

PIANO INTEGRATO

2021-2023

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II

Sommario

Introduzione	3
SEZIONE I.....	6
1. Inquadramento Strategico	6
1.1 L'Assetto Organizzativo e le risorse umane	6
1.2 Il Posizionamento dell'Ateneo rispetto alla Didattica	10
1.3 Il Posizionamento dell'Ateneo rispetto alla Ricerca	13
1.4 Il Posizionamento dell'Ateneo rispetto all'Internazionalizzazione	14
1.5 L'Ateneo Federico II e la terza missione	16
1.6 L'Ateneo Federico II e le risorse finanziarie	17
2. Prevenzione della Corruzione - Comunicazione e Trasparenza	18
3. la <i>Performance</i> organizzativa correlata alla <i>performance</i> individuale	20
3.1 Obiettivi organizzativi di Ateneo	21
3.2 Obiettivi organizzativi di struttura e trasversali	23
3.3 Il sistema di monitoraggio degli obiettivi organizzativi di struttura assegnati al Direttore generale e ai Dirigenti e degli obiettivi trasversali	24
3.4 Obiettivi organizzativi di struttura assegnati per l'anno 2021 alle unità di personale in servizio presso le Strutture decentrate – assegnazione e monitoraggio	25
SEZIONE II. Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2021/2023 - Programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo	27
Documenti allegati	28

INTRODUZIONE

Il presente *Piano Integrato* descrive il contesto in cui l'Ateneo opera e gli obiettivi di *performance* che il Direttore generale, i dirigenti e il personale tecnico-amministrativo sono chiamati a perseguire nel triennio 2021/2023, precisandone azioni, indicatori e *target*; 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.

Nello scorcio dell'anno 2020 ha avuto inizio il mandato del nuovo Rettore dell'Ateneo federiciano: al termine delle elezioni indette dal Decano dell'Ateneo, con DM n. 792 del 19.10.2020 il Prof. Matteo Lorito, ordinario di Patologia vegetale, è stato nominato Rettore dell'Università degli Studi di Napoli Federico II per il sessennio 2020/2026 e si è insediato il 1° novembre 2020; la carica di Prorettrice è rivestita dalla Prof.ssa Rita Maria Antonietta Mastrullo.

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

Tenuto conto del nuovo ***Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) per l'anno 2021*** - sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Ateneo preliminarmente all'approvazione del presente Piano – e nelle more della definizione e approvazione del nuovo Piano strategico di Ateneo, questo documento è finalizzato ad una prima tempestiva assegnazione degli obiettivi di *performance*, in chiave sistemica e ciclica, in coerenza con:

- il vigente Piano strategico¹, fermo restando che si procederà alla integrazione e/o revisione del Piano integrato in corso d'anno, a seguito della pianificazione strategica che sarà definita dalla nuova *governance* di Ateneo (cfr. *infra*);
- il precedente ciclo della performance, le cui risultanze sono emerse in sede di monitoraggio effettuato nel corso dell'anno 2020, nonché in occasione del recente *confronto* con tutti i dirigenti e con un campione di responsabili delle altre strutture di Ateneo;
- la programmazione del lavoro agile e i relativi indicatori per il triennio 2021/2023, quali riportati nel **Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.) di Ateneo, il cui testo è stato elaborato dalla Direzione generale e dalle competenti Ripartizioni sulla base degli approfondimenti e degli indirizzi del gruppo di lavoro nominato dal Rettore con D.R. n. 4240 del 23.12.2020 ed è riportato nella SEZIONE II del presente Piano**;
- lo stato di attuazione del Piano triennale di Ateneo per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (PTPCT) relativo al triennio 2020/2022 e della strategia ivi definita, con riserva di integrazione e/o revisione del Piano integrato in corso d'anno, a seguito dell'aggiornamento del PTPCT per il triennio 2021/2023²;

¹ Piano strategico 2019/2021, così come aggiornato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29/06/2020 e pubblicato in data 04/08/2020 sul sito web di Ateneo, alla pagina http://www.unina.it/documents/11958/7856277/Aggiornamento_Piano_strategico.pdf

² Tale aggiornamento è in via di definizione – a cura della dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo (n.q. di RPCT) e degli Uffici di supporto, con il significativo apporto di tutto il personale

- il Piano di Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2019/2021 - predisposto dal Comitato Unico di Garanzia di Ateneo (C.U.G.) e approvato nel luglio 2019 - che 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;
- il secondo Bilancio di genere di Ateneo, di imminente pubblicazione - il cui testo è stato trasmesso il 31 dicembre 2020 al Rettore e al Direttore generale dalla Coordinatrice del gruppo di lavoro nominato con D.R. n. 727 del 19.2.2020 – e le conseguenti proposte formulate dalla Presidente del C.U.G. (nelle more dell'aggiornamento del predetto P.A.P.) e dalla citata Coordinatrice nel corso di un apposito *confronto* con la dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo ed il personale dell'Ufficio *Performance* e Anticorruzione;
- le esigenze rappresentate dalla Dirigente della Ripartizione Affari Legali, Privacy e Gestione documentale (cartacea e informatica), n.q. di *Responsabile della Protezione dei Dati (RpD)* di Ateneo, nel corso di un recente incontro con la dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo ed il personale dell'Ufficio *Performance* e Anticorruzione.

Nell'anno 2020, come noto, è stato necessario fare fronte all'emergenza pandemica da Covid-19: la necessità e l'urgenza di contenerne gli effetti sulla salute collettiva ed individuale ha indotto rapidissimi cambiamenti. Il nostro Paese è stato tra i primi ad essere colpito dalla pandemia, il che ha determinato repentini ed incessanti adattamenti delle misure di contenimento dell'emergenza: a partire dai mesi di febbraio-marzo 2020, si sono susseguiti oltre 30 provvedimenti, statali e regionali, recepiti ed attuati dall'Ateneo, che hanno trasformato in maniera profonda e probabilmente indelebile le ordinarie modalità di lavoro e di insegnamento. All'inizio del mese di marzo 2020 l'Ateneo ha trasferito – *ex abrupto* - tutte le sue attività (con limitate eccezioni) in *remoto*: l'attività didattica, gli esami di profitto e di laurea ed il lavoro del personale tecnico-amministrativo si sono svolti in modalità "a distanza", con una operazione senza precedenti nella storia recente dell'Ateneo, che ha consentito di assicurare nondimeno la continuità delle attività essenziali ed indefettibili. Molti di questi cambiamenti (il lavoro a distanza, in particolar modo) erano attesi da tempo e sono stati accelerati, in quanto necessitati, dal contesto; altri (la didattica a distanza, in particolar modo), erano stati in parte già sperimentati con successo, sia pure con una sfera di operatività decisamente più limitata.

Negli anni a venire occorrerà valutare quanto di queste esperienze potrà essere messo 'a regime' per migliorare stabilmente le *performance* dell'Ateneo; e si è già al lavoro in tale direzione con il P.O.L.A. (*Piano Organizzativo del Lavoro Agile*), elaborato dalla Direzione generale e dalle competenti Ripartizioni sulla base degli approfondimenti e degli indirizzi del gruppo di lavoro nominato dal Rettore con D.R. n. 4240 del 23.12.2020 e riportato nella SEZIONE II del presente Piano, cui si fa rinvio.

dirigenziale – e sarà emanato entro il 31 marzo 2021, in virtù di quanto rappresentato in un recente comunicato del Presidente dell'ANAC, pubblicato sul relativo [sito web in data 7 dicembre 2020](#).

Al momento della redazione del presente Piano perdura la situazione emergenziale, seppur con l'auspicio di futura risoluzione grazie al recente avvio della campagna vaccinale che, tuttavia, non si prevede possa essere conclusa in tempi stretti. Nella consapevolezza dell'imponderabilità degli ulteriori sviluppi dell'emergenza in atto, il Piano Integrato 2021-2023 si pone **in continuità con quello precedente** quanto alla declinazione degli obiettivi da raggiungere, ferme restando le consistenti novità correlate all'adozione del P.O.L.A. di Ateneo; ci si riserva in ogni caso di procedere in corso d'anno alle necessarie o opportune integrazioni e revisioni, a seguito dell'aggiornamento del **Piano Strategico di Ateneo** e del **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza per il triennio 2021-23**³.

³ L'aggiornamento per il triennio 2021/2023 sarà sottoposto all'approvazione del CdA entro il 31.3.2021 e tempestivamente pubblicato sul sito web di Ateneo, nella sezione Amministrazione trasparente. Al riguardo, si veda il Comunicato pubblicato sul sito web dell'ANAC in data 7.12.2020, alla pagina http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Comunicazione/News/_news?id=3dc4988a0a778042399cb4c84ecee70a

SEZIONE I

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 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.

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.

Com’è noto, successivamente alla prima trasformazione organizzativa risalente all’anno 2012 e conseguente all’entrata in vigore della l. 240/2010 – che ha avuto un forte impatto sulle strutture decentrate⁴ - a decorrere dal 2018 in Ateneo si è proceduto ad un riassetto organizzativo dell’Amministrazione centrale, definito dal Direttore Generale, previa condivisione con il Rettore, con [decreto](#) n.1007 del 19.10.2018, con l’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).

A decorrere dall’anno 2019, inoltre, l’Ateneo ha aggiunto una nuova “costola” alla propria organizzazione, con l’avvio delle attività della **Scuola Superiore Meridionale** (cfr. *infra*).

L’Università degli Studi di Napoli Federico è strutturata in 26 Dipartimenti, 4 Scuole, 17 Centri di Ricerca Interuniversitari, 23 Centri di Ricerca Interdipartimentali, 11 Centri di Servizio di Ateneo, 1 Centro di 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

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

Consiglio degli Studenti
Comitato Unico di Garanzia

Musei
Orto Botanico
Azienda Agraria
Altre strutture

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 completo 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
<ul style="list-style-type: none"> - Economia, Management e Istituzioni - Giurisprudenza - Scienze Economiche e Statistiche - Scienze Politiche - Scienze Sociali - Studi Umanistici
Scuola di Medicina e Chirurgia
<ul style="list-style-type: none"> - Farmacia - Medicina Clinica e Chirurgia - Medicina Molecolare e Biotecnologie Mediche - Neuroscienze e Scienze Riproduttive ed Odontostomatologiche - Sanità Pubblica - Scienze Biomediche Avanzate - Scienze Mediche Traslazionali

Scuola Politecnica e delle Scienze di Base
<ul style="list-style-type: none"> - Architettura - Biologia - Fisica "Ettore Pancini" - Ingegneria Chimica, dei Materiali e della Produzione Industriale - Ingegneria Civile, Edile e Ambientale - Ingegneria Elettrica e delle Tecnologie dell'Informazione - Ingegneria Industriale - Matematica e Applicazioni "Renato Caccioppoli" - Scienze Chimiche - Scienze della Terra, dell'Ambiente e delle Risorse - Strutture per l'Ingegneria e l'Architettura
Scuola di Agraria e Medicina Veterinaria
<ul style="list-style-type: none"> -Agraria -Medicina Veterinaria e Produzioni Animali

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

Nell'Ateneo sono inoltre presenti:

- [l'Orto Botanico](#)
- [l'Azienda Agraria e zootecnica](#)

La consistenza dei professori di ruolo e dei ricercatori, nonché del personale tecnico-amministrativo e dirigente dell'Ateneo alla data del 1.1.2021 è la seguente:

PROFESSORI DI RUOLO E RICERCATORI (PROFESSORI ORDINARI E ASSOCIATI, RICERCATORI):	2630	PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E DIRIGENTE	2282
<i>PROFESSORI ORDINARI</i>	<i>680</i>	<i>DIRIGENTI</i> (di cui 1 con incarico di Direttore Generale presso questo Ateneo)	<i>12</i>
<i>PROFESSORI ASSOCIATI</i>	<i>972</i>	<i>CATEGORIA EP</i>	<i>175</i>
<i>RICERCATORI</i>	<i>364</i>	<i>CATEGORIA D</i>	<i>553</i>
<i>RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO</i>	<i>614</i>	<i>CATEGORIA C</i>	<i>1095</i>
		<i>CATEGORIA B</i>	<i>434</i>
		<i>COLLABORATORI LINGUISTICI</i>	<i>13</i>

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. 447 unità, di cui all'allegato C al

protocollo e precisamente 3 cat. EP, 41 cat. D, 364 cat. C e 39 cat. B) sia esclusivamente dall'A.O.U. (pari a n. 81 unità, di cui all'allegato D al protocollo e precisamente 71 cat. EP e 10 cat. D).

Al 1° gennaio 2021 vi sono, infine, n. 4.141 persone che hanno altre tipologie di rapporto con l'Ateneo: assegnisti (310), dottorandi (1158)⁵, specializzandi medici (1879), docenti a contratto (774).

1.2 Il Posizionamento dell'Ateneo rispetto alla Didattica

L'offerta formativa dell'Ateneo per l'anno accademico 2020/2021 comprende:

- 77 Corsi di Laurea (Triennali)
- 75 Corsi di Laurea Magistrali non a ciclo unico
- 9 Corsi di Laurea Magistrali a ciclo unico
- 40 corsi di Dottorato di Ricerca nel XXXIII ciclo (di cui 3 afferenti alla [Scuola Superiore Meridionale](#)).

Completano l'offerta didattica: 37 Master universitari di I e II livello attivati (comprensivi di 2 Master attivati con sede amministrativa presso altri Atenei), 9 Scuole di Specializzazione di Area non Medica (comprensive della Scuola delle Professionali Legali), 53 Scuole di Specializzazione di Area Medica⁶ (dati relativi all'anno accademico 2019/2020).

Per l'anno accademico 2020/2021 si conta un numero di studenti iscritti, compresi gli immatricolati, di 69.460, di cui 29.892 unità per i corsi "umanistici", 39.568 unità per i corsi "scientifici" (dati al 1 gennaio 2021)⁷, 326 studenti per le scuole di specializzazione di Area non Medica (di cui 94 per la Scuola di Specializzazione delle Professioni Legali (dati al 1° gennaio 2021). Per l'anno accademico 2019/2020 si annoverano 431 studenti per le Scuole di Specializzazione di Area non Medica (di cui 97 per la Scuola di Specializzazione delle Professioni Legali) e 773 studenti per le Scuole di Specializzazione di Area Medica (dato riferito a fine anno accademico 2019/2020 e aggiornato al 1° gennaio 2021).

Nell'anno 2020, al sopraggiungere della grave situazione epidemiologica e delle conseguenti disposizioni governative, l'Ateneo ha avviato con immediatezza le azioni necessarie per potenziare

⁵ Tale dato è comprensivo del numero di dottorandi iscritti al XXXIII ciclo con scadenza al 31/12/2020, per i quali il DL n. 172 del 18 dicembre 2020 all'art.21-bis garantisce l'estensione della **proroga** del termine finale del corso, per un periodo non superiore a tre mesi.

⁷ Con [avviso del 29 ottobre 2020](#) e successivamente con [avviso del 30 novembre 2020](#), è stato reso noto che **è stata prorogata al 30 novembre 2020 e ulteriormente al 15 dicembre 2020** la scadenza del termine per effettuare le **immatricolazioni ai corsi di laurea** ad accesso libero (triennali ed al corso di laurea magistrale a ciclo unico in Giurisprudenza) e le iscrizioni agli **anni successivi al primo di tutti i corsi di studio, nonché i passaggi ed i trasferimenti di corsi di studio**, senza il pagamento del contributo sanzionatorio.

i sistemi di teledidattica, in modo da consentire la fruizione dei **corsi a distanza o in modalità blended** a tutti.

A seguito del primo D.P.C.M. con il quale il Governo Nazionale ha dettato misure per fronteggiare la situazione epidemiologica, l'Ateneo ha risposto all'emergenza con l'erogazione di più di 400 corsi a distanza; in un mese di *lockdown* totale si sono svolte, sempre a distanza, sessioni di laurea e di esame (per n. 1428 lauree e n. 12952 esami)⁸.

Anche nel periodo successivo al *lockdown* "duro", ossia nella fase nella quale l'attività didattica è parzialmente tornata in presenza, l'ausilio della telematica ha consentito di prenotare posti in aula "a distanza" in funzione della capienza e del progressivo adeguamento alle disposizioni governative in materia, mediante l'implementazione di un'apposita app.⁹

Si segnala, inoltre, l'apporto fondamentale del Centro di Ateneo Federica Web-learning, che ha sostenuto in modo determinante l'Ateneo e tutti gli utenti che ne hanno voluto beneficiare, attraverso la produzione di *Learning Spaces* erogati nella sezione denominata "Federica Go!": nell'anno 2020 sono stati erogati 247 corsi MOOC (*massive open online course*, «corso online aperto e di massa») e 12 *Lauree Freemium*; nel 2021 si prevede la progettazione e produzione di diverse tipologie di nuovi corsi, anche grazie alle numerose *Partnership* in fase di definizione.

Si ricorda inoltre che nel 2019 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; nel corso dell'anno 2020, sono state avviate e concluse le seguenti attività:

- selezione per il conferimento di n. 18 assegni (9 seniores e 9 juniores) per lo svolgimento di attività di ricerca in: Archeologia e culture del Mediterraneo antico; Global History and Governance; Testi, Tradizioni e Culture del libro;
- concorso per esami a complessivi 60 posti di Allievo Ordinario per l'a.a. 2020-2021, articolati in 30 posti per allievo ordinario del primo anno in Matematica, Fisica e Ingegneria; 25 posti per allievo ordinario del primo anno e/o del quarto anno (primo anno di Laurea magistrale) in: Archeologia e culture del Mediterraneo antico, Ricerca storica, conservazione, fruizione del patrimonio; Global History and Governance; Testi, tradizioni e

⁸ Si è registrato un elevato numero di interazioni giornaliere (1000 al giorno, con picchi di 2000 nei periodi di più intenso svolgimento degli esami di profitto).

⁹ L'utilizzazione dell'app GOIN-Student ha fatto registrare, al 15.12.2020, n. 400mila prenotazioni, di cui 50mila attraverso SPID.

culture del libro; Studi italiani e romanzi; 5 posti per allievo ordinario del quarto anno (primo anno di Laurea magistrale) in Scienze della Vita.

Con DR/2020/1488 del 30/04/2020 è stato emanato il bando di ammissione al 36° ciclo dei corsi di dottorato di ricerca.

Al fine di organizzare le attività di *back* e *front office* per il primo triennio della Scuola, è stata avviata e conclusa la selezione di personale interno all'Ateneo, dotato di competenze ed esperienze adeguate alla complessità delle attività (da realizzare in una parte del monte ore lavorativo).

Proseguono inoltre 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 già illustrato nel precedente Piano integrato:

- la [Apple Developers Academy](#), nata dall'accordo con Apple Inc.;
- l'[Academy DIGITA](#) - Digital Transformation and Industry Innovation Academy, nata dall'accordo con Deloitte Consulting s.r.l.;
- l'[Aerotech Academy](#), in collaborazione con il gruppo Leonardo;
- la [Cyber HackAdemy](#), promossa da Accenture;
- la [Cisco Academy – DTLab Networking Bootcamp](#), in collaborazione con Cisco Systems Inc.

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.

Si segnala, inoltre, che l'Ateneo ha esteso la *No Tax Area* istituita con Decreto del Ministero dell'Università e Ricerca n. 234/2020, ossia l'esonero per le tasse universitarie, agli studenti con ISEE fino al valore di 24.000 euro, superando così il minimo dei 20.000 euro previsti a livello nazionale, al fine di garantire il diritto allo studio ad una platea più ampia di beneficiari; inoltre questa Università ha previsto di utilizzare come parametro fiscale *l'ISEE dell'anno in corso* e non quello dell'anno precedente (2019), per dare margini più ampi di iscrizione all'Università anche a coloro che hanno subito danni economici a causa dell'emergenza da COVID-19.

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).

Si riporta di seguito l'andamento del numero di pubblicazioni e brevetti dell'Ateneo dal 2015 al 2019:

Tipologia Prodotto	2015	2016	2017	2018	2019
Articolo in rivista	5,347	5,71	6,069	6,077	5,764
Brevetto	16	23	20	13	8
Contributo in Atti di convegno	1,181	1,1	1,161	857	1,019
Contributo in volume (Capitolo o Saggio)	1,245	1,478	1,581	1,419	1,107
Monografia o trattato scientifico	133	181	178	177	128
Totale	7,922	8,492	9,009	8,543	8,026

Prosegue inoltre 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 diffusione 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), nonché 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*.

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 a partire dalla fine del 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.

Nel corso del 2020 stati pubblicati i bandi per la presentazione di progetti di ricerca nell'ambito del **Finanziamento della Ricerca di Ateneo (FRA)**, destinati a chi non sia titolare di alcun finanziamento proveniente da bandi competitivi per la ricerca e che, inoltre, nell'ambito di questo stesso [Programma](#), non abbia goduto di un finanziamento negli ultimi tre anni. Sono previste 2 linee di finanziamento con le seguenti caratteristiche: **Linea A**, cofinanziata dalla Compagnia di San Paolo: è rivolta a progetti presentati su altri bandi da Proponenti che, in qualità di Principal Investigator, abbiano visto la propria proposta valutata positivamente da revisori indipendenti senza però essere stati finanziati. Saranno presi in considerazione solo i progetti presentati nei 24 mesi precedenti all'emanazione del presente bando.

Linea B: è rivolta a ricercatori e professori di II fascia che, in gruppo di tre Proponenti, presentano progetti di ricerca esclusivamente originali.

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.diacr.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);
- Precision Livestock Farming (<https://www.mvpa-unina.org/corsi/Livestock.xhtml>);
- Autonomous Vehicle Engineering.

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

- Aerospace Engineering (in collaborazione con Ingegneria Aeronautica Escuela Tecnica Superior de Ingegneria (ETSI) Universidad de Sevilla, Le École Nationale Supérieure de Mécanique et d'Aérotechnique – Poitiers (France)) (<http://www.dii.unina.it/index.php/it/>);

- 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);
- 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) ());
- Economics and Finance (in collaborazione con Universidade Catolica Portuguesa (Portogallo).

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*.

Nel processo di internazionalizzazione dell'Ateneo riveste un ruolo fondamentale il **C.L.A. (Centro Linguistico di Ateneo)**, sia per la formazione offerta agli studenti Erasmus in uscita e in ingresso, sia rispetto alla didattica erogata nei CdS, nonché per il rafforzamento delle **competenze linguistiche** di docenti, dottorandi, specializzandi, del personale dirigenziale e tecnico-amministrativo.

Relativamente a quest'ultimo, nel corso dell'anno 2020 è stata avviata una prima iniziativa formativa, dapprima in presenza e poi, in considerazione dell'emergenza sanitaria, sulla piattaforma *Teams* in modalità sincrona (corso di lingua Inglese di livello B, della durata di n. 100 ore, destinato a circa 30 unità di personale t.a. e dirigenziale), organizzata su proposta della Commissione Internazionalizzazione di Ateneo al fine di migliorare i servizi di supporto al processo di internazionalizzazione. Nel corso nell'anno 2021 l'Ufficio Formazione di Ateneo verificherà la disponibilità del C.L.A. in ordine all'organizzazione di ulteriori edizioni del corso, con una più ampia platea dei discenti.

Presso il CLA è stato, tra l'altro, organizzato un **nuovo ciclo di conversazioni in lingua francese**, avente ad oggetto la lettura collettiva e relativa discussione di articoli pubblicati dal quotidiano francese *Le Monde* (Rubriques: *Entretien*, *Horizons*, *Idées*, *Littérature/Critique*, *Rencontre*), inerenti i temi più attuali dello scenario socio-culturale e socio-linguistico internazionale, con una particolare attenzione rivolta alla Francia e alla francofonia. Gli incontri sono organizzati nel pieno rispetto delle misure emergenziali, utilizzando la piattaforma multimediale MICROSOFT TEAMS, 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

Negli ultimi anni 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**.

Nonostante le difficoltà causate dall'emergenza epidemiologica ancora in atto, l'Ateneo prosegue le 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 - sia con iniziative 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";
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 diversi ambiti;
3. le attività di attuazione del programma legato al **Centro di Competenza a elevata specializzazione su tematiche Industria 4.0** denominato "**MediTech**";
4. il progetto, nato nell'ambito della Cassa depositi e prestiti, per l'istituzione di un **Polo Agritech**, con laboratori ed infrastrutture dedicate alla ricerca e alla sperimentazione nel settore agroalimentare (in collaborazione con i Dipartimenti di Ingegneria e Medicina e con il coinvolgimento non solo di ricercatori universitari, ma anche di aziende del settore).

Proseguono inoltre le seguenti principali iniziative:

1. il progetto "**MANN in Campus/Federico II**", nell'ambito di una convenzione quadriennale attiva dal 2019 con il Museo Archeologico Nazionale di Napoli;
2. il **Corso di alta formazione in "Storia e filologia del manoscritto e del libro antico"**, nell'ambito di un accordo quadro pluriennale con il Ministero dei Beni e delle Attività Culturali;
3. **la collaborazione con le Università degli studi di Pisa, Padova e Bologna**, nell'ambito di una convenzione sottoscritta con finalità 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";
4. le attività del **Polo Universitario Penitenziario regionale per i detenuti della Campania.**, in collaborazione con il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria - Provveditorato Regionale della Campania;

5. il [Progetto GLAM/Biblioteca di agraria Federico II](#) – in virtù di un accordo di collaborazione tra la il Centro Musei delle Scienze Agrarie (MUSA) e il Centro di Ateneo per le Biblioteche “Roberto Pettorino” (Biblioteca di Area Agraria) - ai fini della tutela e valorizzazione dell’ingente patrimonio librario, archivistico e museale presente nelle collezioni della Biblioteca di Area Agraria e del MUSA;
6. il progetto [Medtronic Open Innovation Lab - Hack for Med Tour](#), che coinvolge 3 hub territoriali di eccellenza (**Lecce, Napoli e Mirandola**) con l’obiettivo di scoprire quali soluzioni innovative possono nascere dall'incontro tra *Data Science*, Intelligenza Artificiale e settore *Healthcare*, per rendere la diagnosi, la cura e l'informazione in ambito medico più aperte, accessibili, sicure e veloci per tutti.

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 1.6.1), nonché l’ammontare delle quote più importanti del Fondo di Finanziamento Ordinario (tabella 1.6.2).

Anno	FFO (€)	Programmazione Triennale (€)	Tasse e Contributi Universitari (€)	Spese Personale a carico Ateneo (€)	Indicatore Spese di Personale
2015	325.422.014	2.599.649	77.301.366	294.492.403	72,66%
2016	326.120.821	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%
2019	351.510.626	3.302.446	74.379.926	290.045.207	67,58%

Tabella 1.6.1 Andamento FFO, Tasse e Spese Personale nel quinquennio 2015 – 2019 - Fonte Proper

Componenti principali	2017	2018	2019
Totale base (€)	233.285.527	226.2866.133	218.265.403
<i>Quota base FFO. Costo standard di formazione per studente in corso</i> ¹⁰	66.184.448	74.531.798	77.488.549
Totale premiale (€) ¹¹	75.763.880	88.175.727	90.919.216
<i>Valutazione della qualità della ricerca - VQR 2011-2014</i>	42.210.454	46.550.396	49.054.410
<i>Valutazione delle politiche di reclutamento - VQR 2011-2014</i>	19.546.364	23.306.925	25.356.660
Totale perequativo (€)	5.576.752	5.839.663	8.671.232
Totale assegnazione iniziale (€)	314.626.159	320.281.523	317.855.851

Tabella 1.6.2 Analisi FFO 2017/2019 - Fonte DM FFO

¹⁰ Dal 2018 il costo standard include anche gli studenti fuori corso al primo anno, e ciò spiega l’aumento per tale anno.

¹¹ La quota premiale 2017 e 2018 totale presenta un correttivo in negativo di circa 160.000 euro dato delle Università di Camerino e Macerata, colpite dal terremoto.

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 stati 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 delle sessioni periodiche di approfondimento organizzate a cura del RPCT e dell'URPT con i dirigenti e con i capi degli Uffici di Dipartimenti/Centri/Scuole.

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 tiene 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 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 indicati nel PTPCT, cui sono correlati specifici obiettivi di performance dei dirigenti e dei responsabili (con incarico non *ad interim*) delle Unità Organizzative presso le Strutture decentrate.

Il RPCT, nella sua relazione annuale da redigere per l'anno 2020 entro il 31 marzo 2021 (cfr. il comunicato pubblicato sul relativo sito web dell'ANAC in data 7 dicembre 2020), riferirà dei risultati del monitoraggio, evidenziando le ipotesi in relazione alle quali siano emerse irregolarità o anomalie; entro il medesimo termine si procederà all'aggiornamento del P.T.P.C.T. per il triennio 2021/2023, in corso di elaborazione del RPCT di Ateneo e degli Uffici di supporto, con il significativo apporto di tutto il personale dirigenziale.

Nelle more di tale aggiornamento – cui potrà seguire una revisione/integrazione del presente Piano integrato – le strutture di Ateneo sono chiamate ad attuare le misure previste per l'anno 2021 dal P.T.P.C.T. 2020/2022, pubblicato – unitamente a tutti gli allegati – sul sito web di Ateneo, nella sezione Amministrazione trasparente.

Il collegamento con il ciclo della *performance* viene assicurato dal presente Piano con l'assegnazione dell'obiettivo strategico relativo al *rafforzamento e alla difesa dei valori etici e dell'integrità nella comunità accademica*, che si articola nell'assegnazione:

- alla **dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo**, che riveste anche il ruolo di RPCT di Ateneo, di obiettivi operativi connessi al raggiungimento del *target* programmato

per l'anno 2021 nel PTPCT 2020/2022 (paragrafo 3 "*Strategia per la prevenzione del rischio corruzione e per la trasparenza nell'Ateneo Federico II*"), con riferimento alle azioni di prevenzione della corruzione e di trasparenza dal n. 1 al n. 16, n. 18 (A - C - D- E) e n. 20; parte di tali obiettivi saranno assegnati a cascata ai capi degli Uffici di tale Ripartizione;

- ai **dirigenti** di tutte le **Ripartizioni** - per la parte di competenza - di obiettivi operativi connessi al raggiungimento del *target* programmato per l'anno 2021 nel PTPCT 2020/2022 (paragrafo 3 "*Strategia per la prevenzione del rischio corruzione e per la trasparenza nell'Ateneo Federico II*"), con riferimento alle azioni di prevenzione della corruzione e di trasparenza nn. 17, 18 (B - D- E), 19, 21, 22 e 23;
- 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 citate azioni e all'attuazione delle misure di trasparenza e delle misure di prevenzione della corruzione previste dal PTPCT; si vedano in particolare: a) le ore di formazione, b) l'attuazione, per la parte di competenza, delle misure di prevenzione riportate nell'appendice IV al PTPCT vigente e delle misure di trasparenza riportate nell'appendice VI al PTPCT vigente; c) l'aggiornamento della mappatura dei processi di competenza (ove necessario).

Viene, infine, assicurato un collegamento tra la misura del monitoraggio dei tempi procedurali e la *performance* organizzativa (cfr. Paragrafo del PTPCT relativo al *Monitoraggio dei tempi procedurali*).

3. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA CORRELATA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Le dimensioni che compongono la performance individuale sono:

- i risultati riferiti agli obiettivi annuali - inseriti nel presente Piano - 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 definiti nel SMVP 2021 anche in considerazione dell'introduzione in Ateneo del lavoro agile.

Il presente documento – come anticipato nella parte introduttiva – procede ad una prima assegnazione al Direttore generale e al personale dirigente e tecnico-amministrativo degli obiettivi di *performance* da perseguire nel triennio 2021/2023, fatta salva la necessità – già evidenziata nelle pagine precedenti - di procedere ad un'integrazione/revisione in corso d'anno.

Si precisa che alcuni degli obiettivi operativi definiti per le annualità precedenti sono venuti a naturale compimento nel corso del 2020; altri, per loro stessa natura, sono stati ulteriormente precisati in ragione delle azioni già perfezionate; per altri ancora, constatati i risultati conseguiti

nell'anno 2020, si è provveduto esclusivamente alla definizione o ridefinizione del *target* per l'annualità 2021 (rivedendo, in limitate ipotesi, la relativa pianificazione già riportata nel precedente Piano integrato, in considerazione dei risultati raggiunti al 31 dicembre 2020, illustrati dai dirigenti in sede di monitoraggio e nel corso di un recente *confronto*).

Si rappresenta altresì che, in considerazione dell'esigenza di individuare specifici obiettivi di *performance* per tutto il personale correlati all'introduzione in Ateneo del lavoro agile – in coerenza con gli indicatori e *target* ivi riportati (cfr. *infra*) – e, al contempo, della necessità di non assegnare un numero eccessivo di obiettivi al Direttore generale e ai dirigenti, anche al fine di prevedere un peso significativo per i singoli obiettivi in cui vi sia un maggior coinvolgimento di ciascuno, per l'anno 2021 non vengono reiterati gli obiettivi previsti nel Piano integrato di Ateneo 2020/2022 per l'Attuazione del Progetto Good Practice (ob. 4.3 del P.I.A. 2020/2022) e per la Verifica dell'andamento in Ateneo degli indicatori comuni relativi alle funzioni di supporto (ob. 6.4 del P.I.A. 2020/2022), fermo restando che le relative attività – avviate *ex novo* nel 2020 - proseguiranno nel 2021 nell'ambito delle procedure di competenza delle singole Ripartizioni ed Uffici, se del caso con l'individuazione di Referenti.

Si segnala inoltre che nel corso dell'anno 2021 il C.S.I. di Ateneo e la Ripartizione Supporto Istituzionale proseguiranno le attività finalizzate alla 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; 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. Relativamente a tali *Dashboard*, si evidenzia che le attività già programmate nel precedente Piano integrato e avviate nel 2020 hanno subito inevitabili rallentamenti nel corso di tale anno, anche a causa delle attività straordinarie che l'Ateneo è stato chiamato a mettere in campo per far fronte al perdurare dello stato di emergenza dopo la pausa estiva, peraltro con un aggravamento della situazione nella Regione Campania non prevedibile alla data di redazione del precedente Piano.

3.1 Obiettivi organizzativi di Ateneo

Gli *obiettivi organizzativi di Ateneo o obiettivi istituzionali* riguardano risultati perseguiti dall'Ateneo nel suo complesso; sono collegati agli indici fondamentali di funzionamento delle Università (internazionalizzazione, servizi agli studenti, attrazione dei fondi per la ricerca, terza missione, etc.) e non necessariamente rientrano completamente nell'ambito di influenza del

Direttore generale e dei dirigenti (fermo restando che ovviamente prevedono l'apporto di una qualche componente dell'Amministrazione).

Alla data di redazione del presente documento è in corso di completamento la nuova *governance* di Ateneo¹², cui seguirà l'aggiornamento del Piano strategico; in ragione di ciò, dopo la definizione degli obiettivi strategici da perseguire e l'individuazione delle azioni da avviare con priorità in relazione agli assi strategici indicati nel [programma elettorale del nuovo Rettore](#), si procederà alla enucleazione degli **obiettivi organizzativi di Ateneo ai quali ancorare la valutazione del Direttore generale e dei dirigenti, con la conseguente integrazione/revisione in corso d'anno del presente Piano**. In tale sede, saranno quindi riportati in apposita tabella del Piano integrato, per ciascuno degli obiettivi individuati: finalità, azioni, indicatori, *target*, *coordinamento politico* delle azioni, *coordinamento tecnico-amministrativo* delle azioni; si procederà, inoltre, alla conseguente individuazione del peso complessivo degli *obiettivi organizzativi* di Ateneo assegnati al Direttore generale e ai dirigenti e alla conseguente rimodulazione del peso stabilito per gli obiettivi organizzativi di struttura, in ogni caso nel rispetto dei limiti previsti nel vigente SMVP¹³.

¹² Il 15 gennaio 2021 il Magnifico Rettore ha trasmesso a tutta la Comunità universitaria un primo elenco di deleghe rettorali.

¹³ Il SMVP 2021, in ordine ai pesi degli obiettivi assegnati al **Direttore generale** prevede che *“è fissa la percentuale del 5% per l'obiettivo di Customer satisfaction; è fissa la percentuale del 45% riguardante gli obiettivi di comportamento organizzativo; l'articolazione dei pesi tra obiettivi organizzativi di Ateneo, obiettivi organizzativi di struttura ed eventuali obiettivi individuali è fissata nel Piano integrato, è complessivamente pari al 50% e varia in relazione al tipo di obiettivi attribuiti”*. Per i **dirigenti**, invece, è previsto che *“è fissa la percentuale del 5% per l'obiettivo di Customer satisfaction; è fissa la percentuale del 5% per gli obiettivi collegati ai miglioramenti di efficienza e di efficacia (obiettivi di continuità); è fissa la percentuale del 45% riguardante gli obiettivi di comportamento organizzativo; gli obiettivi individuali pesano fino ad un massimo del 10% e i restanti punti percentuali (Peso complessivo tra 35% e 45%) sono suddivisi tra gli obiettivi strategici di Ateneo e gli obiettivi, anche trasversali, attribuiti alle Ripartizioni dell'Amministrazione”*.

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 tabelle riportate negli **Allegati I, II e III** riassumono gli *obiettivi organizzativi* di struttura rientranti nell'ambito di azione del Direttore e dei dirigenti (**Allegato I**), gli *obiettivi trasversali* a più strutture dell'Ateneo (**Allegato II**), e gli *obiettivi delle strutture decentrate* (**Allegato III**).

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 I** 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 a quelle già utilizzate per le attività lavorative ordinarie (*risorse ordinarie*).

Entro 20 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 II](#) 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, legali ad un miglioramento dei servizi dell'Ateneo.

Entro 20 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 *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)* prevede un **monitoraggio** in corso d'anno degli obiettivi assegnati ai Dirigenti, attraverso una verifica e rendicontazione *in itinere* ed 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.

Rispetto al precedente modello, il nuovo *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)* per l'anno 2021 modifica parzialmente le scadenze previste per l'invio delle schede di monitoraggio, per assicurare - anche nell'ambito del processo di valutazione delle *performance* - una maggiore attenzione al rispetto dei tempi, come auspicato peraltro dal NdV:

- **1° monitoraggio**: entro il **31 luglio 2021** dei risultati raggiunti al 30 giugno;
- **2° monitoraggio**: entro il **30 novembre 2021** dei risultati raggiunti al 31 ottobre;
- trasmissione della sola scheda riportante la sintesi del risultato finale raggiunto degli obiettivi operativi: entro il **15 gennaio 2022** ;

- Trasmissione dell'intero **fascicolo di valutazione completo di allegati**: entro il **15 marzo 2022** (con introduzione di un meccanismo premiale in caso di trasmissione anticipata al **28 febbraio 2022**, su cui si veda nel dettaglio il SMVP, nella parte relativa alla valutazione dei comportamenti).

Il confronto tra i dirigenti e il Direttore generale si realizza continuamente in corso d'anno, attraverso incontri che consentono non solo di esaminare le eventuali criticità segnalate nelle schede di monitoraggio, ma anche di sottoporre agli organi di Ateneo proposte di miglioramento.

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 assegnati al Direttore Generale e ai singoli dirigenti.

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 nei relativi allegati sono formalizzate con nota direttoriale, tempestivamente pubblicata sul sito web di Ateneo, nella sezione *Amministrazione trasparente* - sottosezione *Performance* – e trasmessa al **Nucleo di Valutazione**; di ciò si dà conto anche nella Relazione sulla *Performance*.

3.4 Obiettivi organizzativi di struttura assegnati per l'anno 2021 alle unità di personale in servizio presso le Strutture decentrate – assegnazione e monitoraggio

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

Entro il 28 febbraio 2021 i Direttori dei Dipartimenti e i Presidenti / Direttori di Scuole e Centri di Ateneo – con comunicazione all'indirizzo uff.performance@pec.unina.it – **potranno segnalare l'opportunità o necessità di procedere**, con il supporto dell'Ufficio Performance e Anticorruzione e della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo:

- ad una **modifica motivata degli obiettivi riportati nell'[Allegato III](#) correlati all'introduzione del lavoro agile e all'attuazione della normativa in materia di anticorruzione, trasparenza e privacy e/o di procedere all'eventuale rimodulazione dei relativi pesi,**

- ad una **integrazione degli obiettivi riportati** nell'[Allegato III](#) **con un ulteriore obiettivo** (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), con conseguente proposta di **rimodulazione dei relativi pesi**.

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 il 28 febbraio 2021** il responsabile del Centro Servizi 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 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*.

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*.

SEZIONE II. Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2021/2023 - Programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo

Nella presente SEZIONE si fa rinvio in toto al **Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.) di Ateneo**, redatto in attuazione dell'articolo 14, comma 1, della legge n. 124 del 2015 e s.m.i. e delle *Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.) e indicatori di performance*, approvate con Decreto del 9 dicembre 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione; **tale testo - elaborato dalla Direzione generale e dalle competenti Ripartizioni sulla base degli approfondimenti e degli indirizzi del citato gruppo di lavoro nominato dal Rettore con D.R. n. 4240 del 23.12.2020 - costituisce parte integrante della presente sezione del Piano integrato di Ateneo per il triennio 2021/2023** ed è visualizzabile al seguente [link](#), per assicurare il rispetto del *template* pubblicato in data 21.12.2020 sul sito web del Dipartimento della Funzione pubblica:

[Piano Organizzativo del Lavoro Agile \(P.O.L.A.\) di Ateneo per il triennio 2021/2023](#)

Il P.O.L.A. di Ateneo reca in allegato:

- il *Disciplinare del Lavoro agile* – quale atto interno di autorganizzazione e predeterminazione dei contenuti degli accordi individuali – e l'annesso schema di accordo individuale di lavoro agile (**ALL. A al P.O.L.A.**);
- la *Mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile* (**ALL. 1 al P.O.L.A.**);
- il Piano formativo per i dirigenti, finalizzato a dotare gli stessi di nuove competenze digitali, nonché delle competenze necessarie per una diversa organizzazione del lavoro e per modalità di coordinamento indispensabili ad una gestione efficiente del lavoro agile (come richiesto nel citato *template* si riporta in tale allegato solo la pianificazione che riguarda la realizzazione di attività di formazione finalizzate a fornire le nuove competenze per il lavoro agile) - **ALL. 2 al P.O.L.A.**;
- Piano formativo per i dipendenti, che comprende l'aggiornamento delle competenze digitali e nuove *soft skills* per l'auto-organizzazione del lavoro, per la cooperazione a distanza tra colleghi e per le interazioni a distanza anche con l'utenza (come richiesto nel citato *template*, anche in tale allegato si riporta solo la pianificazione che riguarda la realizzazione di attività di formazione finalizzate a fornire le nuove competenze per il lavoro agile) - **ALL. 3 al P.O.L.A.**.

DOCUMENTI ALLEGATI

In allegato al presente Piano integrato sono riportati:

- [Allegato I](#): Obiettivi organizzativi del Direttore generale e delle Ripartizioni
- [Allegato II](#): Obiettivi trasversali di Ateneo
- [Allegato III](#): Obiettivi delle strutture decentrate
- **Allegato A al P.O.L.A.**: Disciplinare del Lavoro agile e annesso schema di accordo individuale;
- **Allegato 1 al P.O.L.A.**: Mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile;
- **Allegato 2 al P.O.L.A.**: *Piano formativo per i dirigenti*;
- **Allegato 3 al P.O.L.A.**: *Piano formativo per i dipendenti*.

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

- [Piano triennale di Prevenzione della Corruzione 2020-2022](#) rimodulato alla luce del 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 della corruzione, da ultimo approvate dal CdA di Ateneo nell'adunanza del 28/07/2020
- [Appendice V](#) - Codice di Comportamento dell'Università degli Studi di Napoli Federico II
- [Appendice VI](#) - Elenco degli obblighi di pubblicazione