure Techniques Analysis
- Advanced manufacturing technologies for metallic aerostructures

Industry 4.0 and digitalization for future factory

- Industry innovation
- Big data and analytics, machine learning, IoT applied to aerospace industry
- Augmented vision & virtual reality
- Advanced logistic systems, smart supply chain management

Challenges for next-generation aircraft vehicles

- Hybrid and electric propulsions

- Unmanned aircraft systems
 - Noise control
5. nell'anno 2020 è stato dato avvio al bando per partecipare ad "**Accenture Cyber HackAdemy**", il corso formazione nato da una collaborazione tra il **Centro Servizi Metrologici e Tecnologici Avanzati (CeSMA)** dell'Università degli Studi di Napoli Federico II e l'azienda *Accenture*, che avrà come obiettivo la formazione di esperti di cybersecurity nel contesto tecnologico Industria 4.0. Il percorso mira a progettare ed erogare attività formative avanzate nel campo della sicurezza informatica, con particolare riferimento alle tecniche ed ai protocolli per la sicurezza di rete, delle infrastrutture cloud (anche a supporto di reti 5G), degli ecosistemi IoT (Internet of Things), nonché alle metodologie cosiddette di "Offensive Defense" L'approccio didattico sarà di tipo *hands on* e sarà inquadrato nel contesto più ampio dell'apprendimento basato su sfide con una metodologia basata sull'integrazione tra formazione in presenza, apprendimento autonomo e didattica esperienziale basata sul lavoro di gruppo per la soluzione di sfide pratiche a difficoltà crescente. Rivolto a diplomati, studenti universitari e laureati, il corso si svolgerà da marzo a settembre 2020 presso il polo tecnologico di San Giovanni a Teduccio dell'Università Federico II.

L'Ateneo Federico II ha attivato diversi servizi per gli studenti, quali borse di studio e collaborazioni part-time, orientamento, tutorato, contributi per iniziative ed attività culturali e sociali degli studenti, servizi per le attività ludiche e sportive, servizi per gli studenti con disabilità, servizi di assistenza psicologica; a questi si aggiungono i servizi forniti dall'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario.

Inoltre, in virtù di una convenzione stipulata a febbraio 2019 con **Intesa San Paolo per la concessione di prestiti agli studenti**, gli studenti dell'Ateneo possono contare su un sostegno economico, una forma di prestito che ogni studente residente in Italia può ottenere alla sola condizione di essere in regola con gli studi; l'offerta è differenziata per gli studenti "in sede" o "fuori sede" e non richiede alcuna garanzia. Tale agevolazione consente di far fronte alle rette universitarie, all'acquisto del materiale didattico, alle spese per l'alloggio e tutto quanto necessario ad affrontare con tranquillità il proprio percorso di studi.

1.3 Il Posizionamento dell'Ateneo rispetto alla Ricerca

L'Ateneo ha partecipato e partecipa ai vari programmi di finanziamento UE, in particolare al programma europeo per la ricerca e l'innovazione Horizon 2020 e al programma dell'*European Research Council* (ERC).

Alla data del 31/12/2019 sono attivi in Ateneo 7 progetti ERC e 61 progetti HORIZON 2020 (che includono *Marie Curie* e altri progetti europei).

Si riporta di seguito l'andamento del numero di pubblicazioni e brevetti dell'Ateneo dal 2014 al 2018:

Tipologia Prodotto	2014	2015	2016	2017	2018
Articolo in rivista	5361	5232	5577	5872	5769
Brevetto	36	12	21	16	10
Contributo in Atti di convegno	1267	1134	1054	1090	751
Contributo in volume (Capitolo o Saggio)	1370	1208	1411	1492	1327
Monografia o trattato scientifico	170	131	177	172	161
Totale	8204	7717	8240	8642	8018

Tabella 1.5: Distribuzione dei prodotti della ricerca dal 2014 al 2018

Prosegue inoltre, nel corso dell'anno 2020, il contributo di questa Comunità universitaria all'*Open Access* (OA) o *Accesso aperto*, un movimento nato all'interno del mondo accademico con lo scopo di promuovere la più ampia disseminazione dell'**informazione scientifica**, rendendola liberamente e pubblicamente accessibile. La diffusione in *Open Access* dei risultati delle ricerche ne garantisce un'immediata e maggiore visibilità, accrescendo il numero delle citazioni dei singoli articoli e consentendo il ricorso a nuove metriche di valutazione. Questo Ateneo ha fatto proprio il principio dell'*accesso aperto* nell'art. 2, comma 11 dello [Statuto](#) e ha approvato le [Linee di indirizzo per l'accesso aperto alla letteratura scientifica](#) (delibera S.A. del 29.11.2015 e C.d.A. n. 21 del 30.11.2015) e la [licenza di deposito](#) in FedOA. I canali per rendere disponibile un lavoro secondo i canoni dell'*Open Access*, presidiati dal Centro di Ateneo per le Biblioteche "Roberto Pettorino" (C.A.B.), sono due:

- **green road:** l'autoarchiviazione in archivi digitali a carattere istituzionale o disciplinare, ove si deposita il *pre-print* o il *post print* dell'articolo, in accordo con le politiche di *copyright* dell'editore;
- **gold road:** pubblicazione in riviste e collane ad Accesso Aperto, che garantiscono la *peer review*.

Si sintetizzano di seguito le risorse *Open Science* rese disponibili dall'Ateneo:

fedOA - Open Archive di Ateneo (eprints)	9189: tesi di dottorato (dal 2006), monografie, articoli ecc.
Iris - Catalogo della ricerca	7892 prodotti in accesso libero

FedOA Press – Federico II University Press	SeReNa (System for electronic peer-Reviewed journals @ university of Naples) sistema integrato, per la gestione e per la pubblicazione online di riviste elettroniche ad accesso aperto, su piattaforma OJS (Open Journal Systems); ospita anche le riviste degli atenei aderenti a SHARE; 18 riviste. FedOAbooks (Federico II Open Access books) sistema integrato, per la gestione e per la pubblicazione online di libri elettronici ad accesso aperto, su piattaforma OMP (Open Monograph Press); ospita anche le collane degli atenei aderenti a SHARE; 21 collane
Eco – Collezioni digitali dell'Università Federico II	Digitalizzazioni di letteratura storica: 10 collezioni
SHARECAT – Catalogo in linked open data	Insieme agli altri atenei aderenti a SHARE; oltre 2 milioni di record
Archivi disciplinari presenti sui server della Federico II	E-Lis. E-prints in library & Information Science 21.667 documents in Open Access Reti Medievali Open Archive 4976 documents in Open Access

Per ulteriori dettagli, si fa rinvio alla pagina <http://www.sba.unina.it/index.php?it/142/risorse-ad-accesso-aperto>, in cui sono presenti anche i link alle pagine fedOA (Archivio aperto), SHARE Libri (collane ad accesso aperto) e SHARE Riviste (periodici ad accesso aperto).

Si segnala, inoltre, che nel mese di novembre 2019 è stata instaurata con l'**Agenzia Spaziale Italiana** una collaborazione scientifica nel campo spaziale e aerospaziale finalizzata alla promozione, sviluppo e diffusione della ricerca scientifica e tecnologica applicata al campo spaziale e aerospaziale, mediante la realizzazione congiunta e coordinata di iniziative, attività e programmi, che si attueranno concretamente tramite specifici Accordi attuativi. La collaborazione si concretizzerà in attività di ricerca e sviluppo nei seguenti settori:

- Accesso allo Spazio, Volo Sub-orbitale e Piattaforme Stratosferiche, tra cui: sistemi di protezione termica per il volo ipersonico e per la propulsione, velivoli ipersonici; materiali ceramici compositi per altissime temperature; endoreattori a propellenti ibridi; tecnologie per micro-piattaforme satellitari modulari swarming, tecnologie abilitanti per l'aviolancio, miniaturizzazione di payloads, propulsione integrata; studi di fluidodinamica e gasdinamica numerica e sperimentale per applicazioni di propulsione spaziale; strutture aerospaziali e caratterizzazione sperimentale dei materiali metallici e compositi.
- Osservazione della Terra, Osservazione dell'Universo, Telecomunicazioni e Navigazione, tra cui: sensori distribuiti per l'osservazione dell'universo ad altissima risoluzione basati su formazioni di piccoli satelliti; utilizzo dei dati di osservazione della terra per monitoraggio di aree urbane e monitoraggio ambientale, caratterizzazione del rischio e analisi di eventi catastrofici naturali o meno; sistemi satellitari distribuiti basati su nano/micro-piattaforme (costellazioni, formation flying e swarming) per l'osservazione della Terra (SAR distribuiti).

- Sistemi di telecomunicazioni basati su reti di micro-stazioni di terra distribuite per nano e microsattelliti; fisica delle particelle, relatività generale e onde gravitazionali; astrofisica delle alte energie; cosmologia; studio della radiazione cosmica e solare; sviluppo e qualifica di strumentazione e sensoristica per sperimentazione in ambito aerospaziale.
- Esplorazione umana dello spazio tra cui: fisica dei fluidi, scienze della vita e dei materiali in microgravità, sistemi biorigenerativi per il supporto alla vita nello spazio.
- Cosmologia.
- Astrofisica Delle Alte Energie.
- Astrofisica Relativistica.
- Telecomunicazioni Spaziali
- Studio di missioni e sensori innovativi di osservazione della terra.
- Quantum Technologies, Metrologia e Spettroscopia.

La collaborazione riguarderà anche:

- attività di studio, formazione, ricerca, progettazione e sperimentazione, relativamente a tematiche d'interesse congiunto;
- sviluppo e supporto di percorsi formativi di crescita culturale e professionale di studenti e laureati particolarmente qualificati, anche con riguardo a istituti internazionali;
- attività volte a favorire il trasferimento tecnologico e nascita di nuove imprese (startup);

1.4 Il Posizionamento dell'Ateneo rispetto all'Internazionalizzazione

L'Ateneo sostiene l'attrattività e la mobilità a livello internazionale degli studenti attraverso:

- l'incremento dei Corsi di studio Internazionali e quelli per il rilascio di titoli di studio doppi o congiunti;
- l'attivazione di nuove borse di studio e l'integrazione di quelle già esistenti;
- l'attività di cooperazione interuniversitaria e i progetti di cooperazione interuniversitaria internazionale derivanti dalla ratifica di accordi bilaterali;
- l'attivazione di corsi di lingua straniera in preparazione del periodo di mobilità;
- il sostenimento dei costi di viaggio relativi ai periodi di mobilità svolti dagli studenti durante la frequenza dei corsi all'estero;
- l'incremento della pubblicizzazione dei corsi e il miglioramento dell'immagine di Ateneo.

I corsi di studio internazionali (in lingua straniera) attualmente presenti riguardano:

a) Lauree Magistrali e Magistrali a Ciclo Unico:

- Biology and Ecology of the Marine Environment and Sustainable Use of Marine Resources (<https://www.unina.it/-/12778326-biology-and-ecology-of-the-marine-environment>);
- Design for the Built Environment (<http://www.diarc.dbe.unina.it/>);
- Economics and Finance (http://www.dises.unina.it/en_GB/home);
- Industrial Bioengineering (<http://bioengineering.unina.it/>);
- Mathematical Engineering (<http://www.mathematical-engineering.unina.it/index.php/en/>);

- Structural and Geotechnical Engineering (<http://www.strega.unina.it/index.php?lang=en>);
- International Relations (<http://www.scienzepolitiche.unina.it/?p=490>);
- Medicine and Surgery (<http://www.medicina.unina.it/medicina/index.html>);
- Data Science (www.fisica.unina.it/en_GB/laurea-magistrale-in-data-science);
- Innovation and International Management (<http://www.demi.unina.it/didattica/corsi-di-laurea/lauree-magistrali/19378520-innovation-and-international-management/>);
- Precision Livestock Farming (<https://www.mvpa-unina.org/corsi/Livestock.xhtml>)

b) Titoli Doppi/Congiunti in collaborazione con Atenei Stranieri Partner:

- Aerospace Engineering (in collaborazione con Ingenieria Aeronautica Escuela Tecnica Superior de Ingegneria (ETSI) Universidad de Sevilla (<http://www.dii.unina.it/index.php/it/>);
- Aerospace Engineering (in collaborazione con Le École Nationale Supérieure de Mécanique et d'Aérotechnique – Poitiers (France) (<http://www.dii.unina.it/index.php/en/>);
- Mechanical Engineering for Design and Production (in collaborazione con Le Institut Supérieur de Mécanique de Paris – Paris (France) (<http://www.dii.unina.it/index.php/en/>);
- Business Economics (in collaborazione con Le Université Paris Est Créteil Val-de-Marne – Créteil Cedex (France) (http://www.demi.unina.it/en_GB/home);
- Pharmacy (in collaborazione con La Universidad de Granada – Spain) (http://www.farmacia.unina.it/en_GB/home);
- Filologia Moderna/ Diplome de Master Arts/ Lettres/ Langues/ Mention Langues Litteratures et Civilisations Etrangères et Régionales/ Parcours Etudes Italiennes (in collaborazione con University fo Jean Moulin – Lyon 3 – France) (<http://www.unina.it/-/1484520-filologia-moderna>);
- Electronic Engineering (in collaborazione con Technical University of Lodz – Polonia);
- Mathematical Analysis and Modeling (in collaborazione con Università di Augsburg (Germania), Università di Rouen (Francia), Università di Siviglia (Spagna), Tomsk State University di Tomsk (Russia) ());
- Public Administration (in collaborazione con Gori State Teaching University) ());
- Food Innovation and Product Design - FIPDES (in collaborazione con AgroParisTech, France - Technological University Dublin, Ireland - Lund University, Sweden) (<http://www.fipdes.eu/>).

c) Master Internazionali di Secondo Livello:

- Comprehensive Approach to Contemporary Orthodontics (http://www.unina.it/en_GB/-/13466069-ma_nsro_comprehensive-approach-to-contemporary-orthodontics;jsessionid=1737D645CBEE315BEF84F8568BBD3C62.node_publisher12);
- Diritto delle collettività territoriali (in collaborazione con Le Université Grenoble Alpes – France) (http://www.unina.it/en_GB/-/13040498-ma_giur_diritto-delle-collettivita-territoriali;jsessionid=788E111B907847923892166C353446E7.node_staging11).

Per quanto riguarda l'internazionalizzazione dei corsi di studio , nel corso di questi anni, anche grazie all'erogazione di borse di studio per la mobilità in ingresso e in uscita, si è registrato un incremento di

Visiting Professor (VP), studenti *outgoing* e studenti *incoming*: si è passati dai 12 VP e 28 *outgoing* dell'anno 2013/2014 ai 15 VP e 22 *outgoing* dell'a.a. 2017/2018 e dai 5 studenti stranieri iscritti nell'a.a. 2013/2014 ai 20 nell'a.a. 2017/2018. Nel corso del 2018 il progetto "Internazionalizzazione dei Corsi di Studio" ha previsto l'emanazione di due bandi separati: "Saperi senza Frontiere" destinato ai Visiting Professor e gli studenti in uscita e "Study in Naples" destinato ai soli candidati stranieri. Con riferimento a quest'ultimo bando, per l'a.a. 2017/2018 il numero di studenti stranieri in mobilità in entrata è stato pari a 20 unità, mentre per l'a.a. 2018/2019 il numero di studenti stranieri in entrata, vincitori delle borse di studio, è stato pari a 10 unità. La call per l'a.a. 2020/2021 è stata disponibile all'indirizzo http://www.unina.it/documents/11958/21280275/COINOR_Borse.INCOMING.ENGLISH_2020.21.pdf ed è scaduta lo scorso 15 maggio: sono state ricevute 158 domande (circa il doppio della precedente edizione) ed allo stato attuale sono in corso i lavori per la valutazione e la definizione della graduatoria per l'assegnazione delle 24 borse di durata biennale previste.

Al fine di sostenere gli studenti italiani che intendono trascorrere un periodo di studi all'estero e di facilitare la permanenza degli stranieri in Italia, sono stati realizzati - in collaborazione col Centro Linguistico di Ateneo (CLA) - dei Corsi di Lingua on-line: al link <http://www.cla.unina.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/1231>, accessibile mediante username e password dello studente, sono fruibili due corsi di lingua on-line: inglese livello B1 e italiano livello A2.

L'Ateneo ha, poi, finanziato borse di studio per favorire la mobilità di studenti finalizzata all'elaborazione della tesi di laurea presso istituzioni estere con cui sono in corso accordi di collaborazione (D.M. 1047/2017); per il biennio 2019/2020 sono state finanziate n. 130 borse di studio.

Questa Università partecipa, inoltre, sia al programma Erasmus "tradizionale" che al programma [Erasmus+](#); a titolo esemplificativo, la [KA 107](#) consente di realizzare mobilità in entrata e in uscita da e verso i paesi terzi. A decorrere dall'anno 2015 l'Ateneo, quindi, ha partecipato alla call Erasmus + KA107, ottenendo finanziamenti per le candidature relative a Egitto, Tunisia, Serbia, Palestina e Israele. Come dimostrano i dati degli ultimi anni, la mobilità Erasmus è fortemente sbilanciata a favore di quella in uscita: n. 1051 studenti outgoing per l'a.a. 2016/2017, n. 1072 per l'a.a. 2017/2018, n. 1189 (999 + 190 rispettivamente mobilità studenti e per fini di tirocini) per l'a.a. 2018/2019, considerando sia la mobilità verso Atenei partner che il Traineeship; ma è altrettanto evidente che, nonostante lo sbilanciamento permanga, le mobilità in entrata (*incoming*) fanno registrare un aumento negli ultimi due anni, passando

dalle n. 403 mobilità in ingresso dell'a.a. 2016/2017, alle n. 460 (427 + 33 rispettivamente mobilità studenti e per fini di tirocini) dell'a.a. 2018/2019.

La Commissione Internazionalizzazione di Ateneo (CIA), al fine di migliorare i servizi di supporto al processo di internazionalizzazione, ha proposto l'organizzazione di un intervento formativo per il raggiungimento del livello di conoscenza B1 della lingua inglese, destinato al personale t.a. degli uffici della Ripartizione Relazioni Studenti e dell'Ufficio Relazioni internazionali, che per primi si interfacciano con gli studenti stranieri. L'Ateneo, tenuto conto della disponibilità del Centro Linguistico di Ateneo (CLA), ha organizzato un **corso di lingua Inglese di livello B1**, destinato a circa 30 unità di personale t.a. e dirigenziale, che a tal fine hanno preliminarmente sostenuto un *placement test* per la verifica del livello di partenza di conoscenza della lingua inglese. Le attività formative, della durata di **n. 100 ore**, si sono svolte *in presenza* a partire dall'8 ottobre 2019 e sono proseguite nel primo semestre del 2020 (inizialmente *in presenza* e poi, in considerazione dell'emergenza sanitaria, sulla piattaforma *Teams*).

Presso il Centro Linguistico di Ateneo (CLA) è stato, inoltre, organizzato per l'anno accademico 2019/2020 un **nuovo ciclo di conversazioni in lingua francese** sui temi più attuali dello scenario internazionale, con una particolare attenzione rivolta alla Francia e alla francofonia, attraverso la partecipazione gratuita di studenti, docenti, insegnanti della scuola secondaria di secondo grado, personale tecnico-amministrativo e di tutti gli interessati.

1.5 L'Ateneo Federico II e la terza missione

L'Ateneo ha promosso azioni di trasferimento tecnologico sia attraverso lo svolgimento di attività "in conto terzi" - ossia ricerche, consulenze, prestazioni di laboratorio e corsi di formazione continua commissionati da terzi, per un importo complessivamente pari a 16.219.000 € nel 2018 - sia in termini di creazione di impresa, sulla base delle conoscenze generate e sviluppate dalla ricerca di Ateneo.

Già a partire dal 2017, l'Ateneo ha messo in campo una strategia per dotarsi di strumenti sempre più efficaci nei campi della formazione avanzata, della ricerca, della creazione di nuove *start-up*, dell'internazionalizzazione delle sue attività, dell'attrazione di studenti e talenti dall'estero: l'obiettivo è rispondere con efficacia alle domande poste dalla moderna società digitale e di puntare in modo intelligente sulla cosiddetta **Terza missione**.

Nel corso del 2019 sono proseguite le iniziative già avviate negli anni precedenti, tese ad accrescere, in particolare, la capacità di trasformazione dei risultati della ricerca in nuovi prodotti, la creazione di nuove imprese, nonché l'attrazione di fondi internazionali; tra le principali si annoverano:

1. le attività finalizzate a rendere l' Ateneo una delle Università di riferimento nazionali per la **piattaforma Itatech**, iniziativa congiunta di Cassa depositi e prestiti (CDP) e del Fondo Europeo per gli Investimenti (FEI, del Gruppo BEI) dedicata al finanziamento dei processi di "trasferimento tecnologico", al fine di favorire, supportare, catalizzare e accelerare la commercializzazione della proprietà intellettuale ad elevato contenuto tecnologico e, più in generale, la traduzione dei risultati della Ricerca in nuove idee d'impresa;
2. gli **accordi di collaborazione stipulati**, in correlazione con l'iniziativa ITATECH, con le società **Panakes Partners SGR S.p.A., Vertis SGR SpA e META Group Srl**, per la selezione, la valorizzazione e il trasferimento di progetti innovativi:
 - in campo medico, farmaceutico e veterinario e nell'ambito di altri settori che abbiano un rilevante contenuto di innovazione, con riferimento a iniziative d'impresa che siano comunque collegate al predetto settore delle Biotecnologie in campo medico, farmaceutico e veterinario (Accordo con *Panakes Partners SGR S.p.A.*);
 - nel settore della robotica, della mecatronica e dell'automazione (*Vertis SGR SpA*);
 - in campo *Materials Science & Engineering* (MSE), per il quale si sta promuovendo la creazione di un nuovo veicolo di investimento (TT FUND) dedicato esclusivamente ad investire nelle politiche di trasferimento tecnologico delle università e dei Centri di Ricerca Italiani (Accordo con *META Group S.r.l.*);
3. il percorso di animazione e *scouting* di idee tecnologiche e di *business* innovative avviato, in via sperimentale, con **neaPòlis Scuola Politecnica e delle Scienze di Base**;
4. la prosecuzione della collaborazione istituzionale tra l'Ateneo e **Fondazione IDIS – Città della Scienza**, avviata fin dal 2015, per la realizzazione di FUTURO REMOTO, tra le più importanti, longeve e consolidate iniziative di divulgazione e diffusione della cultura scientifica e tecnologica a livello europeo: l'edizione del 2019, in coincidenza con l'anno leonardiano, è stata intitolata "Essere 4.0. Verso la quinta Rivoluzione Industriale – Storie di rivoluzioni e tecnologie da Leonardo da Vinci ad oggi";
5. i servizi specialistici affidati a **CAMPANIA NEW STEEL s.r.l.** (incubatore certificato ai sensi del Decreto Crescita 2.0 operante nel Sud Italia) per assicurare un'organizzazione, immediata ed efficace, di tutte le attività necessarie per la concreta attuazione dei progetti avviati per il potenziamento della *Terza missione* in Ateneo;
6. il prosieguo delle attività di attuazione del programma legato al **Centro di Competenza a elevata specializzazione su tematiche Industria 4.0** denominato "**MedITech**": si tratta di uno degli otto *Competence Center* nati in Italia a seguito del bando MISE che, in attuazione della strategia Industria 4.0., opera sui temi dell'integrazione avanzata e innovativa di realtà industriali

che vanno dall'aerospazio all'*automotive*, dal ferroviario alla cantieristica navale, agroalimentare, farmaceutico, energia, servizi ICT e costruzioni edili e civili. Aderiscono al *Competence Center*, oltre all'Ateneo Fridericiano e al Politecnico di Bari - soggetti capofila per le rispettive realtà regionali - altre 4 università campane (Università di Salerno, Università della Campania Luigi Vanvitelli, Università del Sannio, Università di Napoli Parthenope) e due Atenei pugliesi (Università di Bari Aldo Moro e Università del Salento). Si aggiungono, a completare la compagine pubblica del centro, le due Regioni, Campania e Puglia. Le imprese aderenti sono oltre 100, differenziate tra soci fondatori e aderenti; l'intervento per il primo triennio accede a circa 14 milioni di euro di risorse pubbliche.

Con riferimento alle azioni messe in campo, con immediate ricadute sui processi di monitoraggio di ricerca e terza missione, va annoverato l'avvio delle seguenti principali iniziative:

1. dalla seconda metà dell'anno 2019, nell'ambito di una convenzione attiva tra Museo Archeologico Nazionale di Napoli ed Università degli Studi di Napoli Federico II, nasce il progetto "**MANN in Campus/Federico II**": un nuovo modello didattico che prevede lezioni all'interno del Museo, nelle sale delle collezioni, nei depositi e nei laboratori di restauro, come accade all'Ècole du Louvre. La programmazione pluriennale del Mann 2019-2023 consentirà all'Università Federico II di pianificare a monte l'introduzione, in ciascuno dei corsi individuati, di una parte laboratoriale e "pratica" per avvicinare gli studenti al mondo del lavoro nei beni culturali, rendendosi protagonisti della vita di uno dei più importanti musei al mondo; all'interno del nuovo organigramma del Museo Archeologico Nazionale è stato creato, infatti, un "Dipartimento di ricerca". Gli studenti avranno opportunità di seguire l'organizzazione di mostre al MANN o all'estero, la predisposizione ed il monitoraggio annuale del bilancio, gli aspetti della catalogazione del patrimonio, la nascita delle linee editoriali, i grandi progetti del restauro e degli allestimenti definitivi delle collezioni. E' previsto un coinvolgimento degli allievi dell'Ateneo in diversi ambiti di approfondimento: archeologia; restauro e conservazione dei beni culturali; museologia; gestione dei beni culturali; comunicazione e valorizzazione; rapporti internazionali fra i musei;
2. Nell'ambito dell'accordo quadro pluriennale tra il Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e l'Università Federico II, nasce il **Corso di alta formazione in "Storia e filologia del manoscritto e del libro antico"**, rispetto al quale il termine per accedere al bando è stato prorogato nel corso dell'anno 2019. Tale progetto di formazione si svolgerà negli anni accademici 2019/2020 e 2020/2021 presso il **Dipartimento di Studi Umanistici della Federico II** e presso il **Complesso Oratoriano dei Girolamini di Napoli** e si propone come obiettivo quello di assicurare a 10 laureati l'approfondimento di argomenti e problemi di ecdotica, storia linguistica, paleografia, codicologia, filologia digitale (edizioni critiche digitali), conservazione e diffusione del patrimonio librario antico (dall'elaborazione di database per la catalogazione, alla scansione, digitalizzazione, marcatura di immagini, restauro virtuale del patrimonio librario);
3. proseguono i numerosi eventi organizzati nell'ambito di **F2Cultura**, 'cartellone' annuale di iniziative culturali. Il progetto, che si rivolge ai cittadini ma soprattutto alle scuole, è denso di

iniziative che spaziano dalla storia al cinema, dalla scienza all'arte, dalla letteratura alla poesia contemporanea, alla presenza di docenti e della stampa, simbolo di quel ponte imprescindibile tra la culla del sapere e la città;

4. il rinnovo dell'Accordo per la costituzione della **RUS – Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile**, prima esperienza di coordinamento e condivisione tra tutti gli Atenei italiani impegnati sui temi della sostenibilità ambientale e della responsabilità sociale. La diffusione della cultura della sostenibilità in maniera trasversale tra tutte le componenti della Comunità Universitaria e la messa in opera di alcune azioni concrete per ridurre l'impatto ambientale dell'Ateneo costituisce inoltre oggetto di uno specifico *obiettivo organizzativo* su cui si veda *infra*,
5. al fine del perseguimento degli scopi statutarî di "sviluppo della cultura, del benessere sociale ed economico e del livello produttivo anche attraverso la protezione, il recupero e la valorizzazione dei beni culturali, artistici, scientifici, paesaggistici e ambientali", è stata sottoscritta una **convenzione con le Università degli studi di Pisa, Padova e Bologna**. Disponendo tutte di prestigiosi sistemi museali e preziose raccolte, i quattro Atenei sono fortemente interessati a sviluppare modalità organizzative e gestionali comuni, esportabili a livello nazionale e internazionale, che migliorino lo stato di conservazione, studio e presentazione delle collezioni e favoriscano la nascita di nuove e più adeguate modalità di fruizione, con l'attivazione di percorsi di comunicazione e divulgazione maggiormente accattivanti, diffuse e pervasive; a tal fine nel 2018 le Università proponenti l'intesa hanno presentato al MIUR, nell'ambito del bando PRIN, il progetto "Managing university museums: professional values, users and cultural entrepreneurship". Tale intesa, ispirata alle finalità della "Recommendation on the Governance and Management of University Heritage" adottata dal Consiglio d'Europa, è orientata, tra l'altro, a:
 - favorire l'adozione di standard di gestione e documentazione delle collezioni universitarie;
 - migliorare l'inclusione organizzativa, fisica e informatica di musei e collezioni delle Università, realizzando pubblici laboratori, incontri, percorsi di visita;
 - favorire l'adozione di strategie di marketing e di finanziamento, nelle quali possano intervenire attori e partner differenti, provenienti sia dalle istituzioni pubbliche, che da quelle private;
 - promuovere una pianificazione comune per la definizione dei programmi d'insegnamento, la realizzazione di esposizioni e di progetti di ricerca, l'acquisizione di piani di finanziamento e di gestione delle collezioni universitarie;
 - favorire la ricerca e la cooperazione internazionale per l'adozione di piani strategici, associando in particolare gli specialisti di conservazione, restauro, documentazione, educazione e valorizzazione e tecnologie informatiche avanzate.

La convenzione, senza oneri a carico dell'Ateneo, ha durata quinquennale e prevede l'istituzione di un Gruppo di lavoro paritetico, col compito di promuovere la conoscenza reciproca dei rispettivi sistemi museali, nonché delle rispettive competenze, anche suggerendo le linee degli

interventi da realizzare in collaborazione; dare impulso alle linee di indirizzo, attuandole con iniziative e progetti comuni; monitorare l'attuazione dell'Intesa nonché i risultati conseguiti;

6. a fine ottobre 2019, è nato il **Polo Universitario Penitenziario regionale per i detenuti della Campania**. Costituito dall'Università degli Studi di Napoli Federico II e dal Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria Provveditorato Regionale della Campania, il Polo si pone l'obiettivo di favorire lo sviluppo culturale e la formazione universitaria dei detenuti degli istituti penitenziari napoletani e regionali, nonché di supportare nei percorsi di formazione universitaria anche il personale penitenziario. Il Polo prevede alcuni spazi dedicati agli studenti all'interno del Centro Penitenziario di Secondigliano ed è questo che lo rende il primo nel suo genere nel Meridione. L'Università degli Studi di Napoli Federico II, in questa prima fase, mette in campo tutti i corsi di laurea ad eccezione di quelli a numero programmato. A disposizione del progetto anche la piattaforma di e-learning Federica.eu, che consente di seguire le videolectures, leggere i testi del docente, sottolineare i passaggi interessanti, prendere appunti, commentare. Sono previste, inoltre, agevolazioni per quanto concerne le tasse di iscrizione, in accordo con la Regione Campania. I docenti dei Dipartimenti coinvolti garantiscono lezioni, seminari, orientamento per la preparazione degli esami, assistenza alla preparazione delle tesi di laurea, nonché l'effettuazione degli esami e delle sessioni di laurea per quanti pervengono alla fine del loro percorso di studi. Per il prossimo anno accademico, per le attività del Polo Universitario, si prevede, dopo un'attenta consultazione dei dati nazionali, il coinvolgimento in particolare dei Dipartimenti di Scienze Sociali, Scienze Politiche, Giurisprudenza e Studi Umanistici, nonché della Scuola Politecnica e delle Scienze di base. Considerato che l'attività strutturata di insegnamento superiore in carcere ben si inquadra tra le azioni che l'Università persegue per favorire l'applicazione diretta, la valorizzazione e l'impiego della conoscenza per contribuire allo sviluppo sociale, economico e culturale della Società, attraverso una relazione diretta con il territorio e con tutti i suoi attori, in particolare rendendo concreto il ruolo dell'Ateneo nell'azione sociale, la stessa azione si configura come uno degli strumenti per la promozione della Terza Missione di Ateneo;
7. Dalla seconda metà del 2018, nell'ambito della Convenzione firmata nel marzo 2017 tra il Centro Museale "Musei delle Scienze Agrarie – MUSA" e il Centro di Ateneo per le Biblioteche "Roberto Pettorino" che prevedeva un accordo di collaborazione tra la Biblioteca di Area Agraria e il Centro Musa ai fini della tutela e valorizzazione dell'ingente patrimonio librario, archivistico e museale posseduto nelle rispettive collezioni, la Biblioteca di Area Agraria ha avviato il [Progetto GLAM/Biblioteca di agraria Federico II](#). Il progetto fa perno sulle potenzialità dei progetti Wikimedia per la maggiore disseminazione in rete del ricco patrimonio librario e delle raccolte museali del Centro MUSA (erbari, raccolte di canape e tabacchi, ecc.). La prima fase del progetto (con conclusione stimata entro la prima metà del 2021) prevede la creazione sulla libera enciclopedia di voci articolate, ben scritte e riccamente documentate sui principali protagonisti della Regia Scuola Superiore di Agricoltura (sia nella enciclopedia in lingua italiana che in quella in lingua inglese) e sulle principali collezioni museali (Reggia di Portici, Orto botanico di Portici,

Herculansense Museum, Musei delle Scienze Agrarie). Seguirà una fase (con conclusione prevista entro il 2021) dedicata alla digitalizzazione e successiva messa in linea su siti e piattaforme istituzionali di parte del materiale librario, archivistico e museale presente nelle rispettive collezioni, allo scopo di favorire nel modo più ampio possibile la diffusione in rete delle raccolte documentarie di rilevante interesse scientifico e culturale (libri antichi, riviste, documenti di archivio, erbari, tavole botaniche ed entomologiche, raccolte di canape, funghi, tabacchi, ecc.). Infine, verranno preparate alcune mostre virtuali, la prima delle quali sarà dedicata alla Scuola superiore di Agricoltura di Portici, dai suoi inizi agli anni Venti del '900 (nel 2022 correrà il 150° anniversario della Scuola).

1.6 L'Ateneo Federico II e le risorse finanziarie

Si riportano di seguito l'evoluzione del finanziamento ministeriale e dei proventi da tasse e contributi universitari confrontata con l'evoluzione delle spese per il personale (tabella 1.6), nonché l'ammontare delle quote più importanti del Fondo di Finanziamento Ordinario (tabella 1.7).

Anno	FFO (€)	Programma Triennale 2013-2018 (€)	Tasse e Contributi Universitari al netto dei rimborsi (€)	Spese Personale a carico Ateneo (€)	Indicatore Spese di Personale
2014	331.519.864	2.135.327	65.110.249	299.698.388	75,16 %
2015	325.422.014	2.599.649	77.301.366	294.492.403	72,66 %
2016	326.611.490	3.167.405	78.318.735	284.955.305	69,91 %
2017	332.963.703	2.187.161	78.318.735	280.099.992	67,74 %
2018	348.429.402	2.345.434	77.126.004	282.862.282	66,10 %

Tabella 1.6 Andamento FFO, Tasse e Spese Personale nel triennio 2014 – 2018 - Fonte Proper

Componenti	2016	2017	2018
Totale base (€)	243.670.212	233.285.527	226.2866.133
<i>Quota base FFO. Costo standard di formazione per studente in corso</i> ⁵	66.039.315	66.184.448	74.531.798
Totale premiale (€) ⁶	65.015.753	75.763.880	88.175.727
<i>Valutazione della qualità della ricerca - VQR 2011-2014</i>	42.676.173	42.210.454	46.550.396
<i>Valutazione delle politiche di reclutamento - VQR 2011-2014</i>	15.043.004	19.546.364	23.306.925
Totale perequativo (€)	7.208.426	5.576.752	5.839.663
Totale assegnazione iniziale (€)	315.894.391	314.626.159	320.281.523

Tabella 1.7 Analisi FFO 2016 – 2018⁷ - Fonte DM FFO

⁵ Dal 2018 il costo standard include anche gli studenti fuori corso al primo anno, e ciò spiega l'aumento per tale anno

⁶ La quota premiale 2017 e 2018 totale presenta un correttivo in negativo di circa 160.000 eur dato delle Università di Camerino e Macerata, colpite dal terremoto

⁷ Il costo standard è stato introdotto a partire dal 2014.

2. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE - COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

L'Ateneo persegue la finalità strategica di gestire il binomio *legalità* ed *efficienza*: il **rafforzamento e la difesa dei valori etici e dell'integrità nella comunità universitaria** va coniugato con una maggiore **efficienza** ed **efficacia** della macchina organizzativa e la *mission* dell'Ateneo, attraverso sistematici collegamenti tra azioni e misure per la trasparenza e la prevenzione della corruzione da un lato e il sistema della *performance* di Ateneo.

La *strategia* dell'Università degli Studi di Napoli Federico II è finalizzata a ridurre il rischio di fallimento etico e quindi il rischio di corruzione, attraverso una serie coordinata di azioni e di misure di prevenzione sostenibili e verificabili: l'Ateneo è responsabile del proprio operato di fronte a tutti gli utenti ed i cittadini e considera obiettivo primario che le proprie attività istituzionali siano svolte con correttezza, lealtà, trasparenza, integrità ed onestà, nonché nel rispetto dell'ordinamento vigente.

Com'è noto, nella recente normativa in materia di prevenzione della corruzione nella PA la fattispecie di "corruzione" va oltre l'accezione penalistica, poiché è tale da ricomprendere non solo il reato di corruzione, ma l'intera gamma dei delitti contro la pubblica Amministrazione disciplinati dal Titolo II, Capo I, del codice penale, nonché tutte le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (*maladministration*).

Tra i principali strumenti di lotta alla corruzione vi è sicuramente l'innalzamento del livello di trasparenza: negli ultimi decenni nel nostro ordinamento si è assistito ad una consistente evoluzione del principio di trasparenza dell'azione amministrativa, a partire dalla Legge sul procedimento amministrativo del 1990 fino alle riforme più recenti, volte a favorire forme diffuse di controllo in ordine all'effettivo rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità da parte dell'Amministrazione.

In attuazione della disciplina di rango legislativo, anche questo Ateneo ha effettuato notevoli passi in avanti sul piano della trasparenza amministrativa, intesa non solo come un fine da perseguire, ma come un mezzo volto a garantire forme di controllo diffuso e "dal basso" sull'andamento dell'azione amministrativa, anche con riferimento alla *performance* e al raggiungimento degli obiettivi.

La *strategia* dell'Università degli Studi di Napoli Federico II è finalizzata a:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione;

- innalzare ulteriormente il livello della trasparenza in Ateneo.

Il 6 febbraio 2020 il CdA di Ateneo, su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (RPCT) e dei competenti Uffici, ha approvato il Piano di Ateneo per la prevenzione della Corruzione e la trasparenza [\(PTPCT\) relativo al triennio 2020-2022](#), pubblicato in pari data sul sito web dell'Università, nella sezione *Amministrazione trasparente* e successivamente rimodulato - limitatamente all'anno 2020 - con [decreto del Rettore f.f. n.1871 del 4/6/2020](#), tenuto conto della sopravvenuta emergenza epidemiologica legata alla diffusione del COVID/19; i suoi contenuti sono pubblicizzati in occasione degli interventi formativi organizzati nel corso dell'anno (cfr. paragrafo *Formazione sui temi dell'etica, della legalità e dell'anticorruzione* del PTPCT), nonché nell'ambito degli incontri periodici organizzati a cura del RPCT e dell'URPT con i dirigenti e con i capi degli Uffici di Dipartimenti/Centri/Scuole.

Si fa rinvio al vigente PTPCT per la descrizione dettagliata:

- del processo seguito per l'elaborazione di tale Piano, con la partecipazione dei soggetti interessati;
- delle misure organizzative adottate dall'Ateneo per l'attuazione degli obblighi di pubblicazione;
- delle azioni di prevenzione della corruzione elencate in tabella al par.3 del PTPCT 2020-2022 che nel seguito si riporta;
- delle misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione, relative alla:
 - formazione sui temi dell'etica, della legalità e dell'anticorruzione;
 - codice di comportamento;
 - rotazione del personale;
 - obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
 - disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali;
 - disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti;
 - incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;
 - disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione;
 - disciplina specifica in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro;
 - disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito;
 - disciplina specifica in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.

Come per gli anni precedenti, i Dirigenti dell'Ateneo, in veste di *Referenti*, hanno assicurato un contributo determinante – ciascuno per l'area di competenza – in ordine all'individuazione delle misure più idonee per la prevenzione della corruzione.

Si è pervenuti alla definizione di **schede di programmazione delle misure**, riportate nell'[appendice IV al PTPCT 2020-2022](#) e in parte rimodulate con [decreto del Rettore f.f. n.1871 del 4/6/2020](#), che per ciascun processo a rischio riportano una breve descrizione della misura, la tempistica di attuazione, le modalità di verifica dell'attuazione, gli indicatori, il relativo target ed il Responsabile dell'attuazione.

Il contesto in cui opera l'Ateneo e la presenza di diverse strutture, di natura differente per funzioni e organizzazione, pone una difficile sfida in ordine ad una efficiente *programmazione* delle misure e al *monitoraggio costante* dell'effettiva attuazione delle stesse.

Nella formulazione delle misure si è tenuto conto, dunque, anche dell'esito dei monitoraggi e della efficacia e del rapporto costi/benefici di ogni singola misura proposta: un *feedback* fondamentale per la verifica dell'attuazione del Piano è rappresentato dal monitoraggio sull'implementazione del P.T.P.C.T. e sulle misure di prevenzione in esso introdotte; il sistema di reportistica – introdotto a partire dal 2015 con frequenza semestrale e proseguito, con le stesse modalità, negli anni 2016, 2017, 2018 e 2019 – sarà adottato anche nel triennio 2020/2022: coinvolge tutte le strutture dell'Ateneo ed è effettuato dal RPCT e dagli Uffici competenti con il determinante contributo di tutti i referenti.

La comunicazione degli esiti del monitoraggio - effettuato in corso d'anno da parte dei dirigenti in veste di Referenti - dovrà avvenire nel rispetto dei tempi di seguito indicati:

- **1° monitoraggio**: Report relativi al periodo 01/01/2020 - 31/05/2020 da trasmettere entro il 19/06/2020⁸;
- **2° monitoraggio**: Report relativi al periodo 01/06/2020 - 30/11/2020 da trasmettere entro l'11/12/2020 (detto report è stabilito al fine di assolvere all'obbligo di predisposizione della Relazione annuale del RPCT nel termine del 15 dicembre 2020, come da previsione della Legge 190/2012; pertanto, nel caso di proroga di tale termine al successivo 31 gennaio a cura dell'ANAC, il RPCT di concerto con gli Uffici di supporto adotteranno le valutazioni consequenziali, dandone indicazione immediata al personale interessato);
- Report relativo allo **stato di attuazione al 31/12/2020**: da trasmettere entro il 15/01/2021, anche ai fini della comprova del conseguimento dei correlati obiettivi di performance.

⁸ con **DR n. 1871 del 4/6/2020** per le motivazioni ivi riportate è stata prevista **la facoltà in capo ai dirigenti di effettuare la trasmissione entro il 15/10/2020 dei report relativi al 1° monitoraggio** in ordine allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e degli obblighi di pubblicazione, per il periodo 1/1/2020 – 30/09/2020, **con conseguente decorrenza dall' 01/10/2020 del periodo cui si riferisce il 2° monitoraggio**. Resta ferma la possibilità per i dirigenti di trasmettere entro il 19/06/2020 (come previsto sopra) i report relativi al 1° monitoraggio in ordine allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e degli obblighi di pubblicazione, per il periodo 1/1/2020 – 31/05/2020, con conseguente decorrenza dall'1/6/2020 del periodo cui si riferisce il 2° monitoraggio.

Per quanto riguarda le Unità Organizzative presso le Strutture decentrate, i responsabili (con incarico non *ad interim*) sono chiamati a comunicare gli esiti del monitoraggio - effettuato in corso d'anno- con un Report da trasmettere entro l'11/12/2020, da cui risulti l'attuazione del 100% delle misure di prevenzione della corruzione per la parte di competenza nel periodo 01/01/2020 - 30/11/2020.

Il RPCT, nella sua relazione annuale, riferirà dei risultati del monitoraggio, evidenziando le ipotesi in relazione alle quali siano emerse irregolarità o anomalie.

Anche in ordine alle attività da svolgere nel triennio per adempiere compiutamente agli obblighi di pubblicazione, i *Referenti* hanno un ruolo fondamentale: sono chiamati a svolgere funzioni di vigilanza sull'operato dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati da pubblicare.

L'obiettivo comune è la pubblicazione tempestiva e veritiera dei dati, la qualità, l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, l'omogeneità nonché la facile accessibilità delle informazioni.

La *strategia* di Ateneo per la trasparenza e la prevenzione e il contrasto della corruzione prevede una serie di azioni, che saranno poste in essere nel triennio 2020/2022, sintetizzate in un'apposita tabella riportata nel [PTPCT 2020-2022](#) (cfr. pagg. 21-25), in cui sono anche indicati i *target*, in parte rimodulati - limitatamente all'anno 2020 - con il citato [decreto del Rettore f.f. n.1871 del 4/6/2020](#).

Il collegamento con il ciclo della performance viene assicurato con il perseguimento da parte del Direttore generale dell'obiettivo strategico relativo al *rafforzamento e alla difesa dei valori etici e dell'integrità nella comunità accademica*, che si articola nell'assegnazione:

- al **dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo**, che riveste anche il ruolo di **RPCT** di Ateneo, di obiettivi operativi connessi alla realizzazione delle azioni sintetizzate nel precedente paragrafo - con particolare riferimento alle azioni dal n. 1 al n. 15 , n. 18 (A - C - D- E) e n. 20 della citata tabella ivi riportata - con un peso significativo rispetto agli ulteriori obiettivi assegnati a tale dirigente; parte di tali obiettivi saranno assegnati a cascata ai capi degli Uffici di tale Ripartizione;
- ai **dirigenti** di tutte **le Ripartizioni**, di obiettivi operativi (con un peso diverso a seconda del grado di coinvolgimento di ciascuno) connessi alla realizzazione delle azioni indicate nella citata tabella - per la parte di competenza - e all'attuazione e al monitoraggio delle misure di trasparenza e delle misure di prevenzione della corruzione previste nel PTPCT; si vedano in particolare: a) le ore di formazione (minimo 40 ore/anno per il dirigente RPCT, minimo 30 ore/anno per gli altri dirigenti), b) l'attuazione e il monitoraggio, per la parte di competenza di ciascuna Ripartizione e degli Uffici di afferenza, delle misure di prevenzione riportate nell'appendice IV al presente Piano e delle misure di trasparenza riportate nell'appendice VI al presente Piano; c) l'aggiornamento della mappatura dei processi di competenza; d) la

tempestiva comunicazione al RPCT dell'analisi effettuata in veste di Referente e delle misure ritenute più idonee per la prevenzione della corruzione, ai fini del successivo aggiornamento del PTPCT; e) le azioni nn. 17, 18 (B – D- E) ,19, 21, 22 e 23 della citata tabella riportata nel PTPCT, con riferimento alla rotazione ordinaria del personale e ai settori degli appalti, dei concorsi, degli incarichi extraistituzionali del personale docente e ricercatore di Ateneo, del finanziamento a posti di professori e ricercatori e degli enti di diritto privato controllati.

- Per quanto concerne le **strutture decentrate** - analogamente agli obiettivi assegnati a cascata dai dirigenti ai capi degli Uffici dell'Amministrazione centrale - sono assegnati, tra l'altro, alle unità di personale appartenenti alle categorie D ed EP (con incarico di responsabilità, non *ad interim*, conferito dal Direttore generale) obiettivi operativi connessi alla realizzazione delle azioni sintetizzate nel precedente paragrafo e all'attuazione delle misure di trasparenza e delle misure di prevenzione della corruzione previste dal presente PTPCT; si vedano in particolare: a) le ore di formazione (minimo 20 ore/anno), b) l'attuazione, per la parte di competenza, delle misure di prevenzione riportate nell'appendice IV al presente Piano e delle misure di trasparenza riportate nell'appendice VI al presente Piano; c) l'aggiornamento della mappatura dei processi di competenza.

Viene, infine, assicurato un collegamento tra la misura del monitoraggio dei tempi procedurali e la *performance* organizzativa: l'erogazione al personale del 50% del premio è connesso al raggiungimento dell'obiettivo di continuità della struttura unitariamente intesa; tale obiettivo di continuità è correlato alla tempestività nel completare almeno un procedimento di competenza dell'Ufficio. Gli indicatori e i valori attesi dell'indicatore sono riportati *infra*, nel paragrafo relativo al *Monitoraggio dei tempi procedurali*.

3. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA CORRELATA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Tenuto conto di quanto previsto nelle recenti linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica e nel vigente SMVP, le dimensioni che compongono la *performance* individuale sono:

- **i risultati riferiti agli obiettivi annuali - inseriti nel presente Piano e nel Piano strategico** - che si possono a loro volta distinguere in:
 - risultati perseguiti dall'Ateneo nel suo complesso (**obiettivi organizzativi di Ateneo**/obiettivi istituzionali);
 - risultati raggiunti attraverso attività e progetti di competenza dell'unità organizzativa di diretta responsabilità o appartenenza (**obiettivi organizzativi di singole strutture o trasversali**);
 - risultati legati ad **eventuali obiettivi individuali** specificamente assegnati;
- **obiettivi di comportamento organizzativo, così come esplicitati nel vigente SMVP.**

Il Piano strategico di Ateneo per il triennio 2019/2021 prevede - sulla base del Piano Strategico precedente, delle analisi svolte e di quanto rappresentato con i documenti di programmazione di Ateneo, nonché delle *Iniziative di Riferimento* - i seguenti obiettivi strategici:

Didattica e servizi agli studenti

- Promuovere la qualità e l'innovazione dell'offerta formativa in relazione alle esigenze della persona e della società
- Investire su orientamento e tutorato per favorire la regolarità degli studi e conseguente riduzione del numero degli abbandoni e fuori corso
- Migliorare l'attrattività e rafforzare la dimensione internazionale dei contesti formativi investendo in forme di didattica innovativa

Ricerca

- Sostenere la ricerca di base e la ricerca applicata
- Riconoscere e valorizzare il merito
- Qualità e produttività della ricerca

Terza Missione

- Migliorare il trasferimento di tecnologie e conoscenze a favore del tessuto socio-economico
- Promuovere la divulgazione scientifica e culturale

Organizzazione e gestione

- Migliorare la vivibilità dell'Ateneo
- Assicurare adeguato supporto alle attività di ricerca, didattica e terza missione
- Investire nell'*empowerment* delle risorse umane

Il presente Piano Integrato – sulla base degli obiettivi fissati nel Piano strategico e delle risultanze del precedente ciclo della *performance* - assegna al Direttore generale, ai dirigenti e al personale tecnico amministrativo gli obiettivi da perseguire nel triennio 2020/2022, precisandone azioni, indicatori e *target*. Tenuto conto di quanto sopra, sono stati in parte rivisti gli obiettivi fissati nel Piano integrato 2019/2021: alcuni obiettivi sono stati definiti ed assegnati ex novo in coerenza con la pianificazione strategica; alcuni degli obiettivi operativi definiti per le annualità precedenti sono venuti a naturale compimento nel corso del 2019; altri, per loro stessa natura, sono stati ulteriormente precisati in ragione delle azioni già perfezionatesi; per altri ancora, constatati i risultati conseguiti nell'anno 2019, si è provveduto esclusivamente alla definizione o ridefinizione del *target* per l'annualità 2020 (rivedendo, in limitate ipotesi, la relativa pianificazione già riportata nel precedente piano integrato, in considerazione dell'emergenza epidemiologica in atto); in un caso, il prosieguo delle attività di progettazione ha fatto evidenziare costi eccessivi e non proporzionati ai benefici ipoteticamente conseguibili (i.e., *Monitoraggio centralizzato del funzionamento degli impianti e video sorveglianza dell'Ateneo attraverso una piattaforma centralizzata – control room*) e, pertanto, coerentemente con i principi che presiedono all'azione amministrativa (efficacia, efficienza, economicità) l'Obiettivo inizialmente assegnato alla Ripartizione Edilizia è stato espunto per l'anno 2020.

Si è, inoltre, proceduto ad una riclassificazione di tutti gli obiettivi, alla luce delle *Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale*, emanate a fine dicembre 2019 dal Dipartimento della Funzione pubblica e delle significative novità introdotte per il Direttore generale e i dirigenti dal SMVP per l'anno 2020.

Nell'elaborazione del presente Piano si è tenuto conto, altresì, del nuovo [Piano di Azioni Positive per il triennio 2019-2021](#) - predisposto dal [Comitato Unico di Garanzia di Ateneo \(C.U.G.\)](#) e approvato dal Consiglio di Amministrazione di Ateneo nel luglio 2019 - che, anche in ossequio alle vigenti leggi in materia, prevede un ventaglio di obiettivi, articolati in diverse azioni, volti alla promozione della cultura delle pari opportunità tra individui e del benessere organizzativo nell'Ateneo ed alla rimozione di ostacoli ed impedimenti alla piena realizzazione di condizioni di reale uguaglianza di opportunità tra tutti i componenti della Comunità Universitaria. La necessità di progressiva integrazione tra ciclo delle *performance* e promozione delle pari opportunità ha suggerito l'inserimento nel presente Piano – anche alla luce di quanto previsto nel vigente Piano strategico di Ateneo – di specifici obiettivi per la realizzazione di alcune delle azioni previste dal Piano di Azioni Positive, nell'auspicio che questa prima,

embrionale forma di collaborazione tra diverse componenti dell'Ateneo possa costituire una buona pratica da proseguire e diffondere.

Per una compiuta definizione dei predetti obiettivi, prima della stesura definitiva del presente Piano gli stessi sono stati esaminati congiuntamente dalla Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo e dalla Presidente del CUG in un'apposita riunione *a distanza*, nel corso della quale si è discusso anche di un ventaglio di ulteriori iniziative che potrebbero essere avviate nei successivi anni del triennio, (delle quali si darà conto nei prossimi aggiornamenti del Piano, che saranno sottoposti all'approvazione degli organi di governo dell'Ateneo).

Si segnala inoltre che nel corso dell'anno 2020 l'Ateneo si doterà di un *software* di *Performance management* allo scopo di assicurare alla *governance* dell'Ateneo strumenti conoscitivi che consentano la corretta elaborazione - ed il successivo monitoraggio, in fase di attuazione - degli obiettivi strategici dell'Ateneo. A tal riguardo, è prevista la realizzazione di:

- una ***Dashboard del Personale, che consenta di*** creare, analizzare e monitorare in tempo reale KPI (*Key Performance Indicators*) strategici relativi all'area del Personale. Questo strumento consentirà di elaborare e produrre *report* multidimensionali nei quali saranno rappresentati dati ed elementi conoscitivi a supporto delle attività strategiche del Rettorato, dei Delegati del Rettore, della Direzione Generale e dei Dirigenti dell'Ateneo;
- ***una Dashboard del Fondo di Finanziamento Ordinario, che consenta di*** creare, analizzare e monitorare in tempo reale i KPI strategici per il calcolo dell'ammontare presunto del Fondo di Finanziamento Ordinario spettante all'Ateneo;
- ***una Dashboard FFO UNINA vs altre Università, che consenta di*** creare, analizzare e monitorare in tempo reale, in modalità comparativa e predittiva, la stima, sulla base di dati pubblici, dei parametri per la determinazione dell'ammontare presunto del FFO di almeno 5 Università italiane.

3.1 Obiettivi organizzativi di Ateneo

Gli *obiettivi organizzativi* di Ateneo o *obiettivi istituzionali* riguardano risultati perseguiti dall'Ateneo nel suo complesso; a partire dall'anno 2020 la misurazione e valutazione di tali obiettivi viene introdotta nella procedura di valutazione della performance delle figure di vertice dell'Ateneo,

in considerazione di quanto previsto nel vigente SMVP e dell'auspicio in tal senso formulato dal Nucleo di valutazione di Ateneo.

La tabella 3.1 riportata nell'[Allegato A](#) riassume **gli obiettivi organizzativi di Ateneo, per i quali è prevista una valutazione del Direttore generale e dei dirigenti**; in tale tabella sono riprodotte, per ciascuno degli obiettivi indicati, **le previsioni del Piano strategico di Ateneo**, in ordine a: finalità, azioni, indicatori, target, *coordinamento politico* delle azioni, *coordinamento tecnico-amministrativo* delle azioni.

In sede di prima applicazione, **per l'anno 2020 il peso complessivo di tali obiettivi è pari al 10%**; nella citata tabella è riportata anche la percentuale di incidenza degli obiettivi di ciascuno dei 4 ambiti sul peso complessivo; in ciascun ambito il peso è egualmente distribuito tra gli obiettivi indicati.

Si evidenzia che agli obiettivi rientranti nell'ambito *Amministrazione* è stata riconosciuta una percentuale di incidenza minore sul peso complessivo degli *obiettivi organizzativi di Ateneo*, in considerazione del peso già previsto per gli *obiettivi organizzativi di struttura e trasversali* assegnati alla responsabilità o al coordinamento dei dirigenti in tale ambito.

3.2 Obiettivi organizzativi di struttura e trasversali

La **performance organizzativa di struttura** riguarda i risultati da ottenere da parte dell'unità organizzativa di diretta responsabilità o di afferenza.

Le seguenti tabelle (3.2, 3.4 e 3.3) riportate negli **Allegati B, C, D**, riassumono gli *obiettivi organizzativi* di struttura rientranti nell'ambito di azione del Direttore e dei dirigenti (**Allegato B**), delle strutture decentrate (**Allegato D**), nonché gli obiettivi trasversali a più strutture dell'Ateneo (**Allegato C**).

Gli **obiettivi organizzativi di struttura rientranti nell'ambito di azione del Direttore generale sono declinati annualmente in obiettivi attribuiti ad una singola struttura o obiettivi trasversali assegnati al personale t.a.**

La pianificazione degli obiettivi assegnati al Direttore Generale consiste nel definire specifici *deliverable* annuali per la realizzazione degli stessi; tali *deliverable* coincidono con i target degli obiettivi che il Direttore Generale assegna, a cascata, ai Dirigenti in qualità di Capi della Ripartizioni, ai fini del conseguimento o del coordinamento.

3.2.1 Obiettivi organizzativi di struttura assegnati al Direttore generale e ai dirigenti

Nella tabella riportata nell'**Allegato B** sono indicati gli **obiettivi organizzativi di struttura** e il peso complessivo per il Direttore generale e i dirigenti; per ciascun obiettivo sono riportati: la finalità, *l'outcome*, il Dirigente Responsabile del conseguimento e/o coordinamento, gli indicatori e i *target*, nonché la percentuale di incidenza sul peso complessivo per il Direttore generale. Per gli obiettivi di nuova introduzione - la cui pianificazione non era già prevista nel precedente Piano integrato - viene altresì evidenziato il *budget* necessario, con indicazione delle attività che richiedano risorse aggiuntive rispetto alle risorse umane e strumentali già utilizzate per le attività lavorative ordinarie (*risorse ordinarie*).

Entro 15 giorni dall'approvazione del presente Piano, sarà trasmessa ai dirigenti - con apposita nota direttoriale, pubblicata sul sito web di Ateneo, nella sezione *Amministrazione trasparente*, sottosezione *Performance* - la "scheda per l'assegnazione, il relativo monitoraggio e la sintesi degli obiettivi" prevista dal vigente SMVP, nella quale sarà riportato per ciascun obiettivo assegnato anche la percentuale di incidenza sul peso complessivo per il dirigente assegnatario.

3.2.2 Obiettivi organizzativi trasversali

Nella tabella riportata nell'[Allegato C](#) sono riportati gli **obiettivi organizzativi trasversali di Ateneo, assegnati al personale t.a.**, nonché il peso complessivo per il Direttore generale e i dirigenti cui è affidato il coordinamento; per ciascun obiettivo sono riportati: la finalità, l'indicatore, il *target*, il soggetto cui è affidato il coordinamento, nonché la percentuale di incidenza sul peso complessivo per il Direttore generale.

Tale tabella potrà essere integrata in corso d'anno dal Direttore generale con ulteriori obiettivi trasversali, che coinvolgono il personale t.a. e dirigenziale, legati ad un miglioramento dei servizi dell'Ateneo.

Entro 15 giorni dall'approvazione del presente Piano, sarà trasmessa ai dirigenti – con apposita nota direttoriale, pubblicata sul sito web di Ateneo, nella sezione *Amministrazione trasparente*, sottosezione *Performance* - la "scheda per l'assegnazione, il relativo monitoraggio e la sintesi degli obiettivi" prevista dal vigente SMVP, nella quale sarà riportato per ciascun obiettivo anche la percentuale di incidenza sul peso complessivo per il dirigente cui è affidato il coordinamento.

3.3 Il sistema di monitoraggio degli obiettivi organizzativi di struttura assegnati al Direttore generale e ai Dirigenti e degli obiettivi trasversali

Il nuovo modello di misurazione e valutazione delle performance individuali conferma il previgente sistema di **monitoraggio** degli obiettivi assegnati ai Dirigenti (ai fini del coordinamento e/o conseguimento), attraverso una verifica e rendicontazione *in itinere* e un continuo confronto.

Ai fini della rendicontazione il dirigente redige una scheda, in cui è riportato lo stato di avanzamento di ciascun obiettivo, ossia i risultati intermedi raggiunti e l'eventuale scostamento negativo o positivo rispetto al target definito. La trasmissione delle schede di monitoraggio dovrà avvenire nel rispetto dei seguenti tempi:

- **1° monitoraggio**: entro il **10 luglio** dei risultati raggiunti al 30 giugno; limitatamente all'anno 2020, in considerazione dell'emergenza epidemiologica in atto, il termine di tale monitoraggio è prorogato al **15 ottobre**, con riferimento ai risultati raggiunti al 30 settembre;
- **2° monitoraggio**: entro il **15 dicembre** dei risultati raggiunti al 30 novembre;
- trasmissione della scheda riportante la sintesi del risultato finale raggiunto degli obiettivi operativi: entro il **15 gennaio**;
- Trasmissione del **fascicolo di valutazione**: entro il **31 marzo**.

Il confronto tra i dirigenti e il Direttore generale si realizza continuamente in corso d'anno, nonché attraverso incontri programmati e verbalizzati a cura dell'Ufficio Performance e Anticorruzione e della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo. Tali incontri consentono non solo di esaminare le eventuali criticità segnalate nelle schede e le relative eventuali proposte di rimodulazione, ma anche di sottoporre agli organi di Ateneo proposte di miglioramento, di cui tener conto in sede di aggiornamento del Piano strategico, nonché in sede di individuazione o revisione – in occasione dell'aggiornamento annuale del Piano integrato - degli obiettivi strategici del Direttore Generale e della loro articolazione negli obiettivi operativi.

Gli incontri programmati si tengono almeno due volte l'anno, nel secondo semestre:

- per eventuali chiarimenti in ordine ai risultati già raggiunti e per discutere degli scostamenti positivi o negativi, nonché di proposte relative ad ulteriori innovazioni/miglioramenti da pianificare;
- per la discussione di proposte di miglioramento, di cui tener conto in sede di aggiornamento del Piano strategico, nonché in sede di individuazione o revisione – in occasione dell'aggiornamento

annuale del Piano integrato - degli obiettivi strategici del Direttore Generale e della loro articolazione negli obiettivi operativi.

Per gli ulteriori dettagli si fa rinvio al [vigente SMVP](#).

Qualora dal monitoraggio o dal confronto risultino criticità legate ad eventi sopravvenuti e/o non imputabili al soggetto assegnatario dell'obiettivo, si può procedere in corso d'anno – **di norma non oltre il 30 settembre** - ad una **motivata rimodulazione** dell'obiettivo e/o del relativo target.

Le rimodulazioni che comportano una modifica dei target riportati nel Piano integrato e relativi allegati sono formalizzate con nota direttoriale e tempestivamente pubblicate sul sito web di Ateneo, nella sezione *Amministrazione trasparente*, sottosezione *Performance*; gli esiti del monitoraggio e le eventuali rimodulazioni degli obiettivi e/o dei relativi target sono altresì comunicati al **Nucleo di Valutazione**, nonché riportati nella Relazione sulla Performance.

3.4 Obiettivi organizzativi di struttura assegnati per l'anno 2020 alle unità di personale in servizio presso le Strutture decentrate – assegnazione e monitoraggio

Nella tabella riportata nell'[Allegato D](#) sono riportati gli **obiettivi organizzativi di struttura assegnati alle unità di personale in servizio presso le Strutture decentrate**.

Entro 30 giorni dall'approvazione del presente Piano da parte del CdA di Ateneo, i Presidenti delle Scuole, i Direttori dei Dipartimenti e i Direttori/Presidenti dei Centri di Ateneo potranno:

- **integrare gli obiettivi sopra riportati con un massimo di 2 ulteriori obiettivi individuali – con un peso complessivo pari al 40% - salva la possibilità di rimodulazione di tutti i pesi suindicati.** A titolo esemplificativo potranno essere individuati obiettivi finalizzati al: miglioramento dei servizi erogati a studenti e dottorandi, ottimizzazione delle procedure di acquisto di attrezzature scientifiche, aggiornamento delle piattaforme in uso nel Dipartimento/ Scuola / Centro ; ottimizzazione dei processi, anche alla luce dell'esperienza maturata e delle best practices individuate durante l'emergenza COVID19;
- segnalare motivatamente la necessità di modificare, in tutto o in parte, **gli obiettivi sopra riportati e/o di procedere all'eventuale rimodulazione dei relativi pesi**, con il supporto dell'Ufficio Performance e Anticorruzione e della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo;
- indicare, laddove se ne ravvisi l'opportunità, un referente del Dipartimento, che supporterà il responsabile della struttura nella gestione del ciclo della *performance*, fermo restando il supporto assicurato degli Uffici dell'Amministrazione centrale competenti per le varie fasi.

Ricevuta la predetta comunicazione, la scheda finale di assegnazione degli obiettivi sarà sottoposta al Direttore generale per l'approvazione, con apposita nota che sarà pubblicata sul sito web di Ateneo, nella sezione *Amministrazione trasparente*, sottosezione *Performance*.

Per quanto concerne i Direttori Tecnici del Centro Servizi Informativi di Ateneo e i Direttori delle Biblioteche di Area, in considerazione della loro specificità, **entro 30 giorni dall'approvazione del presente Piano da parte del CdA di Ateneo** il responsabile del Centro Informativi di Ateneo e del CAB concerteranno con il Direttore generale l'assegnazione di obiettivi individuali, con il supporto dell'Ufficio Performance e Anticorruzione e della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo; la scheda finale di assegnazione degli obiettivi sarà formalizzata con apposita nota direttoriale, che sarà pubblicata sul sito web di Ateneo, nella sezione *Amministrazione trasparente*, sottosezione *Performance*.

Qualora si proceda, successivamente all'approvazione del presente Piano da parte del CdA, all'attribuzione di un nuovo incarico non *ad interim*, l'assegnazione degli obiettivi – che saranno individuati in coerenza con l'impostazione già seguita nel presente Piano – sarà formalizzata con nota direttoriale e pubblicata sul sito web di Ateneo, in apposita pagina della sezione *Amministrazione trasparente, sottosezione Performance*.

Qualora dal monitoraggio *in itinere* – effettuato mediante continuo *confronto* tra l'assegnatario dell'obiettivo e il responsabile di struttura/soggetto valutatore – risultino criticità legate ad eventi sopravvenuti e/o non imputabili al soggetto assegnatario dell'obiettivo, i Direttori/Presidenti di Scuole/Dipartimenti/Centri possono trasmettere al Direttore generale motivate proposte in corso d'anno – di norma non oltre il 30 settembre – finalizzate ad una *rimodulazione dell'obiettivo e/o del relativo target*. Le rimodulazioni che comportano una modifica dei *target* riportati nel Piano integrato e relativi allegati sono formalizzate con nota del Direttore generale e pubblicate sul sito web di Ateneo nella sezione *Amministrazione trasparente, sottosezione Performance*, **previa comunicazione ai predetti Responsabili di strutture e condivisione con gli stessi in caso di eventuali modifiche apportate alla proposta.**

Gli esiti del monitoraggio e le eventuali rimodulazioni degli obiettivi e/o dei relativi target sono altresì comunicati al Nucleo di Valutazione, nonché riportati nella Relazione sulla Performance.

4. I DOCUMENTI ALLEGATI

In allegato al presente Piano sono riportati:

- **Allegato A:** Obiettivi organizzativi di Ateneo
- **Allegato B:** Obiettivi organizzativi del Direttore generale e delle Ripartizioni
- **Allegato C:** Obiettivi trasversali
- **Allegato D:** Obiettivi delle strutture decentrate
- **Allegato 1 A** Schede di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione - estratto Dipartimenti/Centri/Scuole
- **Allegato 2 T** Elenco dei vigenti obblighi di pubblicazione - estratto Dipartimenti/Centri/Scuole
- **Allegato 3** Schede di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione in Ateneo
- **Allegato 4** Elenco dei vigenti obblighi di pubblicazione in Ateneo.

Sul sito web di Ateneo, nella sezione *Amministrazione trasparente/altri contenuti/prevenzione della corruzione*, sono consultabili i seguenti documenti in versione integrale:

- [Piano triennale di Prevenzione della Corruzione 2020-2022](#), approvato dal CdA nella seduta del 6 febbraio 2020 e successivamente rimodulato con [decreto del Rettore f.f. n.1871 del 4/6/2020](#)
- [Appendice I](#) - Catalogo dei processi dell'Ateneo nell'ambito delle Aree a rischio generali e specifiche
- [Appendice II](#) - Registro dei rischi corruzione dell'Ateneo Federico II
- [Appendice III](#) - Livello di rischio dei processi mappati
- [Appendice IV](#) - Schede di programmazione delle misure di prevenzione, successivamente rimodulate alla luce del [decreto del Rettore f.f. n.1871 del 4/6/2020](#)
- [Appendice V](#) - Codice di Comportamento dell'Università degli Studi di Napoli Federico II
- [Appendice VI](#) - Elenco degli obblighi di pubblicazione

Allegato A. OBIETTIVI ORGANIZZATIVI DI ATENEO

Tabella 3.1 Obiettivi organizzativi di Ateneo o *Obiettivi istituzionali*, per i quali sono valutati il Direttore generale e tutti i dirigenti (peso complessivo 10%)

Didattica e servizi agli studenti – peso: 30%						
Finalità	Obiettivi	Azioni	Indicatori	Valore target	Coordinamento politico delle azioni	Coordinamento tecnico-amministrativo delle azioni
1. Promuovere la qualità e l'innovazione dell'offerta formativa in relazione alle esigenze della persona e della società	Ridurre i fattori che causano la restrizione della partecipazione degli Studenti alla vita dell'Ateneo e che compromettono l'attuazione di un progetto di vita autonomo	Incrementare le attività a supporto dell'inclusione della partecipazione e della valorizzazione del talento.	Incremento di <ul style="list-style-type: none"> spazi fissi dedicati nei Dipartimenti Azioni di counselling effettuate/ Azioni di counselling richieste 	<ul style="list-style-type: none"> attivazione di 26 punti di ascolto =>1 	Delegato Rettore per Disabilità e ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento Direttori Dipartimento	Dirigente Ripartizione Prevenzione e Protezione
	Diffondere una cultura della qualità della didattica	Trasmettere all'intero personale coinvolto nelle attività di formazione i principi di Assicurazione della Qualità attraverso incontri seminari a cura dei Referenti della Didattica delle Scuole e dei Dipartimenti con il Delegato alla Didattica ed il Presidio di Qualità	<ul style="list-style-type: none"> n. di iniziative realizzate/iniziative programmate 	<ul style="list-style-type: none"> =>1 	Delegato Rettore per la gestione delle problematiche relative alla didattica	Dirigente Ripartizione Didattica e Docenza
2. Investire su orientamento e tutorato per favorire la regolarità degli studi e conseguente	Migliorare la consapevolezza della scelta del percorso universitario	Progetti di orientamento a partire dal IV anno della scuola secondaria	Riduzione del tasso di abbandono fin dal primo anno di immatricolazione	Riduzione del tasso di abbandono durante il I anno di corso del 10%		

riduzione del numero degli abbandoni e fuori corso	Intensificare e rafforzare i processi di sostegno all'orientamento <i>in itinere</i>	Azioni di affiancamento allo studente: tutorato e servizi dedicati anche con il coinvolgimento di specifiche strutture dell'Ateneo	Aumento degli esami superati per gli insegnamenti per cui è prevista attività di tutoraggio	Aumento del 10% della percentuale di studenti che acquisisce 40 CFU al I anno		
3. Migliorare l'attrattività e rafforzare la dimensione internazionale dei contesti formativi investendo in forme di didattica innovativa	Incrementare l'offerta di corsi di studio internazionali	Istituzione e attivazione corsi in lingua	Numero di corsi di studio internazionali attivati	2 nuovi corsi in lingua inglese approvati entro il 2020		
	Scuola Superiore Meridionale	Favorire azioni di informazione e orientamento	Piano di comunicazione della Scuola	<ul style="list-style-type: none"> Realizzazione sito web Scuola Apertura di un canale social 	Rettore	Dirigente Ripartizione Affari Generali
	Academy	Favorire la conoscenza e la crescita delle Academy	Aumentare il livello di conoscenza e di presentazione del progetto con iniziative dedicate	<ul style="list-style-type: none"> Realizzazione di uno spazio web dedicato 		Dirigente Ripartizione Ricerca e Terza Missione
Ricerca – peso: 30%						
Finalità	Obiettivi	Azioni	Indicatori	Valore target	Coordinamento politico delle azioni	Coordinamento tecnico-amministrativo delle azioni
4. Sostenere la ricerca di base e la ricerca applicata	Aumentare la dimensione internazionale della ricerca	Incentivare la dimensione internazionale dei programmi di dottorato	Numero commissioni di esame finale con docenti stranieri	Almeno 50% di commissioni con docenti stranieri	Rettore Direttori Dipartimento	Dirigente Ripartizione Ricerca e Terza Missione
		Favorire la mobilità internazionale in altri atenei o centri di ricerca	Numero di scambi con atenei e centri di ricerca stranieri	Almeno uno scambio per Dipartimento		
			Numero di mesi documentati trascorsi all'estero dai dottori degli ultimi 3 cicli conclusi	Almeno 12 mesi		

5. Riconoscere e valorizzare il merito	Dipartimenti di Eccellenza	Favorire il conseguimento degli obiettivi di progetto nei tempi indicati	<ul style="list-style-type: none"> Incontri tenuti / incontri programmati Report di monitoraggio 	<ul style="list-style-type: none"> =>1 2 	Rettore Direttori Dipartimento	Dirigente Ripartizione Affari Generali
	Migliorare l'attrattività internazionale	Attrarre giovani ricercatori responsabili di progetti di ricerca di rilievo a livello internazionale (ERC, HORIZON 2020, ...)	Numero ricercatori responsabili di progetti di ricerca di rilievo a livello internazionale reclutati	Aumento del 10% di docenti responsabili di progetti di rilievo internazionale e reclutamento di almeno 1 responsabile di ERC od HORIZON 2020.		Dirigente Ripartizione Ricerca e Terza Missione
	Incrementare la capacità di attrazione di fondi competitivi	Promuovere la partecipazione a bandi	Numero di partecipazioni rispetto alle call proposte	Numero progetti finanziati		
6. Qualità e produttività della ricerca	Sostenere la progettualità scientifica in ambito nazionale e internazionale	Definire meccanismi premiali della produzione scientifica	Numero medio di pubblicazioni per docente (per area CUN)	Incremento medio del 10% rispetto triennio precedente	Rettore Direttori Dipartimento	Dirigente Ripartizione Ricerca e Terza Missione
			Numero progetti competitivi finanziati per Dipartimento			
Terza Missione – peso: 25%						
Finalità	Obiettivi	Azioni	Indicatori	Valore target	Coordinamento politico delle azioni	Coordinamento tecnico-amministrativo delle azioni
7. Migliorare il trasferimento di tecnologie e conoscenze a favore del tessuto socioeconomico	Potenziare le relazioni università-impresa-territorio	Promuovere <i>spin off</i> e <i>start up</i> universitari	Numero di azioni di <i>scouting</i> e di valorizzazione sostenute e organizzate	Attivazione di almeno un'azione/servizio valorizzante a semestre	Rettore	Dirigente Ripartizione Ricerca e Terza Missione
		Valorizzare il patrimonio di brevetti				
8. Promuovere la divulgazione scientifica e culturale	Qualificare e potenziare le attività di collegamento con istituzioni museali e di promozione della	Aumentare il numero delle iniziative di divulgazione e degli accordi con associazioni e	Numero di iniziative per anno	Incremento annuale del 10% Riferimento valore: iniziative organizzate nel 2019 dal COINOR		

	cultura pubbliche e private, nei diversi ambiti disciplinari	istituzioni culturali	Numero accordi o progetti con istituzioni culturali cittadine, regionali, nazionali	Consolidamento e rinnovo di almeno il 50% degli accordi culturali in scadenza		
	Valorizzare il patrimonio di conoscenze professionali dei laureati e del personale per sviluppare reti e sinergie tra l'Ateneo e la collettività	Promuovere Associazione <i>Alumni</i> Fridericiani	Definizione platea iscritti e organizzazione di eventi periodici	Raggiungere non meno di 50 iscrizioni per anno Tenere un'iniziativa dedicata agli <i>Alumni</i> per anno	Delegato Rettore alla Didattica	Dirigente Ripartizione Ricerca e Terza Missione
Amministrazione – peso: 15%						
Finalità	Obiettivi	Azioni	Indicatori	Valore target	Coordinamento politico delle azioni	Coordinamento tecnico-amministrativo delle azioni
9. Migliorare la vivibilità dell'Ateneo	Migliorare il livello di sicurezza delle sedi	Programmazione interventi di messa in sicurezza degli spazi	Numero di interventi per ristrutturazione, ampliamento e messa in sicurezza	Almeno 1 intervento qualificante per anno	Delegato Rettore per la gestione delle problematiche relative all'Edilizia	Dirigente Ripartizione Prevenzione e Protezione
10. Investire nell'empowerment delle risorse umane	Diffondere la cultura della soddisfazione dell'utente ⁹ e del Benessere organizzativo: Indagine sul Benessere organizzativo	Indagine sul benessere organizzativo	Percentuale di giudizi positivi risultante dall' indagine sul Benessere organizzativo , nell'ambito del Progetto <i>Good Practice</i>	Percentuale di giudizi positivi superiore al 30%	Delegato Rettore per lo svolgimento delle attività di analisi dei processi organizzativi in funzione della riorganizzazione amministrativa dell'Ateneo	Dirigente Ripartizione Organizzazione e Sviluppo
	Promozione dell'eguaglianza di genere	Iniziative per incentivare la cultura delle pari opportunità ed eguaglianza di	n. azioni/anno finalizzate alla crescita intelligente, sostenibile e inclusiva della	n. 2 entro il 31.12.2020 a) elaborazione del testo del Bilancio di Genere a cura del gruppo di	Rettore	Dirigente Ripartizione Organizzazione e Sviluppo

⁹ Per la **valutazione correlata al grado di soddisfazione dell'utenza**, cfr. **infra apposita voce di valutazione nel SMVP 2020 relativa alla customer satisfaction**: al Direttore generale e ai dirigenti la quota del 5% di retribuzione di risultato sarà corrisposta sulla base della *rilevazione di efficienza* effettuata nell'ambito del Progetto *Good Practice*, secondo i criteri riportati nel SMVP.

		genere	Comunità fridericiana	<p>lavoro nominato dal Rettore, tenendo conto anche delle indicazioni della CRUI</p> <p>b) progettazione di almeno 1 iniziativa di formazione <i>on line</i>/sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità ed eguaglianza di genere</p>		
--	--	--------	-----------------------	---	--	--

Allegato B. OBIETTIVI ORGANIZZATIVI DEL DIRETTORE GENERALE E DELLE RIPARTIZIONI

Tabella 3.2 Obiettivi organizzativi di struttura rientranti nell'ambito di azione della Direzione generale e delle Ripartizioni

(peso complessivo per il DG e i dirigenti: 30%)

Finalità/	Obiettivo/outcome	Peso per il DG	Indicatori	Target 2020	Target 2021	Target 2022	Responsabile
1. Promuovere la qualità e l'innovazione dell'offerta formativa in relazione alle esigenze della persona e della società	1.1 Ampliare e ammodernare gli spazi per gli studenti: completamento dei lavori di ampliamento per nuove aule, dipartimenti e parcheggi nel Complesso di Napoli Est (San Giovanni a Teduccio - ingresso su via Nuova Villa)	10%	Incremento degli spazi destinati ad aule, laboratori, sale studio e biblioteche: n. POSTI e MQ	almeno n.1.000 posti a sedere ULTERIORI (realizzazione del modulo A3, con ampliamento di spazi destinati ad aule)	Almeno mq 2.000 ulteriori per laboratori	Almeno mq 700 ulteriori per uffici e realizzazione di n.1 accesso ulteriore al Complesso	Dirigente della Ripartizione Edilizia
	Realizzazione di un ulteriore accesso al Complesso, con sensibile miglioramento nel raggiungimento della sede da parte degli utenti che utilizzano l'interscambio di trasporto su ferro lato San Giovanni/Barra; consistente ampliamento del parcheggio interrato; realizzazione di ulteriori spazi destinati ad aule, laboratori ed Uffici						
2. Migliorare la vivibilità dell'Ateneo	2.1 Migliorare il livello di sicurezza delle sedi - Verifica del grado di sicurezza nel caso di evento sismico L'attività di verifica sismica consentirà di stabilire se siano eventualmente necessari accorgimenti ed interventi volti a migliorare la	18%	N. di immobili interessati da interventi per ristrutturazione, ampliamento e messa in sicurezza	n. 3 immobili (AOU06, AOU07 ed AOU08)	n. 3 immobili	n. 3 immobili	Dirigente della Ripartizione Edilizia

sicurezza strutturale degli edifici di Ateneo, con evidenti ricadute anche sul grado di sicurezza percepita dall'utenza interna ed esterna						
<p>2.2 Migliorare il livello di sicurezza delle sedi - Cruscotto Monitoraggio a supporto dei Piani di miglioramento derivanti dai DVR</p> <p>La realizzazione del Cruscotto consente di disporre di un sistema di monitoraggio centralizzato dei DVR, oltre che di un supporto fondamentale nella programmazione, implementazione e controllo degli interventi di miglioramento della sicurezza; consente, inoltre, di ordinare e sistematizzare tutte le informazioni relative al patrimonio umano ed immobiliare di Ateneo e di velocizzarne lo scambio, mettendole a disposizione dei diversi soggetti operanti nel settore della sicurezza.</p>		<p>a) n. dipartimenti le cui informazioni sono caricate nel cruscotto</p> <p>b) n. dipartimenti per i quali è presente un piano di realizzazione degli interventi</p>	<p>a) n. 6 Dipartimenti;</p> <p>b) n. 3 Dipartimenti</p>	<p>a) n. 13 Dipartimenti;</p> <p>b) n. 8 Dipartimenti</p>	<p>a) n. 26 Dipartimenti</p> <p>b) n. 14 Dipartimenti</p>	Dirigente della Ripartizione Prevenzione e Protezione
<p>2.3 Migliorare il livello di sicurezza delle sedi - Piano di audit sicurezza La realizzazione di un <i>Piano di audit per la sicurezza</i> mira a diffondere e promuovere la cultura della sicurezza mediante un più intenso coinvolgimento delle singole UO (unità organizzative), con incontri dedicati e con un numero ristretto di partecipanti in modo da favorire l'interazione. A valle degli incontri, verrà redatto e trasmesso alle singole UO un documento riportante la diagnostica della</p>		<p>% delle UO sottoposte ad analisi con emissione del <i>report</i></p>	45%	75%	100%	Dirigente della Ripartizione Prevenzione e Protezione

<p>struttura valutata, con evidenziazione dei punti di forza e di debolezza, orientandosi in tal modo il processo di miglioramento del livello di sicurezza.</p>						
<p>2.4 Progettazione ed Implementazione del Sistema Informativo Territoriale di Ateneo (SIT)</p> <p>Realizzazione di un archivio contenente tutte le informazioni relative alle parti immobiliari dell'Ateneo in forma georeferenziata, per pervenire ad un vero e proprio modello digitale dell'Ateneo (<i>DEM – Digital Enterprise Model</i>) volto ad agevolare la comunicazione e ottimizzare i tempi di rilevazione delle informazioni sugli immobili</p>		<p>% immobili le cui informazioni sono caricate in SIT</p>	<p>50% degli immobili di Ateneo</p>	<p>100% degli immobili di Ateneo</p>	<p>///</p>	<p>Dirigente della Ripartizione Prevenzione e Protezione</p>
<p>2.5 Favorire iniziative per la sostenibilità energetica e ambientale - Avvio di iniziative per la sostenibilità ambientale, finalizzate a sensibilizzare tutto il personale di Ateneo e gli studenti sui temi dello sviluppo sostenibile e ad assicurare – con il contributo di idee e la partecipazione attiva dell'intera Comunità Universitaria – una riduzione dei consumi ed investimenti per l'efficientamento energetico</p> <p>Avvio di iniziative per la sostenibilità ambientale, finalizzate ad assicurare – con il contributo di idee e la partecipazione attiva</p>		<p>n. di interventi/progetti qualificanti</p>	<p>Almeno n. 1 intervento/progetto qualificante <u>BUDGET: da definire</u></p>	<p>Almeno n. 1 intervento/progetto qualificante</p>	<p>Almeno n. 1 intervento/progetto qualificante</p>	<p>Direttore generale su proposta dei Dirigenti delle Ripartizioni: Prevenzione e Protezione Edilizia Attività contrattuale</p>

	dell'intera Comunità Universitaria – una riduzione dei consumi ed investimenti per l'efficientamento energetico.						
3. Qualità e produttività della ricerca	3.1 Favorire e sostenere la partecipazione a bandi competitivi <u>Realizzazione di iniziative volte a migliorare la qualità e la produttività della ricerca e, al contempo, semplificare e digitalizzare i relativi processi</u>	3%	n. Azioni/anno incentivanti la partecipazione a <i>call</i> competitive	n. 1: ulteriore implementazione della procedura telematica di ausilio per la presentazione, gestione e/o rendicontazione dei progetti di ricerca <u>BUDGET: da definire</u>	n. 1	n. 1	Dirigente della Ripartizione Ricerca e Terza Missione
4. Organizzazione e gestione - Assicurare adeguato supporto alle attività di ricerca, didattica e terza missione	4.1 Progettazione e implementazione di una procedura telematica per la partecipazione alle procedure di valutazione comparative per professori e ricercatori La digitalizzazione delle modalità di gestione delle diverse procedure di valutazione comparativa per professori e ricercatori fin dalla fase della presentazione della domanda di partecipazione consente di migliorarne l'efficienza, la trasparenza e l'imparzialità. La gestione in via telematica, inoltre, consente la raccolta e conservazione virtuale di una grande mole di documenti (i.e.: pubblicazioni ed altro) con conseguente risparmio di spazio fisico; introduce, infine, una possibilità di dialogo con le banche dati detenute dal Ministero, con conseguenti ulteriori opportunità di	20%	SI/NO	Prosecuzione della sperimentazione avviata nell'anno 2019 e relazione al DG entro il 30 novembre	-	-	Dirigente della Ripartizione Didattica e Docenza

<p>semplificazione in fase di verifica dei requisiti dichiarati.</p> <p>N.B. A valle della sperimentazione, sarà individuato il <i>target</i> per le annualità successive.</p>							
<p>4.2 Organizzazione e coordinamento di un tavolo tecnico per l'esame congiunto - da parte della Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo e delle diverse strutture di Ateneo - di problematiche connesse ai processi contabili La costituzione di un tavolo tecnico dedicato, composto da risorse umane di diversa provenienza ed incardinamento (Amm.ne Centrale/Strutture), facilita l'emersione di problematiche e criticità di comune riscontro nei processi contabili ed il reperimento di soluzioni coordinate ed omogenee; migliora, inoltre, le opportunità di dialogo e di comunicazione tra Amministrazione Centrale e Strutture e lo scambio delle competenze acquisite.</p>			<p>n. di sessioni di approfondimento/anno a cura del tavolo tecnico, indette dal dirigente della Ripartizione, a cui saranno invitati 6 Direttori di Dipartimento e 6 responsabili dei processi contabili</p>	<p>Almeno n. 3 sessioni di approfondimento, anche con modalità <i>a distanza</i></p>	<p>Almeno n. 3 sessioni di approfondimento</p>	<p>Almeno n. 3 sessioni di approfondimento</p>	<p>Dirigente della Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo</p>
<p>4.3 Attuazione del Progetto <i>Good Practice</i></p>			<p>Percentuale di dati trasmessi al MIP, rispetto al totale dei dati richiesti per le diverse rilevazioni avviate in Ateneo nell'ambito del Progetto</p>	<p>100%</p> <p><u>BUDGET: risorse ordinarie, oltre al contributo versato dall'Ateneo al MIP per la partecipazione all'intero Progetto nell'anno 2020, complessivamente</u></p>	<p>//////</p>	<p>//////</p>	<p>Tutti i Dirigenti</p>

				<u>pari ad euro 7.000</u>			
	4.4 Rafforzamento del supporto dell'Amministrazione Centrale alle attività di ricerca dei Dipartimenti		N.. di azioni/servizi dedicati progettati	Realizzazione di almeno 1 azione per anno <u>BUDGET: risorse ordinarie</u>	Realizzazione di almeno 1 azione per anno	Realizzazione di almeno 1 azione per anno	Direttore generale su proposta del Dirigente della Ripartizione Ricerca e Terza Missione
	4.5 Adeguare il corpus regolamentare dell'Ateneo alle novità normative - Revisione del corpus regolamentare alla luce delle novazioni normative		Percentuale di regolamenti in materia di ricerca, didattica e terza missione il cui testo – adeguato o aggiornato – sia trasmesso agli organi di Ateneo competenti per l'approvazione	L'80% dei regolamenti antecedenti il 2010 <u>BUDGET: risorse ordinarie</u>	/////	/////	Direttore generale su proposta del Dirigente della Ripartizione Ricerca e Terza Missione
5. Organizzazione e gestione - Investire nell' <i>empowerment</i> delle risorse umane	5.1 Introduzione di soluzioni organizzative che consentano una conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei dipendenti	5%	n. iniziative/anno	n. 1: proposta al Dg di un testo regolamentare per l'introduzione in Ateneo dell'istituto del <i>lavoro agile</i> dopo il periodo emergenziale <u>BUDGET: risorse ordinarie, oltre alla spesa per la formazione del personale dirigenziale e non: importo stimato massimo di euro</u>	n.1	n.1	Dirigente della Ripartizione Risorse Umane Personale Contrattualizzato e Trattamento Pensionistico

				<u>10.000 (nell'ambito dell'importo già stanziato in bilancio per l'anno 2020 per la formazione non obbligatoria del personale di Ateneo)</u>			
6. Ottimizzazione delle procedure per il miglioramento dei servizi di supporto	6.1 Analisi e reingegnerizzazione dei processi di competenza della Ripartizione Affari generali Semplificazione ed accelerazione di processi che prevedono l'interazione tra Amministrazione centrale e altre strutture di Ateneo; miglioramento della comunicazione con l'Utenza interna.	9%	a) n. uffici di cui sono analizzati i processi con interazione con altre strutture di Ateneo b) progetto di miglioramento relazioni con l'utenza	a) n. 1 ufficio della Ripartizione, con relazione sugli esiti dell'analisi del 100% dei processi al DG b) proposta progettuale al DG entro il 31/10/2020	a) n. 1 ufficio della Ripartizione, con relazione sugli esiti dell'analisi del 100% dei processi al DG b) proposta progettuale al DG entro il 31/10/2021	a) n. 1 ufficio della Ripartizione, con relazione sugli esiti dell'analisi del 100% dei processi al DG b) proposta progettuale al DG entro il 31/10/2022	Dirigente della Ripartizione Affari Generali
	6.2 Analisi, ridefinizione e dematerializzazione della procedura di rimborso delle spese di missione La ridefinizione e dematerializzazione della procedura di rimborso delle spese di missione gestito dagli Uffici dell'Amministrazione Centrale e dalle Strutture ne consentirà una omogeneizzazione e, soprattutto, la semplificazione ed accelerazione, oltre che una maggiore rispondenza alle recenti novità normative sulla <u>digitalizzazione dei processi.</u>		SI/NO	approfondimenti a cura del dirigente e del personale della Ripartizione e formulazione di una proposta al DG: SI, entro il 30 novembre 2020 <u>BUDGET: 2.000 euro (importo massimo stimato) per la partecipazione a sessioni di formazione a distanza, nell'ambito delle risorse già stanziate per la formazione</u>	Avvio di una sperimentazione	Ultimazione della sperimentazione e messa in esercizio	Dirigente della Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo

				<u>del personale t.a. nell'anno 2020</u>			
	<p>6.3 Gestione informatizzata della domanda di partecipazione agli esami per le abilitazioni professionali</p> <p>La gestione delle domande di partecipazione alle sessioni di esami per le abilitazioni professionali in modalità on line anziché cartacea riduce la mobilità verso gli Uffici, con risparmio di tempo da parte dell'Utenza e miglioramento dell'efficienza degli Uffici stessi. Inoltre, la gestione on line agevola l'organizzazione e la gestione efficace delle sessioni di esame, oltre che una maggiore rispondenza alle recenti novità normative sulla <u>digitalizzazione dei processi.</u></p>		n. abilitazioni professionali su cui è sperimentata la procedura	n. 1 abilitazione professionale (area Ingegneria)	n. 1 abilitazione professionale	n. 1 abilitazione professionale	Dirigente della Ripartizione Relazioni Studenti
	<p>6.4 Verifica dell'andamento in Ateneo degli indicatori comuni relativi alle funzioni di supporto</p> <p>Rilevazione dei dati indicati con circolare del Ministro per la pubblica amministrazione n. 2 del 30 dicembre 2019, registrata presso gli organi di controllo in data 18 febbraio 2020</p>		Percentuale dei dati rilevati, rispetto alla totalità dei dati indicati nella circolare ministeriale n.2/2019	100%	100%	100%	Tutti i dirigenti, ciascuno per la parte di competenza
<p>7. Adeguamento dell'Ateneo alle novità normative</p>	<p>7.1 Attuazione degli interventi necessari per assicurare il pieno rispetto da parte dell'Ateneo delle novità normative, comunitarie e nazionali, in materia di PRIVACY</p> <p>Rafforzamento del livello di tutela dei dati personali.</p>	15%	Percentuale di attuazione, per la parte di competenza, degli interventi individuati dal dirigente della Ripartizione e	100% degli interventi individuati dal RPD come prioritari per l'anno 2020	100% degli interventi individuati dal RPD come prioritari per l'anno 2021	100% degli interventi individuati dal RPD come prioritari per l'anno 2022	Per la parte di competenza: <u>Dirigente della Ripartizione</u> Affari legali, Privacy e Gestione

<p>Predisposizione di metodologie e tecniche organizzative che garantiscano un livello di sicurezza dei dati trattati adeguato al rischio in linea con le novità normative in materia.</p>		<p>dall'Ufficio Privacy come prioritari per assicurare il rispetto da parte dell'Ateneo delle vigenti disposizioni in materia di PRIVACY</p>				<p>Documentale <u>Tutti i dirigenti</u></p>
<p>7.2 Fascicolo digitale del dipendente e dematerializzazione degli atti relativi al personale di Ateneo neoassunto</p> <p>La realizzazione di un fascicolo digitale del dipendente, sia pure in modalità <i>ibrida</i>, costituisce un intervento significativo nel processo di <u>digitalizzazione</u> e semplificazione dei processi, la cui completa realizzazione comporta anche una più agevole e rapida consultazione degli atti e – all’esito di tutto il percorso graduale avviato – una notevole riduzione degli spazi fisici occupati dagli archivi cartacei.¹⁰</p>		<p>a) % <u>personale t.a. neoassunto</u> per il quale è stato creato un fascicolo digitale¹¹</p>	<p>a) 100 % dei neoassunti nel 2020 - fascicolo in <i>versione ibrida</i> con le seguenti caratteristiche: fascicolo digitale composto da atti <i>nativi digitali</i> (firmati digitalmente) e da atti in formato elettronico, ossia scansioni di atti <u>pervenuti</u> alla Ripartizione Risorse umane <u>con firma olografa</u></p>	<p>100 % dei neoassunti nel 2021 - fascicolo in <i>versione ibrida</i> con caratteristiche <i>da definire</i>, alla luce delle attività svolte nel 2020</p>	<p>100 % dei neoassunti nel 2022 - fascicolo con caratteristiche <i>da definire</i>, alla luce delle attività svolte nel 2021</p>	<p>Dirigente della Ripartizione: Risorse Umane Personale Contrattualizzato e Trattamento Pensionistico</p>
		<p>b) % <u>personale</u></p>	<p>b) 100 % dei</p>	<p>100 % dei</p>	<p>100 % dei</p>	<p>Dirigente della</p>

¹⁰ L’obiettivo viene diversamente formulato con riferimento al personale t.a. e al personale docente e ricercatore, in considerazione non solo della diversa tipologia di atti che confluiscono nei relativi fascicoli, ma anche della diversità dei soggetti coinvolti, con riferimento non solo ad Uffici e Ripartizioni che curano la predisposizione degli atti di carriera e di gestione del personale, ma anche e soprattutto ai soggetti competenti per l’emanazione di tali atti.

Si evidenzia, inoltre, che le istanze e, più in generale, gli atti provenienti dalle unità di personale t.a. (*in primis*, il contratto per l’instaurazione del rapporto di lavoro e le correlate dichiarazioni) sono in formato cartaceo, in quanto un numero limitato di unità di personale t.a. è attualmente in possesso del dispositivo di firma digitale (in considerazione dei connessi oneri, non solo economici, per il rilascio dello stesso, il kit di firma viene al momento rilasciato quasi esclusivamente ai capi degli uffici e al personale di cat. D ed EP che riveste incarichi di RUP e DEC nelle procedure di affidamento ed esecuzione di contratti di appalto). Le unità di personale docente e ricercatore, invece, sono in possesso del dispositivo di firma digitale, in quanto l’utilizzo dello stesso è indispensabile per la sottoscrizione dei verbali d’esame digitali.

¹¹ La previsione di un *target* più limitato rispetto a quanto inizialmente previsto nel precedente Piano integrato di Ateneo tiene conto di difficoltà tecniche ed operative - emerse nel corso dell’anno 2019 successivamente alla predetta pianificazione – di cui si dirà in dettaglio nella *Relazione sulla performance* 2019.

			<p><u>docente e ricercatore neoassunto</u> per il quale è stato creato un fascicolo digitale¹²</p>	<p>neoassunti nel 2020 - fascicolo in <i>versione ibrida</i> con le seguenti caratteristiche: fascicolo digitale composto da atti <i>nativi digitali</i> (firmati digitalmente) e da atti in formato elettronico, ossia scansioni di atti <u>pervenuti</u> alla Ripartizione Didattica e Docenza <u>con firma olografa</u></p>	<p>neoassunti nel 2021 - fascicolo in <i>versione ibrida</i> con caratteristiche <i>da definire</i>, alla luce delle attività svolte nel 2020</p>	<p>neoassunti nel 2022 - fascicolo con caratteristiche <i>da definire</i>, alla luce delle attività svolte nel 2021</p>	<p>Ripartizione: Didattica e Docenza</p>
			<p>c) - % atti sottoscritti con firma digitale rispetto al totale degli atti curati dalla Ripartizione e dagli Uffici di afferenza, che <u>confluiscono</u> nel fascicolo relativo al personale neoassunto</p> <p>- implementazione dei fascicoli digitali preesistenti (neoassunti 2019): SI/NO</p>	<p>c) -100%, con riferimento agli atti relativi al personale di Ateneo neoassunto, per i quali è stato realizzato un Fascicolo digitale;</p> <p>- SI, entro il 31 ottobre</p>	<p>c) 100%, con riferimento agli atti relativi al personale di Ateneo neoassunto, per i quali è stato realizzato un Fascicolo digitale</p>	<p>c) 100%, con riferimento agli atti relativi al personale di Ateneo neoassunto, per i quali è stato realizzato un Fascicolo digitale</p>	<p>Tutti i Dirigenti</p>

¹² Come sopra.

8. Rafforzamento e difesa dei valori etici e dell'integrità nella comunità accademica	8.1 Attuazione e monitoraggio delle misure di trasparenza previste dal PTPCT 2020-2022 e delle azioni ivi previste (cfr pagg. 21-24) L'innalzamento del livello di trasparenza dell'Ateneo e il potenziamento del relativo monitoraggio consentono di esercitare un controllo diffuso sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse	20%	Attuazione delle azioni di trasparenza nn. 2, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, riportate nel vigente PTPCT (pag. 21-25)	cfr. per ciascuna azione il target riportato nel vigente PTPCT (pag. 21-25)	cfr. per ciascuna azione il target riportato nel vigente PTPCT (pag. 21-25)	cfr. per ciascuna azione il target riportato nel vigente PTPCT (pag. 21-25)	Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo
			n.di report trasmessi all'indirizzo <i>anticorruzione(at)unina.it</i> , da cui risulti la tempestiva trasmissione all'URPT - da parte della Ripartizione e degli Uffici di afferenza - di tutti i dati/atti da pubblicare sul sito web di Ateneo, ai fini del pieno rispetto delle misure di trasparenza previste dalla vigente normativa e dal PTPCT 2020/2022	n. 2 report - da trasmettere nei tempi previsti dal vigente Piano - da cui risulta la trasmissione del 100% dei dati/atti da pubblicare	n. 2 report - da trasmettere nei tempi previsti dal vigente Piano - da cui risulta la trasmissione del 100% dei dati/atti da pubblicare	n. 2 report - da trasmettere nei tempi previsti dal vigente Piano - da cui risulta la trasmissione del 100% dei dati/atti da pubblicare	Tutti i Dirigenti
	8.2 Attuazione e monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione previste dal PTPCT 2020-2022 e delle azioni ivi previste (cfr pagg. 21-24) per contrastare in Ateneo i fenomeni corruttivi Prevenzione e contrasto di fenomeni corruttivi in Ateneo; minimizzazione		Attuazione delle azioni di prevenzione della corruzione nn. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 16, 18 (A - C - D - E), 20, riportate nel vigente PTPCT (pag. 21-	cfr. per ciascuna azione il target riportato nel vigente PTPCT (pag. 21-25)	cfr. per ciascuna azione il target riportato nel vigente PTPCT (pag. 21-25)	cfr. per ciascuna azione il target riportato nel vigente PTPCT (pag. 21-25)	Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo

<p>del rischio di fallimento etico e quindi il rischio di corruzione in Ateneo, attraverso una serie coordinata di azioni di contrasto e di misure di prevenzione sostenibili e verificabili.</p> <p>Incremento del livello di integrità percepita dall'utenza interna ed esterna e conseguente miglioramento della complessiva immagine dell'Ateneo.</p>		25)				
		<p>Attuazione dell'azione di prevenzione della corruzione n. 17, 18 (B – D) 19, 21, 22, 23, riportata nel vigente PTPCT (pag. 23-25)</p>	<p>cfr. il target riportato nel vigente PTPCT (pag. 23-25)</p>	///	///	<p>Dirigenti della Ripartizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Attività Contrattuale - Edilizia - Prevenzione e Protezione - Risorse Umane Personale Contrattualizzato e Trattamento Pensionistico - Didattica e Docenza - Affari Generali
		<p>a) n.di report trasmessi all'indirizzo <i>anticorruzione(at)unina.it</i>, da cui risulti la piena attuazione - da parte della Ripartizione e degli Uffici di afferenza - delle misure di prevenzione della corruzione previste dal PTPCT 2020-2022, compreso l'aggiornamento della mappatura dei processi (laddove previsto)</p>	<p>a) n. 2 report - da trasmettere nei tempi previsti dal vigente Piano - da cui risulta l'attuazione del 100% delle misure, compreso l'aggiornamento della mappatura dei processi (laddove previsto)</p>	<p>a) n. 2 report - da trasmettere nei tempi previsti dal vigente Piano - da cui risulta l'attuazione del 100% delle misure, compreso l'aggiornamento della mappatura dei processi (laddove previsto)</p>	<p>a) n. 2 report - da trasmettere nei tempi previsti dal vigente Piano - da cui risulta l'attuazione del 100% delle misure, compreso l'aggiornamento della mappatura dei processi (laddove previsto)</p>	Tutti i Dirigenti

			<p>b) % di ore di formazione effettuata rispetto alle ore programmate per ciascun anno del triennio (minimo n. 40 ore per il dirigente RPCT di Ateneo e minimo n. 30 ore per gli altri dirigenti)</p> <p>c) si/no comunicazione all'indirizzo <i>anticorruzione(at)unina.it</i> dell'analisi effettuata in veste di Referente per l'anticorruzione e delle misure ritenute più idonee per la prevenzione della corruzione, ai fini del successivo aggiornamento del PTPCT</p>	<p>b) 100%</p> <p>c) si, nei tempi previsti dal vigente Piano</p>	<p>b) 100%</p> <p>c) si, nei tempi previsti dal vigente Piano</p>	<p>b) 100%</p> <p>c) si, nei tempi previsti dal vigente Piano</p>	
--	--	--	---	---	---	---	--

Allegato C. OBIETTIVI TRASVERSALI

Tabella 3.3 Obiettivi trasversali assegnati al personale t.a., il cui coordinamento è curato dal Direttore generale e dai Dirigenti (peso complessivo: per il DG 10%, per i dirigenti assegnatari 5%)					
Finalità	Obiettivo/ Azione	Peso per il DG	Indicatori	Target 2020	Coordinatore
Organizzazione e gestione	<i>Digitalizzazione e semplificazione dei processi - Diffusione dell'utilizzo del sistema UNINAPEC</i>	15%	% di comunicazioni inviate ai dipendenti a mezzo PEC	mantenimento del 100% delle comunicazioni ai dipendenti da parte degli Uffici dell'Amministrazione centrale nel corso di tutto l'anno	Tutti i Capi delle Ripartizioni
	<i>Digitalizzazione e semplificazione dei processi - Gestione dei documenti informatici: la conservazione dei repertori del protocollo</i>	25%	% di repertori estratti dal protocollo informatico e versati in conservazione nel sistema e-Grammata	100%	Direttore generale, con il supporto del Direttore Tecnico dell'area e-government del CSI
	<i>Digitalizzazione e semplificazione dei processi - Ampliamenti del servizio di firma digitale</i>	15%	% di soggetti per i quali è stato messo a disposizione il dispositivo di firma digitale, unitamente alle relative istruzioni operative	100 % dei Capi degli Uffici dell'Amministrazione Centrale dell'Ateneo	Direttore generale, con il supporto del Direttore Tecnico dell'area e-government del CSI e dell'URPT
	<i>Digitalizzazione e semplificazione dei processi - Miglioramento della gestione della documentazione degli Organi Collegiali</i>	15%	N. di Strutture di Ateneo che procederanno alla trasmissione dei verbali degli Organi nel formato digitale	Ulteriore 1 Struttura entro dicembre 2020	Direttore generale, anche in qualità di responsabile <i>ad interim</i> della Ripartizione Attività di Supporto Istituzionale, con il supporto del Direttore Tecnico dell'area e-government del CSI
	<i>Digitalizzazione e semplificazione dei processi - Gestione degli ordinativi di pagamento d'incasso SIOPE+</i>	15%	a) n. di focus group a distanza per i referenti individuati dalle Strutture di Ateneo b) % di OPI annullati rispetto al totale degli OPI emessi nel corso dell'anno 2020	a) almeno n. 1 b) < 5%	Dirigente della Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo, con il supporto del Direttore Tecnico dell'area e-government del CSI
Organizzazione	<i>Valorizzare il ruolo e la</i>	15%	% di personale coinvolto in	non inferiore al 40%	Dirigente della Ripartizione

<p><i>ne e gestione</i> - Investire nell'<i>empowerment</i> delle risorse umane</p>	<p><i>qualificazione del personale tecnico-amministrativo, anche attraverso piani di formazione - Investire sulla formazione continua e ricorrente delle persone</i></p>		<p>attività di formazione (obbligatoria e non) rispetto al totale del personale tecnico-amministrativo</p>	<p>(cfr. Piano strategico)</p>	<p>Organizzazione e Sviluppo</p>
---	--	--	--	--------------------------------	---

Allegato D. OBIETTIVI DELLE STRUTTURE DECENTRATE

Tabella 3.4 Obiettivi organizzativi di struttura assegnati per l'anno 2020 alle unità di personale in servizio presso le Strutture decentrate, appartenenti alle categorie D ed EP, con incarico di responsabilità (non <i>ad interim</i>) conferito dal Direttore generale				
<u>Finalità</u>	<u>Obiettivo/ Azione</u>	<u>PESO</u>	<u>Indicatori</u>	<u>Target 2020</u>
1. Rafforzamento e difesa dei valori etici e dell'integrità nella comunità accademica¹³	Attuazione e monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione previste dal PTPCT 2020-2022 (compresa la formazione), per la parte di competenza dell'Unità Organizzativa di afferenza	15%	a) % di ore di formazione effettuata rispetto alle n. 20 ore programmate per l'anno 2020 (cfr. paragrafo 10 del PTPCT 2020-2022) b) mappatura dei processi di competenza e/o aggiornamento alla luce di eventuali modifiche organizzative intervenute nell'anno 2019 c) n.di report trasmessi all'indirizzo <i>anticorruzione(at)unina.it</i> , da cui risulti la piena attuazione - da parte dell'Ufficio di afferenza - delle misure di prevenzione della corruzione previste dal PTPCT 2020-2022, compresa la formazione - cfr. allegato 1A	a) 100% b) trasmissione all'indirizzo <i>uff.organizzazione(at)unina.it</i> dell'aggiornamento della mappatura relativa al 100 % dei processi di competenza entro il 30 novembre 2020 o conferma di quella già effettuata c) n. 1 report - da trasmettere entro il 11.12.2020 - da cui risulti l'attuazione del 100% delle misure di prevenzione della corruzione per la parte di competenza
	Attuazione e monitoraggio delle misure di trasparenza previste dal PTPCT 2020-2022, per la parte di competenza dell'Unità Organizzativa di afferenza	15%	n.di report trasmessi all'indirizzo <i>anticorruzione(at)unina.it</i> , da cui risulti la tempestiva trasmissione all'URPT - da parte dell'Unità Organizzativa di afferenza - di tutti i dati/atti da pubblicare sul sito web di Ateneo, ai fini del pieno rispetto delle misure di trasparenza previste dalla vigente normativa e dal PTPCT 2020/2022 - cfr. allegato 2T	n. 1 report - da trasmettere entro il 11.12.2020 - da cui risulta la trasmissione del 100% dei dati/atti da pubblicare

¹³ I Direttori dei Dipartimenti e i Presidenti / Direttori di Scuole e Centri di Ateneo potranno segnalare motivatamente la necessità di modificare, in tutto o in parte, **gli obiettivi riportati nel Piano integrato in materia di anticorruzione, trasparenza e privacy e/o di procedere all'eventuale rimodulazione dei relativi pesi**, con il supporto dell'Ufficio Performance e Anticorruzione e della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo.

2. Adeguamento dell'Ateneo alle novità normative	Contributo, per la parte di competenza dell'Unità Organizzativa di afferenza, agli interventi necessari per assicurare il rispetto da parte dell'Ateneo delle vigenti disposizioni in materia di PRIVACY	15%	Percentuale di attuazione, per la parte di competenza, degli interventi individuati dal dirigente della Ripartizione e dall'Ufficio Privacy come prioritari per assicurare il rispetto da parte dell'Ateneo delle vigenti disposizioni in materia di PRIVACY	100%
3. Organizzazione e gestione - Ottimizzazione delle procedure per il miglioramento dei servizi di supporto¹⁴	Contributo all'attuazione del progetto <i>Good Practice</i>	15%	Percentuale di dati trasmessi al MIP, rispetto al totale dei dati richiesti per le diverse rilevazioni avviate in Ateneo nell'ambito del Progetto <i>Good Practice</i>	100%
	Ulteriore obiettivo individuato dal Responsabile della struttura	40%		
	Ulteriore obiettivo individuato dal Responsabile della struttura			

¹⁴ I Direttori dei Dipartimenti e i Presidenti / Direttori di Scuole e Centri di Ateneo sono chiamati ad **integrare gli obiettivi sopra riportati con un massimo di 2 ulteriori obiettivi individuali, con un peso complessivo pari al 40%, salva in ogni caso la possibilità di rimodulazione di tutti i pesi indicati.** A titolo esemplificativo potranno essere individuati obiettivi finalizzati al: miglioramento dei servizi erogati a studenti e dottorandi, ottimizzazione delle procedure di acquisto di attrezzature scientifiche, aggiornamento delle piattaforme in uso nel Dipartimento/ Scuola / Centro ; ottimizzazione dei processi, anche alla luce dell'esperienza maturata e delle *best practices* individuate durante l'emergenza COVID19.