



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI NAPOLI
PARTHENOPE

RELAZIONE PERFORMANCE 2020

Presentazione e indice

La presente Relazione, redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D.lgs. 27 ottobre 2009 n.150, è il documento mediante il quale l'Amministrazione evidenzia, a consuntivo con riferimento all'anno 2020, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti e concludendo in tal modo il ciclo della performance.

Gli obiettivi 2020 assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori sono stati inseriti nel Piano della Performance come previsto dall'art. 10, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n. 150/2009 ed esplicitato dalla delibera CIVIT n. 6/2013.

La relazione descrive sinteticamente gli esiti raggiunti nel 2020 in merito agli obiettivi strategici e gli esiti di performance organizzativa ed individuale, anche in correlazione con la programmazione finanziaria.

La relazione sulla performance vuole, pertanto, essere uno strumento di accountability grazie al quale l'Amministrazione rendiconta quanto realizzato rispetto alla precedente programmazione, nonché uno strumento di miglioramento gestionale attraverso il quale migliorare progressivamente la performance dell'organizzazione in termini efficacia ed efficienza dei processi.

Oggi la normativa delinea un quadro articolato e cogente di rappresentazione di dati, risultati e valutazioni che hanno, quale finalità principale, la trasparenza e l'accountability delle Amministrazioni e, in particolare, delle Università. La redazione della Relazione - alla luce del D.Lgs. 150/2009, del D.Lgs. 74/2017, del D.lgs. 165/2001, della Legge 190/2012 - si ispira alle linee metodologiche delineate con Delibera CIVIT n. 5/2012 relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance e alle successive indicazioni fornite dall'ANVUR e dalla Funzione Pubblica ovvero: Linee guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3 – novembre 2018 del Dipartimento Funzione Pubblica, Linee Guida per la Gestione integrata del Ciclo delle Performance degli Enti Pubblici di Ricerca (ANVUR – luglio 2019), Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali (ANVUR – luglio 2015), Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 (ANVUR - 20/12/2017), Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane (ANVUR - gennaio 2019).

Presentazione e indice.....	2
1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI.....	4
1.1 Il Contesto esterno di riferimento	4
1.2 Il contesto interno	7
1.3 L'amministrazione	7
1.4 I risultati raggiunti	19
1.5 Le criticità e le opportunità.....	22
2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....	29
2.1 Obiettivi di performance organizzativa istituzionale e di struttura: Albero della Performance.....	30
2.2 Obiettivi di performance organizzativa istituzionale e di struttura: risultati raggiunti	34
2.3 Obiettivi Individuali dei Dirigenti: risultati raggiunti.....	46
3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	92
4. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	99
5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....	106
5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	106
5.2 Conclusioni: punti di forza e debolezza del ciclo della performance	107
5.3 Allegato n. 1 – Documenti del ciclo della performance	108

1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

1.1 Il Contesto esterno di riferimento

L'Università degli studi di Napoli Parthenope ha posto al centro delle sue scelte strategiche un rinnovato impegno verso il contesto socio-economico, per rendere le sue strutture nodi nevralgici di una rete internazionale di partner accademici, industriali e istituzionali per una ricerca sempre più collaborativa e interdisciplinare e la condivisione dei risultati.

L'intero anno accademico, così come il resto del mondo, è stato fortemente condizionato dagli effetti della diffusione del virus Covid-19 e dalle conseguenti, ma necessarie, misure di prevenzione del contagio, responsabili di aver limitato, se non arrestato, gran parte delle attività economiche e sociali.

Dopo la sospensione delle attività didattiche in presenza, decisa il 23 febbraio 2020 dalla Conferenza dei Rettori a seguito dell'aggravarsi della situazione nel Nord Italia, il DPCM del 4 marzo 2020 è intervenuto per la sospensione, tra le altre cose e delle attività didattiche in presenza nelle scuole di ogni ordine e grado, nonché della frequenza delle attività scolastiche e di formazione superiore, comprese le università, fatta salva la possibilità di svolgimento di attività formative a distanza. Il DPCM del 7 agosto 2020 ha stabilito le misure per il nuovo anno accademico 2020/2021, disponendo sia lo svolgimento delle attività didattiche, contemporaneamente, sia in presenza sia online, con sistemi di turnazione in caso di classi numerose, sia il rispetto di protocolli di sicurezza.

Il ritorno ad una regolarità delle attività è stato saltuario e frammentato; la situazione emergenziale ha imposto un completo ripensamento dei servizi offerti dall'Ateneo attraverso la pronta rimodulazione della somministrazione dei corsi e dei servizi amministrativi. Nell'anno in corso, l'Ateneo ha fatto ampio ricorso all'istituto dello *smart working* pur garantendo, ove permesso dalle regolamentazioni vigenti, un presidio costante degli uffici.

In questo scenario, già critico per le conseguenze della crisi pandemica, il contesto economico regionale, si conferma ancora lontano dagli standard delle regioni del centro e del nord Italia, e, quindi, sicuramente meno idoneo a sostenere l'Ateneo con finanziamenti e con incarichi retribuiti. Anche sotto l'aspetto legato all'occupazione, il contesto non è sempre in grado di garantire l'inserimento nel mondo del lavoro di tutti i laureati. La Campania risulta, infatti, tra le Regioni con il più basso tasso di occupazione e con alti livelli del tasso di disoccupazione (globale e giovanile).

Il rapporto SMIVEZ 2020 sull'economia e la società del Mezzogiorno, con riferimento alla formazione universitaria, indica che la ripresa degli immatricolati e del tasso di passaggio scuola/università nel periodo di debole ripresa (2013-19) ha consentito solo un parziale recupero per il Mezzogiorno, ancora lontano dai valori del 2008, a differenza del Centro-Nord che è ritornato sui valori pre-crisi. I dati relativi al 2019 mostrano come il Mezzogiorno abbia ancora 12.000 immatricolati in meno rispetto al 2008 e un tasso di passaggio di oltre 5 punti percentuali più basso. Viceversa, il Centro-Nord ha registrato per l'intero periodo un incremento di 30.000 immatricolati circa e un aumento di oltre un punto percentuale del suo tasso di passaggio.

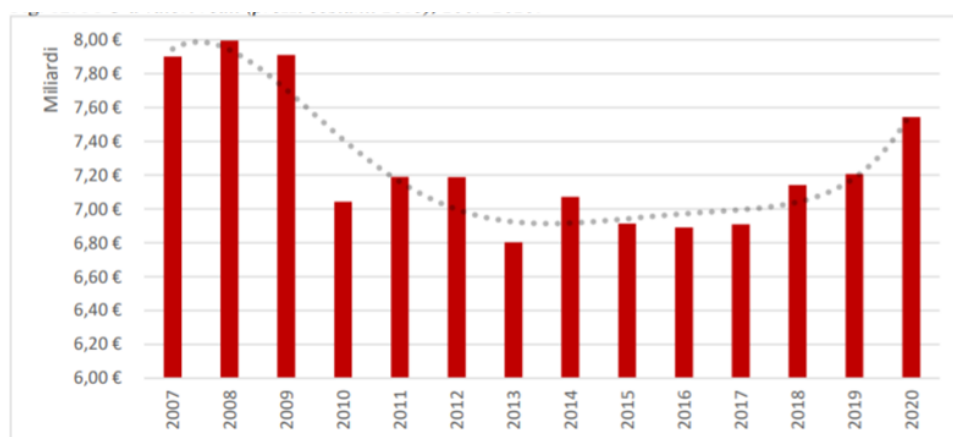
Il rapporto mostra, altresì, segnali incoraggianti con riferimento agli immatricolati. Da una prima analisi di tali dati, emerge un lieve incremento degli immatricolati per l'anno accademico 2020/2021, con una netta diminuzione della mobilità interprovinciale e interregionale.

Nel 2020 il Governo ha previsto uno specifico intervento nel DL Rilancio che ha incrementato l'FFO (Fondo per il finanziamento ordinario dell'Università) di 165 milioni di euro per l'esonero totale della retta universitaria agli studenti con fascia ISEE inferiore ai 20mila euro e parziale per quelli tra 20mila e 30mila. Anche in questo caso, il Rapporto SMIVEZ 2020 indica che, ad oggi, non è ancora possibile verificarne gli effetti con accuratezza a causa dell'indisponibilità di dati definitivi sulle iscrizioni ma con buona probabilità la misura contribuirà a ridurre le disparità territoriali e di reddito che permangono su tutto il territorio nazionale. È inoltre in discussione, nell'ambito delle risorse REACT-EU, la possibilità di estendere tale misura ad una o altre due annualità la no tax area.

Questa policy è di cruciale importanza per incentivare le immatricolazioni universitarie soprattutto se si considera il generale calo della popolazione giovanile, la diminuzione dei tassi di partecipazione universitaria e l'effetto che questi hanno sui processi di accumulazione di capitale umano nel lungo periodo ed, infine, sulla crescita economica del Paese.

Per l'anno 2020, il Fondo per il Finanziamento ordinario (di seguito FFO) si è attestato intorno a circa 7,8 miliardi di euro. Seppur tale cifra confermi il trend positivo dell'FFO che, nei suoi valori di spesa corrente, continua a crescere dal 2015, non può tuttavia non segnalarsi come, analizzando i valori reali a prezzi costanti 2015 e prendendo in considerazione l'inflazione al 2019, esso sia addirittura inferiore del 5% del suo valore al 2008 (Figura 1.1).

Figura 1.1 – Valore FFO



Fonte: ANVUR, MUR. Nota: Per l'anno 2020 si è applicato l'indice di inflazione 2019.

Fonte: Rapporto SMIVEZ 2020 sull'economia e la società del Mezzogiorno

Al contempo, l'analisi effettuata dalla Città Metropolitana di Napoli, nell'ambito della Relazione sul Benessere Equo e Sostenibile (BES Napoli 2020) e del proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza 2021-2023, evidenzia come «l'offerta formativa dell'area metropolitana, sebbene numericamente adeguata risulta, però, deficitaria quando, invece, si valutano i livelli di istruzione, le competenze e il loro mantenimento nel tempo (formazione continua). In tal caso [si continua ad osservare] la Città metropolitana di Napoli si pone in una situazione di svantaggio rispetto al dato nazionale e, seppur in misura minore, anche rispetto al resto della regione Campania».

A tal proposito, nell'ambito del BES della Città Metropolitana di Napoli 2020, è stato rilevato testualmente che: [...] «Particolarmente rappresentativi della situazione deficitaria sono i dati riguardanti la percentuale dei “Giovani (15-29 anni) che non lavorano e non studiano (Neet)”, dei “Laureati ed altri titoli terziari (25-39 anni)” e quelli relativi all'indicatore della “Popolazione adulta (25-64 anni) che partecipa alla formazione continua”. Per tali indicatori, infatti, i dati rilevati a livello locale – metropolitano e regionale - si differenziano da un minimo del 24% circa ad un massimo del 67% circa dagli analoghi dati rilevati a livello nazionale. Risultano, infatti il 39,1% i giovani dell'area metropolitana che non lavorano né studiano (Neet), rispetto al 23,4% registrato a livello nazionale (67,1% in più), ed il 20,5% i laureati tra i 25-39 anni a livello locale rispetto al 27% a livello nazionale (24,1% in meno).

Sempre in ambito metropolitano, inoltre, si rileva la minore presenza di individui che possiedono almeno un diploma: solo il 49,2% a fronte del 61,7% a livello nazionale. Gli stessi indicatori mostrano dei valori regionali, seppur deficitari rispetto a quelli nazionali, leggermente più favorevoli di quelli metropolitani, evidenziando un ritardo del territorio strettamente locale rispetto al resto della regione Campania. Per quanto riguarda i livelli di competenza alfabetica e numerica degli studenti, i valori rilevati a livello metropolitano risultano sostanzialmente sovrapponibili a quelli regionali con differenze più limitate, rispetto ai dati nazionali.

Considerando il numero degli iscritti per le 5 Università con sede nella Città partenopea (escluse le università telematiche), come si evidenzia dalla tabella 1.1 nel 2019/2021 si è registrata una contrazione di circa l'1.3%. L'Università "Luigi Vanvitelli" e la "Parthenope" sono gli Atenei che hanno accusato la maggiore contrazione, mentre per gli altri Atenei si rilevano dati stabili o in lieve incremento.

Tabella n. 1.1 - Iscritti anni accademici 2018/2019 e 2019/2020 agli Atenei della Città Metropolitana di Napoli

Atenei presenti nella Città metropolitana di Napoli	Iscritti a.a. 2018/2019*	Iscritti a.a. 2019/2020*	Tasso di variazione
Università degli Studi di Napoli "Federico II"	73.741	73.920	0,24
Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli"	24.061	22.736	-5,51
Università degli Studi di Napoli "Parthenope"	11.349	10.727	-5,48
Università degli Studi di Napoli "L'Orientale"	11.562	11.552	-0,09
Università degli Studi "Suor Orsola Benincasa"	8.244	8.358	1,38
Totale	128.957	127.293	-1,29

* Fonte: Piani di prevenzione della corruzione e della trasparenza della Città Metropolitana di Napoli 2020-2022 e 2021-2023 - Elaborazione Ufficio Statistica

1.2 Il contesto interno

L'Ateneo si propone nel panorama universitario con una forte identità di ricerca e formazione, cui partecipano, nell'ambito delle rispettive competenze, funzioni e responsabilità, docenti, studenti e personale tecnico – amministrativo.

Nel corso del 2020, l'aumento esponenziale dell'epidemia ha impegnato il Governo a varare dei decreti attuativi per promuovere il lavoro agile come attività ordinaria per tutte o quasi le funzioni organizzative, senza l'accordo bilaterale, prima obbligatorio, tra le parti. Fin da subito docenti, tecnici e personale tecnico amministrativo si sono prontamente organizzati per permettere lo svolgimento online delle attività ed il lavoro agile: sessioni di laurea previste, adozione di protocolli per lo svolgimento degli esami a distanza, sia scritti sia orali; la fruizione delle risorse librarie digitali; organizzazione degli spazi di archiviazione e potenziamento delle infrastrutture digitali etc.

L'Ateneo si è fatto promotore, in conformità alle disposizioni legislative, di interventi finalizzati ad agevolare l'adozione da parte del personale di comportamenti uniformi e virtuosi, predisponendo quanto necessario per consentire l'erogazione regolare dei servizi offerti. In particolare, l'Ateneo, ha investito nell'individuazione e nel potenziamento di nuove soluzioni e risorse come strumenti operativi per consentire un'efficiente erogazione dei servizi agli studenti ed al personale, adottando, in tempi celeri, idonee misure e protocolli di sicurezza.

Con decreto n. 61 del 09/03/2020, la Direzione Generale ha reso ordinario, a decorrere dalla medesima data, per tutto il periodo dell'emergenza, il ricorso generalizzato al lavoro agile. La modalità 'remota' del lavoro è stata inevitabilmente accompagnata da un insieme di necessarie trasformazioni e adeguamenti dell'intero Ateneo.

L'Ateneo ha saputo reagire con prontezza all'emergenza, soprattutto in termini di digitalizzazione dei processi e di potenziamento della strumentazione informatica, al fine di renderla adeguata alle singole realtà interne, garantirne la connettività, acquisendo all'uopo le necessarie dotazioni informatiche mobili, servizi in cloud e licenze. È significativamente incrementato il livello di digitalizzazione, anche attraverso l'aumento dell'utilizzo della firma digitale e la gestione di procedimenti completamente digitalizzati.

La pandemia, imponendo l'adozione di politiche di limitazione della mobilità delle persone per contenere il contagio, ha contribuito a dare un forte impulso alle strategie volte ad aumentare e migliorare l'attrattività dell'offerta formativa nel suo complesso, favorendo un ruolo attivo degli studenti nei processi di apprendimento mediante il potenziamento delle azioni di orientamento in ingresso, la fruizione in modalità *e-learning* di parte delle attività formative e le azioni di sostegno agli studenti. È stata posta in essere, inoltre, una serie di interventi volti ad accrescere i finanziamenti esterni destinati alla ricerca e al trasferimento tecnologico, al potenziamento delle attività di terza missione e all'internazionalizzazione dell'offerta didattica.

1.3 L'amministrazione

Questo paragrafo descrive l'assetto organizzativo, presentando i principali dati rilevanti e mira a far emergere, da un lato, la struttura organizzativa in relazione al sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione.

L'architettura organizzativa dell'Università Parthenope si articola in:

- Amministrazione centrale, costituita da 6 aree amministrative di livello dirigenziale, oltre la Direzione Generale, che concorrono alla realizzazione dei compiti istituzionali dell'Ateneo (Figura 1.2);
- Strutture accademiche della didattica, di ricerca e della terza missione, suddivise in 7 Dipartimenti, 2 Scuole Interdipartimentali e 1 Scuola di Specializzazione (Figura 1.3). I Dipartimenti coordinano la ricerca e la terza missione, oltre a organizzare e gestire l'attività didattica in collaborazione con le Scuole Interdipartimentali.

Figura 1.2- Struttura organizzativa dell'Ateneo

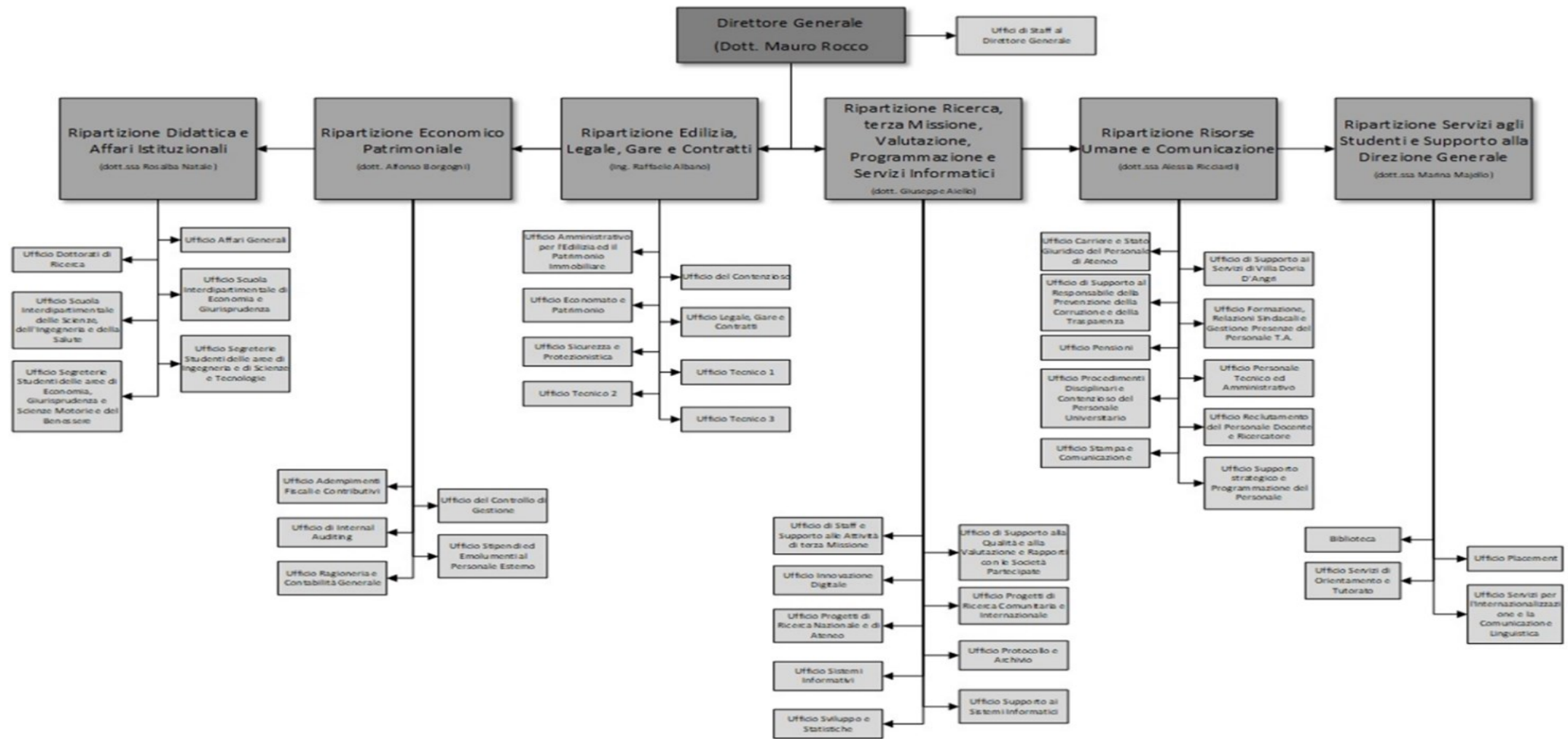
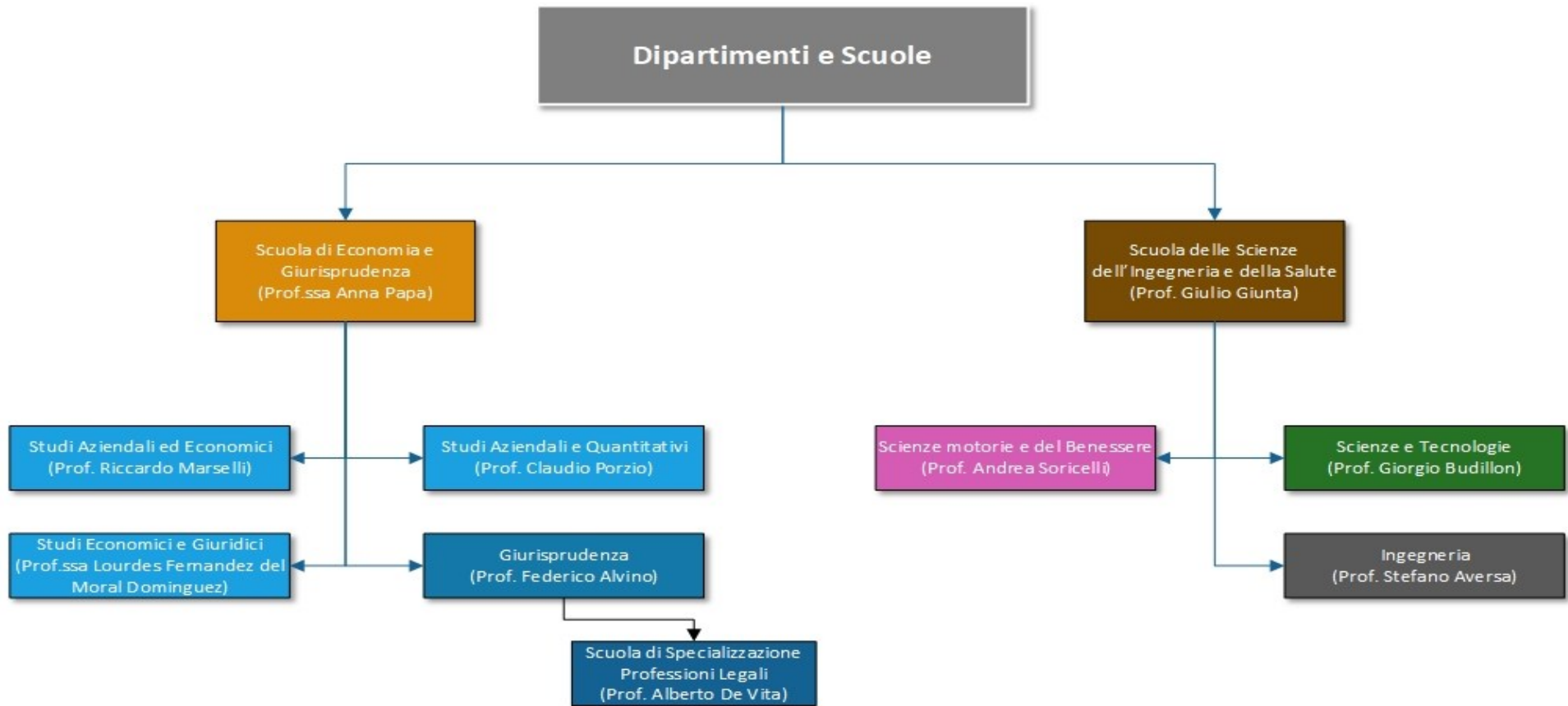


Figura 1.3 - Strutture accademiche della Didattica, della Ricerca e della Terza Missione



L'Università degli Studi di Napoli Parthenope con oltre 10.000 studenti, 343 Docenti, 250 unità di Personale tecnico amministrativo e 7 unità di Personale dirigenziale si configura come un Ateneo di medie dimensioni¹.

La complessità del profilo gestionale dell'Amministrazione si evince dai fattori dimensionali che contraddistinguono l'organizzazione, sia in termini di decentramento delle sedi in cui vengono svolte le attività istituzionali che di numerosità del personale.

Dal punto di vista delle sedi universitarie, l'Università dispone di 5 strutture; presso ciascuna di esse si svolgono diverse attività:

- sede centrale di via Acton n. 38, dov'è collocato il Rettorato e gli uffici dell'Amministrazione Centrale;
- palazzo Pacanowski a Monte di Dio, polo Giuridico-Economico;
- Centro Direzionale, polo di Ingegneria e Scienze e Tecnologie;
- villa Doria d'Angri, centro di rappresentanza e di alta formazione;
- via Medina, sede del Dipartimento di Scienze Motorie e del Benessere.

Sotto il profilo della numerosità del personale in servizio, come evidenziato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Anno 2021, l'Ateneo presenta, rispetto alle altre Università italiane, un divario numerico circa il rapporto personale docente e personale tecnico amministrativo. Per un'analisi di dettaglio si rinvia alle tabelle che seguono, che rappresentano la distribuzione del personale docente e ricercatore e tecnico amministrativo rispetto agli ultimi tre anni.

DOTAZIONE ORGANICA

Tabella n. 1.2 – Distribuzione del Personale docente e ricercatore per ruolo e Dipartimento di afferenza, triennio 2018-2020

Dipartimento	Professori Ordinari			Professori associati			Ricercatori			Ricercatori a tempo determinato			Totale complessivo		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Dipartimento di Giurisprudenza	11	12	12	17	17	17	11	9	9	3	5	5	42	43	43
Dipartimento di Ingegneria	18	20	20	18	19	21	15	14	12	8	10	12	59	63	65
Dipartimento di Scienze e Tecnologie	12	12	12	16	18	21	18	17	14	4	11	10	50	58	57
Dipartimento di Scienze Motorie e del Benessere	10	10	11	16	16	17	11	10	9	5	7	4	42	43	41
Dipartimento di Studi Aziendali e Quantitativi	14	13	12	16	20	22	13	10	8	5	7	9	48	50	51
Dipartimento di Studi Aziendali ed Economici	16	16	16	14	13	14	8	7	5	6	10	8	44	46	43
Dipartimento di Studi Economici e Giuridici	14	15	15	13	12	13	10	9	8	7	7	7	44	43	43
TOTALE COMPLESSIVO	95	98	98	110	115	125	86	76	65	38	57	55	329	346	343

Tabella n. 1.3 - Distribuzione Personale tecnico amministrativo e dirigenziale per categoria/ruolo di appartenenza, triennio 2018-2020

Categoria/Ruolo	2018	2019	2020
B	82	79	86
C	95	99	86*

¹ Dati al 31/12/2020.

D	60	58	61
EP	15	15	17**
Dirigenti	7***	7***	7***
TOTALE	259	258	257

*di cui n. 1 unità a tempo determinato

**di cui n. 2 unità di tecnologi a tempo determinato

*** di cui uno in aspettativa con l'assunzione dell'incarico di Direttore Generale dell'Ateneo.

Tabella n. 1.4- Distribuzione del Personale tecnico amministrativo e dirigenziale per area funzionale/ruolo, triennio 2018-2020

Area	2018	2019	2020
Amministrativa*	98	103	103*
Amministrativa-gestionale**	51	50	57**
Biblioteche	6	6	5
Dirigenziale***	7***	7***	7***
Servizi generali e tecnici	37	36	30
Tecnica, Tecnico-scientifica ed elaborazione dati	60	56	55
Totale complessivo	259	258	257

*di cui n. 1 unità a tempo determinato

** di cui 2 unità di tecnologi a tempo determinato

*** di cui uno in aspettativa con l'assunzione dell'incarico di Direttore Generale dell'Ateneo

Segue un'analisi di genere del personale:

Tabella n. 1.5 – Distribuzione del personale docente e ricercatore in servizio al 31/12/2020 per genere ed età anagrafica media

Dipartimento	Totale Complessivo	M	F	Età media
Dipartimento di Giurisprudenza	43	26	17	49,62
Dipartimento di Ingegneria	65	47	18	48,43
Dipartimento di Scienze e Tecnologie	57	40	17	51,43
Dipartimento di Scienze Motorie e del Benessere	41	14	27	52,43
Dipartimento di Studi Aziendali e Quantitativi	51	24	27	46,41
Dipartimento di Studi Aziendali ed Economici	43	28	15	46,86
Dipartimento di Studi Economici e Giuridici	43	17	26	48,55
TOTALE COMPLESSIVO	343	196	147	49,07

Tabella n. 1.6 - Distribuzione del personale tecnico amministrativo e dirigente in servizio al 31/12/2020 per genere ed età anagrafica media

RIPARTIZIONE	Tot	F	M	Età media
Amministrazione Centrale	8	1	7	44,5
Area Dipartimentale	43	16	27	52,13
Ripartizione Didattica e Affari Istituzionali	42	23	19	50,80
Ripartizione Economico Patrimoniale	25	14	11	47,04
Ripartizione Edilizia, Legale, Gare e Contratti	58	16	42	52,86
Ripartizione Ricerca, terza Missione, Valutazione, Programmazione e Servizi Informatici	31	13	18	47,25
Ripartizione Risorse Umane e Comunicazione	28	16	12	46,82
Ripartizione Servizi agli Studenti e Supporto alla Direzione Generale	22	18	4	51,45
TOTALE COMPLESSIVO	257	117	140	50,12

Di seguito i dati oggetto forniti dall'ANVUR nel Rapporto biennale sullo stato del sistema universitario e della ricerca 2018, che evidenziano quanto precedentemente osservato rispetto al divario numerico delle due componenti di personale dell'Ateneo:

Tabella n. 1.7 – Rapporto personale tecnico amministrativo e personale docente di ruolo negli Atenei italiani, anni 2014 – 2015 – 2016 – 2017

ANNO	PTA	DOC	PTA/DOC
2014	49.975	45.432	1,10
2015	49.427	47.987	1,03
2016	49.079	46.301	1,06
2017	48.241	45.085	1,07

Dai valori sopracitati si evince che il rapporto PTA/DOCENTI in Italia si attesta con valore superiore a 1. Questo significa che il numero di PTA è superiore al numero di docenti e nel corso degli anni continua ad aumentare. Per quanto riguarda l'Università Parthenope, invece, il dato è in contro tendenza in quanto il rapporto, nel corso degli anni, tende a scendere anziché salire. Di seguito il trend dell'Ateneo:

Tabella n. 1.8 – Rapporto personale tecnico amministrativo e personale docente di ruolo nell'Università degli Studi di Napoli Parthenope dall'anno 2014 all'anno 2020

ANNO	PTA	DOC	PTA/DOC
2014	268	317	0,85
2015	259	316	0,82
2016	259	322	0,80
2017	252	323	0,78
2018	252	334	0,75
2019	251	346	0,73
2020	250	343	0,73

OFFERTA FORMATIVA

L'offerta didattica dell'Ateneo si presenta distribuita in diversi ambiti scientifici, a conferma della sua persistente vocazione generalista. L'Ateneo offre 15 corsi di laurea di primo livello, 16 corsi magistrale, 1 corso di laurea magistrale a ciclo unico, 5 Master di I livello, 5 Master di II livello, 1 Scuola di specializzazione e 11 Corsi di dottorato di ricerca.

Nelle successive tabelle è illustrata l'articolazione dell'offerta formativa dell'Ateneo per l'a.a. 2020/2021:

Tabella n. 1.9 – Corsi di studio a.a. 2020/2021

DIPARTIMENTO	TIPO	TITOLO CDS	SCUOLA INTERDIPARTIMENTALE
Dipartimento di Giurisprudenza	Laurea I livello	Scienze dell'amministrazione, dell'organizzazione e consulenza del lavoro	Scuola Interdipartimentale di Economia e Giurisprudenza
	Laurea II livello	Management pubblico	
	Laurea ciclo unico	Giurisprudenza	
Dipartimento di Studi Aziendali ed Economici	Laurea I livello	Management delle imprese internazionali	
		Management delle imprese turistiche	
	Laurea II livello	Amministrazione, finanza e consulenza aziendale Fashion, Art and Food Management	
Dipartimento di Studi Aziendali e Quantitativi	Laurea I livello	Economia aziendale Statistica e informatica per l'azienda, la finanza e le assicurazioni	
	Laurea II livello	Economia del mare Management e Marketing internazionale	
Dipartimento di Studi Economici e Giuridici	Laurea I livello	Economia e commercio Economia e Management	
	Laurea II livello	Metodi quantitativi per le valutazioni economiche e finanziarie Scienze economiche, finanziarie e internazionali	
Dipartimento di Ingegneria	Laurea I livello	Ingegneria civile e ambientale per la mitigazione dei rischi	
		Ingegneria gestionale	
		Ingegneria informatica, biomedica e delle Telecomunicazioni	
	Laurea II livello	Ingegneria civile e per la tutela dell'ambiente costiero Ingegneria della sicurezza dei dati e delle comunicazioni Ingegneria gestionale	
Dipartimento di Scienze e Tecnologie	Laurea I livello	Conduzione del mezzo navale	
		Informatica	
		Scienze biologiche	
		Scienze nautiche, aeronautiche e meteo-oceanografiche	
	Laurea II livello	Informatica applicata (Machine Learning e BigData)	
		Scienze e tecnologie della navigazione Biologia per la sostenibilità	
Dipartimento di Scienze Motorie e del Benessere	Laurea I livello	Scienze motorie	
	Laurea II livello	Scienze e management dello sport e delle attività motorie	
		Scienze motorie per la prevenzione ed il benessere Progettazione dei servizi educativi e formativi, "Media education" e Tecnologie per l'inclusione nei contesti formali e non formali <i>(Corso interateneo con l'Università degli Studi di Salerno)</i>	

Tabella n. 1.10 – Master e Corsi di dottorato a.a. 2020/2021

SCUOLE	MASTER	CORSI DI DOTTORATO
Scuola Interdipartimentale delle Scienze, dell'Ingegneria e della Salute	Master di I Livello in “Capitale naturale servizi ecosistemici e contabilità ambientale”	Energy Science and Engineering
	Master di I Livello in “Didattica nelle Scienze Motorie e Sportive”	Fenomeni e rischi ambientali
	Master di I Livello in “Posturologia e Biomeccanica per le attività motorie e sportive: Teoria, Metodologia e Didattica”	Information and Communication Technology and Engineering
	Master di II Livello in Meteorologia e Oceanografia Fisica (in Collaborazione con Unisalento)	International PhD Programme Environment, Resources and Sustainable Development
		Scienze delle attività motorie e sportive
Scuola Interdipartimentale di Economia e Giurisprudenza	Master di I Livello in “Stabilization and Integration Policies for the BiH Public Administration System – S.I.P. P.A.S.”	Diritto e istituzioni economico-sociali: profili normativi, organizzativi e storico-evolutivi
	Master di I Livello in “Tourism & Hospitality Management (MTHM)”	Diritto dei servizi nell’ordinamento italiano ed europeo
	Master di II Livello in “Chief Financial Officer – Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo (CFO)”	Economia, Statistica e Sostenibilità
	Master di II Livello in “Governo dei rischi assicurativi (MAGRISK)”	Eurolinguaggi e terminologie specialistiche
	Master di II Livello in “Legal Manager & Advisor”	Economics, Management and Accounting
	Master di II Livello in “Prevenzione dai rischi di infiltrazioni criminali nelle attività economiche. Gestione, amministrazione e riutilizzo dei beni sequestrati e confiscati”	Imprenditorialità e innovazione

STUDENTI

In relazione alla popolazione studentesca, le tabelle che seguono forniscono i dati relativi all'attrattività dell'Ateneo con riguardo ai corsi di studio ed ai dottorati di ricerca.

Come si evince dall'esame della Tabella 1.11 negli ultimi tre anni accademici c'è stato un consistente aumento degli immatricolati (CdS Triennali e LMCU) passando da 1772 del 2018/19 a 2890 del 2019/20 (+63%). Anche per gli iscritti al primo anno delle lauree magistrali si registra un aumento, più moderato, passando da 731 del 2018/19 a 894 del 2019/20 (+22,30%). Gli iscritti totali evidenziano però solo un piccolo incremento pari a +2,89% (+1,35% per L triennali, -19,93 LMCU, +27,63% per LM). Tale fenomeno è connesso a un notevole numero di studenti iscritti al primo anno che abbandonano gli studi dopo averli iniziati ed in particolare per i corsi di laurea triennale e ciclo unico. Tale diminuzione non corrisponde in egual misura a tutti i corsi di laurea. Infatti il maggior decremento riguarda ben il 50% dei corsi di studio tra cui la laurea magistrale in Giurisprudenza pari a -19,93 (da 1089 del 2018/19 a 872 del 2020/21), il corso di laurea in Management delle Imprese Turistiche pari a -20% (da 535 del 2018/19 a 428 del 2020/21) e il corso di Ingegneria Civile e Ambientale per la Mitigazione dei Rischi pari a -58,65% (da 104 del 2018/19 a 43 del 2020/21). Per le lauree magistrali invece un solo corso ha evidenziato un trend negativo ed è la laurea magistrale in Scienze e Tecnologie della Navigazione passata da 111 studenti del 2018/19 a 102 del 2020/21. Per far fronte a tale fenomeno l'ateneo, nel documento di "Politica e Programmazione 2019-21" ha programmato tra le azioni strategiche proprio quella di "limitare ulteriormente il fenomeno degli abbandoni dal primo al secondo anno di iscrizione mediante efficaci azioni di supporto agli studenti". L'attuazione di tale azione è descritta nel capitolo dedicato all'Orientamento in ingresso, in itinere ed in uscita del relativo Programma Triennale 2019-2021.

Tabella n. 1.11 - Iscritti/Immatricolati ai Corsi di Studio triennali e Magistrali a ciclo unico per gli a.a. 2018/2019, 2019/2020 e 2020/2021*

Corsi di Studio	Immatricolati						Iscritti					
	Numero			Variazione			Numero			Variazione		
CdS Triennali	2018	2019	2020	2019/2018	2020/2019	2020/2018	2018	2019	2020	2019/2018	2020/2019	2020/2018
Scienze dell'Amministrazione e dell'Organizzazione – L-16	31	52	71	67,74%	36,54%	129,03%	174	193	198	10,92%	2,59%	13,79%
Management delle Imprese Internazionali – L-18	254	333	376	31,10%	12,91%	48,03%	1052	1078	1178	2,47%	9,28%	11,98%
Management delle Imprese Turistiche – L-18	134	151	145	12,69%	-3,97%	8,21%	535	489	428	-8,60%	-12,47%	-20,00%
Economia Aziendale – L-18	308	409	491	32,79%	20,05%	59,42%	1642	1487	1520	-9,44%	2,22%	-7,43%
Statistica e Informatica per l'Azienda, la Finanza e le Assicurazioni – L-41	15	18	31	20,00%	72,22%	106,67%	67	61	74	-8,96%	21,31%	10,45%
Economia e Commercio – L-33	225	239	286	6,22%	19,67%	27,11%	987	842	883	-14,69%	4,87%	-10,54%
Economia e Management – L-33			141						141			
Ingegneria Civile e Ambientale per la Mitigazione dei Rischi L-7	13	12	16	-7,69%	33,33%	23,08%	104	29	43	-72,12%	48,28%	-58,65%
Ingegneria Informatica, Biomedica e delle Telecomunicazioni – L-8	31	51	86	64,52%	68,63%	177,42%	204	199	233	-2,45%	17,09%	14,22%
Ingegneria Gestionale – L-9	47	61	80	29,79%	31,15%	70,21%	263	261	284	-0,76%	8,81%	7,98%
Scienze Biologiche – L-13	82	83	178	1,22%	114,46%	117,07%	556	495	544	-10,97%	9,90%	-2,16%
Scienze Nautiche, Aeronautiche e Meteo Oceanografiche – L-28	75	68	119	-9,33%	75,00%	58,67%	268	181	235	-32,46%	29,83%	-12,31%
Conduzione del Mezzo Navale – L-28	14	23	30	64,29%	30,43%	114,29%	19	45	57	136,84%	26,67%	200,00%

Informatica - L-31	130	162	205	24,62%	26,54%	57,69%	710	700	736	-1,41%	5,14%	3,66%
Scienze Motorie – L-22	318	489	529	53,77%	8,18%	66,35%	1518	1576	1654	3,82%	4,95%	8,96%
TOTALE	1677	2151	2784	28,26%	29,43%	66,01%	8099	7636	8208	-5,72%	7,49%	1,35%
CdS Magistrale a ciclo unico	2018	2019	2020	2019/2018	2020/2019	0,10%	2018	2019	2020	2019/2018	2020/2019	0,10%
Giurisprudenza – LMG/01 (NA)	95	90	106	-5,26%	17,78%	11,58%	1089	942	872	-13,50%	-7,43%	-19,93%
CdS Magistrali biennali	2018	2019	2020	2019/2018	2020/2019	0,10%	2018	2019	2020	2019/2018	2020/2019	0,10%
AMMINISTRAZIONE, FINANZA E CONSULENZA AZIENDALE -LM 77	145	140	140	-3,45%	0,00%	-3,45%	259	311	314	20,08%	0,96%	21,24%
BIOLOGIA PER LA SOSTENIBILITA' - LM 6	0	0	13				0	0	13			
ECONOMIA DEL MARE - LM 77	15	13	19	-13,33%	46,15%	26,67%	15	29	34	93,33%	17,24%	126,67%
FASHION, ART AND FOOD MANAGEMENT - LM 77	0	0	17				0	0	17			
INFORMATICA APPLICATA (MACHINE LEARNING E BIG DATA) - LM 18	13	29	34	123,08%	17,24%	161,54%	41	51	64	24,39%	25,49%	56,10%
INGEGNERIA CIVILE E PER LA TUTELA DELL'AMBIENTE COSTIERO - LM 23& LM 35	19	15	17	-21,05%	13,33%	-10,53%	19	32	37	68,42%	15,63%	94,74%
INGEGNERIA DELLA SICUREZZA DEI DATI E DELLE COMUNICAZIONI - LM 27	7	14	20	100,00%	42,86%	185,71%	12	24	34	100,00%	41,67%	183,33%
INGEGNERIA GESTIONALE LM 31& LM 33	12	43	27	258,33%	-37,21%	125,00%	65	71	72	9,23%	1,41%	10,77%
MANAGEMENT PUBBLICO LM -63	17	28	40	64,71%	42,86%	135,29%	43	54	89	25,58%	64,81%	106,98%
MARKETING E MANAGEMENT INTERNAZIONALE - LM 77	145	164	168	13,10%	2,44%	15,86%	312	329	367	5,45%	11,55%	17,63%
METODI QUANTITATIVI PER LE VALUTAZIONI ECONOMICHE E FINANZIARIE - LM 83	14	21	12	50,00%	-42,86%	-14,29%	29	35	32	20,69%	-8,57%	10,34%
SCIENZE E MANAGEMENT DELLO SPORT E DELLE ATTIVITÀ MOTORIE - LM 47 & LM 68	102	115	81	12,75%	-29,57%	-20,59%	197	236	212	19,80%	-10,17%	7,61%
PROGETTAZIONE DEI SERVIZI EDUCATIVI, FORMATIVI, MEDIA EDUCATION E TECNOLOGIE PER L'INCLUSIONE NEI CONTESTI FORMALI E NON FORMALI - LM 50 & LM 93	0	0	58				0	0	58			
SCIENZE E TECNOLOGIE DELLA NAVIGAZIONE - LM 72	52	36	25	-30,77%	-30,56%	-51,92%	111	113	102	1,80%	-9,73%	-8,11%
SCIENZE ECONOMICHE FINANZIARIE E INTERNAZIONALI - LM 56	85	117	80	37,65%	-31,62%	-5,88%	172	209	207	21,51%	-0,96%	20,35%
SCIENZE MOTORIE PER LA PREVENZIONE ED IL BENESSERE LM 67	105	97	143	-7,62%	47,42%	36,19%	234	233	274	-0,43%	17,60%	17,09%
TOTALE	731	832	894	13,82%	7,45%	22,30%	1509	1727	1926	14,45%	11,52%	27,63%

Di seguito nella Tabella 1.12 i dati relativi agli iscritti ai Corsi di dottorato di ricerca per gli a.a. 2018/2019, 2019/2020 e 2020/2021.

Tabella n. 1.12 - Iscritti Dottorati di ricerca per gli a.a. 2018/2019, 2019/2020 e 2020/2021

Dottorati di ricerca	Numero di iscritti		
	a.a. 2018/19	a.a. 2019/20	a.a. 2020/21
Ambiente, risorse e sviluppo sostenibile	15	14	16
Diritto e istituzioni economico-sociali: profili normativi, organizzativi e storico-evolutivi	22	23	21
Economia, statistica e sostenibilità	19	16	16
Economics, Management and Accounting		5	12
Energy Science and Engineering	31	24	19
Eurolinguaggi e terminologie specialistiche	14	16	17
Fenomeni e rischi ambientali	19	13	13
Governance, management and economics	16	7	4
Il diritto dei servizi nell'ordinamento Italiano ed Europeo	16	22	20
Imprenditorialità e Innovazione			11
Information and Communication Technology and Engineering	23	20	19
Scienze delle attività motorie e sportive	17	15	15
Totale	192	175	183

SERVIZI AGLI STUDENTI, RICERCA E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO

Di seguito sono presentati, in modo sintetico, i dati relativi alle iniziative a favore degli studenti, alle attività di valorizzazione dei risultati della ricerca e ai processi di trasferimento tecnologico.

Tabella n. 1.13 - Servizi agli Studenti

Servizi agli Studenti	Numerosità anno 2018	Numerosità anno 2019	Numerosità anno 2020
Stage per studenti	499 (di cui 200 nell'ambito dei Master)	441 (di cui 85 attivati nell'ambito dei Master)	95 (di cui 3 attivati nell'ambito dei Master)
Stage per laureati	23	18	2
N. monografie a stampa acquisite e catalogate	402	343	919
e-journal, ebooks, altri documenti in abbonamento online	633.197	633.197	636.659
Documenti e informazioni forniti a utenti interni ed esterni*	3.676	4.128	5.389

**totale di: Libri prestati, libri consultati in sede, fotocopie a stampa e riproduzioni digitali consegnate o inviate, consulenza bibliografica di base e avanzata*

L'emergenza sanitaria e i necessari adeguamenti disposti per il contenimento dei contagi, hanno inciso negativamente sulla numerosità dei servizi agli studenti. I dati rilevano, infatti, n. 95 stage per studenti attivati nell'anno 2020 rispetto 441 dell'anno precedente e soltanto n. 2 stage per laureati rispetto ai 18 attivati nel 2019.

Tabella n. 1.14 - Ricerca e Trasferimento tecnologico

Ricerca e Trasferimento tecnologico	Valori numerici anno 2018	Valori numerici anno 2019	Valori numerici anno 2020
Dipartimenti di Eccellenza finanziati	1	1	1
Assegni di Ricerca attivi	16	42	25
Tecnologi a tempo determinato	-	-	2
Progetti FSE finanziati	9	3	
Progetti MIUR finanziati	12	14	4
Progetti MISE finanziati	2		5
Progetto Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) finanziati		1	
Progetti vinti nell'ambito del programma Horizon 2020	2	2	1
Prodotti scientifici	11416	10672	nd
Spin off accreditati	3	3	4
Brevetti attivi	2	2	2

1.4 I risultati raggiunti

Gli obiettivi di performance 2020 sono stati definiti in accordo con gli obiettivi previsti dal Piano Strategico 2016-2022 e declinati nel Piano della Performance 2020, secondo le linee di missione e di *core* dell'Ateneo: Didattica, Ricerca, Terza Missione. Sono stati altresì sviluppati e definiti gli obiettivi strategici e organizzativi della Direzione Generale e dei Dirigenti a valle dei quali sono stati individuati gli obiettivi operativi attribuiti a tutte le strutture e posizioni organizzative. Gli obiettivi di performance del 2020, come dettagliato nel capitolo 2, sono stati rimodulati in seguito alle criticità derivate dall'emergenza sanitaria, al fine di garantire, in maniera tempestiva, lo svolgimento ordinario di tutte le attività.

Di seguito vengono approfonditi aspetti e risultati di interesse rilevante a carattere trasversale e nei principali ambiti strategici su cui si sono focalizzate le azioni e gli investimenti dell'Ateneo, anche in relazione alle necessità dovute all'emergenza sanitaria.

L'Ateneo ha saputo gestire l'emergenza Covid-19 adottando una serie di iniziative di prevenzione e contenimento del contagio, provvedimenti per l'accesso e le modalità di utilizzo degli spazi universitari, degli strumenti informatici, dei servizi offerti, nonché il monitoraggio delle attività e la comunicazione con tutti gli stakeholder interessati da tali iniziative.

Le linee di azione e gli obiettivi da perseguire sono stati adeguati durante l'ondata pandemica al fine di individuare i settori in cui era necessaria una riorganizzazione funzionale per l'erogazione dei servizi agli studenti in modalità del tutto differenti da quelle ordinarie.

L'Ateneo ha posto particolare attenzione alla regolamentazione dei vari aspetti del lavoro da remoto, che ha visto coinvolti nella prima fase emergenziale, in linea con i provvedimenti nazionali, il 100% del personale di Ateneo, mentre nelle varie fasi di post lockdown, le percentuali di utilizzo dello **smart working** si sono progressivamente ridotte e attestate su livelli variabili, con percentuali dal 40% al 75% della presenza in servizio, in stretta connessione con la funzionalità dei servizi.

In particolare, si provveduto a porre in essere le attività operative necessarie all'attivazione del lavoro agile (studio di fattibilità, ricognizione delle attività indifferibili, comunicazioni normativamente previste ecc..) e a disciplinare i vari aspetti del lavoro da remoto (rendicontazione, assegnazione degli obiettivi, fasce di reperibilità ecc..).

Al fine di consentire un maggiore coordinamento delle attività e dei processi di tutte aree funzionali dell'Ateneo, è stato incentivato il lavoro collaborativo da remoto, la determinazione dei carichi di lavoro per obiettivi, la condivisione degli stessi con il personale attraverso riunioni in piattaforma telematica, e l'attivazione di servizi cloud per il supporto allo Smart working con livelli maggiori di cybersecurity. In particolare, l'attivazione della piattaforma digitale di condivisione Microsoft, l'hub per la collaborazione Microsoft 365, che ha consentito, oltre alle ordinarie attività amministrative, anche lo svolgimento delle riunioni degli organi collegiali, degli incontri per la contrattazione decentrata.

Nell'ottica di accelerare l'innovazione dei sistemi organizzativi, l'Ateneo ha difatti implementato le azioni di **semplificazione e digitalizzazione delle procedure**, oltre a quelle di investimento nelle tecnologie informatiche e di sviluppo delle competenze. I Dirigenti hanno adottato protocolli specifici, in coerenza con le scelte strategiche ed operative e con gli obiettivi previsti nei documenti di pianificazione. In particolare, l'Ateneo ha accelerato il processo di dematerializzazione attraverso utilizzo di cloud e altri spazi di archiviazione; ha implementato l'attività formativa come strumento di accompagnamento del proprio personale nel processo di trasformazione digitale dell'amministrazione e di diffusione della capacità di lavorare in modalità agile per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, anche al fine anche di limitare il rischio di stress correlato alle nuove modalità di lavoro; ha potenziato le competenze informatiche del proprio personale dipendente; ha implementato nuove tecnologie in grado di migliorare la qualità dei servizi conseguendo anche economie di gestione. In merito all'obiettivo strategico volto ad incrementare l'efficienza organizzativa interna, sono state informatizzate tutte le procedure rivolte a soggetti interni ed esterni all'Ateneo ed è stato avviato il processo di dematerializzazione dei flussi documentali.

A supporto del **miglioramento e della semplificazione dei Servizi tecnico-amministrativi** erogati

dall'Ateneo (*Obiettivo Strategico O.O.3*), sono stati intrapresi importanti iniziative in tema di analisi dei dati relativi al rapporto costi efficienza /efficacia dei servizi amministrativi erogati dall'Ateneo. Nel 2020, infatti, è stata completata la prima rilevazione dei dati nell'ambito del Progetto Good Practice che offre un'importante base conoscitiva per il miglioramento dei servizi offerti, come analizzato nel prossimo paragrafo.

Nell'ambito dell'incremento dell'**efficienza organizzativa interna** (*Obiettivo Strategico O.O.3*), è stato approvato il piano di formazione biennale differenziato per il PTA (delibere del SA n. 4 del 23/06/2020 e del CdA n. 8 del 30/06/2020). In particolare, sulla base della raccolta e della analisi dei fabbisogni formativi delle ripartizioni e dei dipartimenti e in relazione alle caratteristiche professionali e alla collocazione organizzativa dei dipendenti, è stata erogata in modalità e-learning una formazione di livello specifico (Inglese) che ha coinvolto 172 dipendenti. Sono, altresì, stati attivati i seguenti corsi:

- *Protezione dei dati personali*, 56 partecipanti;
- *Gestione del rischio corruttivo*, 51 partecipanti;
- *Verso Horizon Europe (2021-2017)*, 11 partecipanti;
- *UGOV Programmazione didattica*, n. 15 partecipanti.

In relazione all'obiettivo strategico volto a migliorare l'**attrattività dell'offerta formativa**, mediante l'incremento dei servizi didattici in modalità telematica, è stata potenziata la didattica in modalità blended come strumento di approfondimento dell'insegnamento. È stata terminata e aggiornata la dotazione strumentale che consente di utilizzare in tutte le aule, come supporto alla forma tradizionale della lezione, l'accesso in locale e in remoto a risorse multimediali. Sono stati utilizzati intensivamente i social per la diffusione delle informazioni relative alla didattica ed alla ricerca di Ateneo in particolare per ascoltare e per interagire con gli stakeholder e fare fronte alle limitazioni imposte dall'emergenza sanitaria.

Per assicurare una **didattica** sostenibile, qualificata e a livello internazionale è necessario che le strutture e i servizi amministrativi di supporto siano sempre oggetto di azioni di miglioramento continuo. Quest'ultimo obiettivo, riferito al miglioramento delle azioni di orientamento e tutorato in ingresso, in itinere e in uscita, fa parte delle azioni prioritarie dell'Ateneo finalizzate ad accompagnare lo studente in un percorso di scelta consapevole tale da soddisfare i propri interessi e assecondare le proprie attitudini. Sul fronte dei servizi di supporto agli studenti si è provveduto ad una semplificazione e razionalizzazione delle procedure amministrative, con la creazione, tra l'altro, di modelli informatizzati e di modulistica operativa da utilizzare per la sottoscrizione di contratti, convenzioni ecc. per i servizi placement, al fine di incrementare e semplificare l'accesso ai tirocini, e per i servizi bibliotecari, di orientamento e di internazionalizzazione. Sono stati forniti agli studenti strumenti informatici (personal computer), appositamente acquistati, al fine di supportare le attività di didattica a distanza.

Si è provveduto, altresì, a rivisitare l'organizzazione delle aule e dei laboratori adeguando gli assetti logistici, incrementando le risorse infrastrutturali e provvedendo all'ammodernamento delle dotazioni strumentali delle aule didattiche nelle sedi di ateneo del Centro Direzionale e della sede centrale di via Acton. È stata, inoltre, potenziata la didattica in modalità e-learning con l'attivazione del 100% dei corsi previsti nel Piano Triennale.

Sono state potenziate le tecnologie digitali dell'Ateneo con particolare riferimento alla didattica blended, attraverso l'acquisizione di una piattaforma per l'erogazione della didattica a distanza, il potenziamento dei servizi per le video-lezioni e delle infrastrutture di rete, l'acquisizione e l'allestimento di una piattaforma per gli esami di profitto on line. Si è provveduto, inoltre, con il PTA addetto all'area servizi informatici ad offrire presso le sedi di Ateneo, sia in presenza che a distanza, un servizio di supporto alle attività amministrative, di didattica e di ricerca e una specifica formazione per il personale docente.

Nel corso del 2020, con notevole sforzo organizzativo, causa le limitazioni legate alla pandemia, sono state intraprese numerose azioni relative alle **politiche di reclutamento di Ateneo**.

In particolare, in relazione al miglioramento dei processi di programmazione del personale, si è provveduto ad una analisi del modello Previsionale degli indicatori ISEF e ISP di Ateneo.

Tale processo di revisione è stato finalizzato ad evidenziare i punti di forza e di debolezza di tale modello previsionale in un'ottica di miglioramento delle procedure. Inoltre, in linea con il documento di Politica e Programmazione di Ateneo 2019-2021 e con il Programma Triennale di Ateneo 2019-2021, sono stati

costantemente monitorati gli indicatori a) e b) degli Obiettivi definiti dal DM 989/2019 e gli degli indicatori ISEF e ISP ancorando la programmazione di personale al rispetto dei limiti di spesa.

Sul fronte dell'attuazione della programmazione triennale del personale docente e ricercatore e del personale tecnico amministrativo, sono stati adottati nuovi protocolli per garantire lo svolgimento dei concorsi pubblici, nel rispetto delle previsioni legislative legate alla pandemia. Nonostante i disagi determinati dal contesto epidemiologico e dalla esiguità delle risorse umane a ciò dedicate, sono state bandite/espletate, n. 24 procedure di valutazione comparativa.

Nell'ambito delle azioni intraprese per il **miglioramento delle performance nei finanziamenti competitivi** (*Obiettivo strategico O.R.2*), si è provveduto, in relazione al Progetto di Ateneo BRICK, al potenziamento dell'Ufficio di Trasferimento Tecnologico (UTT), attraverso il reclutamento di due Tecnologi, categoria EP, con i profili di Innovation Promoter Manager e di Knowledge Transfer Manager, con competenze nei settori del trasferimento delle conoscenze e della promozione dell'innovazione.

In relazione alle attività di **comunicazione**, la Parthenope agisce per promuovere e favorire un dialogo costante con il territorio per contribuire ad uno sviluppo socialmente responsabile e ad apportare benefici tangibili alla collettività. Purtroppo, la crisi pandemica che ha sconvolto il mondo, ha limitato fortemente le azioni di comunicazione e le attività di divulgazione programmate in occasione del centenario dell'Ateneo, riducendo le attività culturali e di educazione scientifica programmate presso il Complesso monumentale di Villa Doria D'Angri.

Nel corso dell'anno 2020 l'Ateneo ha elaborato il piano di comunicazione 2020, dedicato alle attività celebrative del Centenario, anche in riscontro all'obiettivo strategico aumentare l'attrattività dell'offerta formativa attraverso lo sviluppo di contenuti innovativi, potenziando i canali di comunicazione social (*Obiettivo strategico O.O.1*). L'evento era stato configurato quale percorso articolato di eventi scientifici, culturali e sportivi da realizzare nei mesi di maggio e giugno con il festeggiamento della nascita dell'Ateneo anche con finalità di engagement con il coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni. Purtroppo, la pandemia da Covid-19 ha reso necessario la riorganizzazione delle celebrazioni con eventi online, circa n. 12 live talk e webinar in streaming (<https://centenario.uniparthenope.it/eventi/>), che hanno favorito la creazione di un nuovo spazio di incontro e confronto con gli stakeholder interni e esterni. È stato possibile svolgere in presenza: Piano city e mostra arte contemporanea <https://centenario.uniparthenope.it/piano-city-napoli-per-il-centenario-della-parthenope/> e il convegno "Quando la storia conta" Riflessioni e confronto sulla longevità aziendale link <https://centenario.uniparthenope.it/quando-la-storia-conta/>.

Nella convinzione del grande potere dello storytelling per promuovere engagement si è lavorato molto sulla ricostruzione della storia dell'Ateneo, per renderla collettiva e condivisa; è stata progettata un'autonoma identità visiva e una specifica brand identity, ideato e realizzato un ADV istituzionale, nonché un sito web dedicato, in cui è stato dato ampio risalto alla storia dell'Ateneo e al calendario degli eventi della celebrazione, è stato anche realizzato un video corporate. La narrazione digitale dei 100 anni ha seguito una content strategy volta alla pianificazione di contenuti di valore (linea editoriale "I protagonisti della Parthenope" consultabile al link <https://centenario.uniparthenope.it/>). Il video corporate (<https://www.facebook.com/Parthenope/videos/385772139008426>) ha celebrato l'identità e la mission dell'Università rievocando le radici centenarie dell'Ateneo.

Sono stati altresì realizzati materiali informativi promozionali per aumentare l'attrattività dell'offerta formativa.

1.5 Le criticità e le opportunità

Le principali criticità riscontrate durante l'anno 2020 riguardano, in primis, l'impatto dell'epidemia Covid-19 sul ciclo della performance di Ateneo, che ha determinato la necessità di una revisione delle priorità di intervento, delle tempistiche e, nel complesso, della pianificazione strategica di Ateneo (il capitolo 2 della presente Relazione dettaglia tempistiche e modifiche degli obiettivi e delle azioni implementate).

Le oggettive limitazioni connesse al lavoro agile, soprattutto nella prima fase dell'emergenza, e la riorganizzazione dei servizi in modalità non ordinarie, hanno fortemente limitato la gestione dei sistemi informativi di Ateneo e l'utilizzo delle piattaforme da remoto, tra le quali quelle relative alle autorizzazioni. Inoltre, tali limitazioni tecniche hanno riguardato tutte le attività connesse agli obblighi di pubblicazione con riflessi sui flussi informativi della Sezione Amministrazione Trasparente (*O.O.7 Promuovere Maggiori livelli di trasparenza*), in relazione alle tempistiche relative alla trasmissione, all'aggiornamento e alla pubblicazione dei dati, determinando un temporaneo disallineamento del flusso dei dati che è stato normalizzato in corso d'anno.

In riscontro alle criticità evidenziate, l'Ateneo, nel nuovo Piano della performance 2021-2023, ha previsto una serie di azioni volte ad accelerare il processo di dematerializzazione attraverso utilizzo di *cloud* e altri spazi di archiviazione e nuove tecnologie in grado di migliorare la qualità dei servizi. Inoltre, l'Ateneo ha previsto l'attivazione di una nuova piattaforma telematica per il corretto caricamento dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente.

Tra le opportunità, intese come obiettivi e risultati maggiormente sfidanti e rilevanti per la collettività, si rilevano:

- Rendere più flessibile e agili le modalità di gestione ed erogazione dei servizi valorizzando quanto sperimentato durante l'emergenza Covid-19 anche attraverso l'attivazione dell'accesso da remoto alle varie piattaforme tra cui quella relativa alle autorizzazioni;
- Sfruttare le opportunità offerte dalle tecnologie per digitalizzare i processi, potenziare gli strumenti informatici e virtualizzare le attività didattiche di Ateneo;
- Sulla scia del progressivo miglioramento degli strumenti di gestione strategica di ateneo favorire la diffusione della cultura della valutazione nella dirigenza e nel personale tecnico e amministrativo, nonché un progressivo allineamento tra gli obiettivi operativi dell'organizzazione e gli obiettivi strategici, tra gli obiettivi e le dimensioni della trasparenza e della prevenzione della corruzione, tra gli obiettivi e la programmazione finanziaria;
- Cogliendo la spinta che viene dalle riforme trasversali in materia di performance e settoriali con riguardo alle università ridefinire la valutazione della performance individuale attraverso l'adozione di un coefficiente di calcolo ai fini della differenziazione dei giudizi.

In relazione all'Area strategica **Ricerca**, importanti opportunità si aprono grazie al riconoscimento ottenuto dall'Ateneo del prestigioso sigillo di eccellenza 'HR Excellence in research'. La procedura per l'ottenimento della certificazione è stata avviata nel 2018 dalla Commissione interna per la gestione del processo Human Resources Strategies for Researchers (HRS4R) formata dallo Steering Committee, dal Working Group amministrativo e dal Focus Group dei ricercatori. Il Rettore ha coordinato per tutto il 2020, con il supporto dell'Ufficio progetti di ricerca, la presentazione dei documenti necessari per il riconoscimento del prestigioso sigillo di eccellenza 'HR Excellence in research'. L'Ateneo compare tra le 18 Istituzioni italiane che lo hanno conseguito ed è il primo Ateneo in Campania. Il logo, ricevuto dal Directorate-General for Research & Innovation della Commissione Europea, fa sì che la Parthenope sia inserita in una rete di 595 enti di eccellenza internazionali. La Commissione, conferendo il sigillo, ha riconosciuto che la Parthenope si è adeguata ai principi dettati dalla Carta europea dei ricercatori, uno strumento ulteriore per favorire l'internazionalizzazione nella ricerca. Con il rilascio del logo l'Ateneo diventa sempre più parte integrante dello Spazio Europeo della Ricerca (ERA), generando così un effetto attrattivo per gli investimenti privati e per i migliori cervelli europei e internazionali e promuovendo all'attenzione dell'opinione pubblica il ruolo chiave dei ricercatori per lo sviluppo sociale, culturale ed economico dell'Europa. L'Ateneo si propone di supportare e guidare l'eccellenza scientifica dei propri

ricercatori con un nuovo approccio mission-oriented. Ciò contribuirà a definire un nuovo modo per raggiungere obiettivi sociali, politici ed economici più ampi, anche al fine di portare le idee più promettenti dal laboratorio al mondo reale, supportare le start-up e le aziende più innovative per ampliare le proprie idee.

Per quanto riguarda l'area Strategica "**Terza Missione**", nell'anno 2020, l'Università ha continuato a promuovere l'applicazione, la valorizzazione, la divulgazione e il trasferimento della conoscenza e delle tecnologie per contribuire allo sviluppo sociale, culturale ed economico della società. Le azioni intraprese possono stimolare un ulteriore potenziamento di questa missione strategica.

Per diffondere una cultura imprenditoriale della ricerca l'Ateneo ha assicurato le funzioni di supporto a tutti i segmenti che concorrono alla definizione del processo complessivo: gestione della proprietà intellettuale, delle attività di licensing e dei contratti di ricerca, da un lato, supporto alla creazione di imprese spin off, gestione dei fondi per la ricerca e fornitura di servizi tecnici dall'altro. In quest'ottica, un ruolo nevralgico è svolto dagli incubatori universitari che favoriscono la nascita di ecosistemi favorevoli allo sviluppo di start up innovative nell'ambito di un approccio di sostegno pubblico all'imprenditorialità. Nel corso del 2020 l'Ateneo ha continuato ad assicurare il supporto del Parthenope Incubator Lab presso il complesso monumentale di Villa Doria D'Angri.

L'Ateneo ha inoltre portato avanti programmi di sviluppo con gli enti territoriali e i ministeri nonché accordi e collaborazioni con le imprese per portare sul mercato i prodotti della ricerca, supportato la nascita di spin off e start up. Per valorizzare i risultati della ricerca e promuoverne il trasferimento tecnologico nella società civile ed economica, sono proseguite le iniziative per istruire ed accompagnare la costituzione di spin off e start up e le operazioni di licensing di brevetti, nell'ottica della valorizzazione del Portafoglio di Ateneo. Inoltre, nel 2020, attraverso il rifinanziamento da parte del MISE, del progetto *Building Research innovation capacity knowledge – BRICK*, l'Ateneo ha potenziato l'Ufficio di Trasferimento tecnologico attivando due tecnologi, con i profili di Innovation Promoter Manager e Knowledge Transfer Manager.

In termini di opportunità, inoltre, occorre sottolineare quanto realizzato dall'Ateneo nell'ambito della Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile (RUS) promossa dalla CRUI. L'Amministrazione ha rinnovato anche nel 2020 il suo impegno, contribuendo al raggiungimento di obiettivi di sviluppo sostenibile promossi dall'Agenda 2030. In particolare, oltre l'impegno già assunto nell'anno 2019 relativo alla campagna Plasticfree promossa dal Ministero dell'Ambiente, l'Ateneo ha perseguito nell'anno di riferimento, attraverso la sua attività istituzionale, programmi di didattica, di ricerca e di terza missione, che affrontano il tema della sostenibilità con diverse prospettive. In tal senso, si evidenzia che l'Ateneo ha ricevuto un prestigioso riconoscimento internazionale: la Cattedra Unesco in Ambiente, Risorse e Sviluppo Sostenibile (www.unescochair.uniparthenope.it), con sede presso la monumentale villa Doria d'Angri. Presso la sede della Cattedra Unesco è attivo un Laboratorio di Ricerca Internazionale che ospiterà dottorandi di ricerca, docenti e ricercatori di diverse nazionalità e ambito disciplinare. Nell'ambito della prestigiosa Cattedra Unesco le attività e progetti promossi sono i seguenti:

- Dottorato di Ricerca Internazionale "Ambiente, Risorse e Sviluppo Sostenibile";
- Corso di Laurea Magistrale in "Biologia per la Sostenibilità". A partire dall'Anno Accademico 2022/2023, il Corso di Laurea Magistrale in "Biologia per la Sostenibilità" prevede la possibilità del rilascio del doppio titolo con la Laurea Magistrale in "Global Change Biology" della Nicolaus Copernicus University di Torun (Polonia);
- Master Universitario Telematico in "Capitale Naturale, Servizi Ecosistemici e Contabilità Ambientale";
- Master Universitario Telematico in "Project Manager della Pubblica Amministrazione. Strumenti interdisciplinari per lo sviluppo sostenibile degli Enti locali";
- Progetto di Ricerca Internazionale "Marine Protected Areas Overall Success Evaluation (MOSE)";
- Gruppo di Lavoro Nazionale dell'Ordine dei Biologi "Capitale Naturale, Servizi Ecosistemici e Contabilità Ambientale";

L'Ateneo ha, inoltre, costituito Gruppi di lavoro per specifiche tematiche (Gruppo di Lavoro "Ecological Economics"; Gruppo di Lavoro "Cambiamenti climatici" e Gruppo di Lavoro "Cibo").

Per l'indicazione di tutte le attività intraprese si rimanda allo specifico portale dell'Ateneo esplicativo delle attività e dei progetti perseguiti: <https://www.rus.uniparthenope.it/>.

Infine, in termini di opportunità, si evidenzia che l'analisi sul benessere organizzativo, realizzata nel 2020 attraverso l'adesione al progetto **Good Practice**, coordinato dal Politecnico di Milano, rappresenterà per le successive annualità un importante fonte di informazioni per orientare gli obiettivi di performance. La rilevazione e l'utilizzo di indicatori di soddisfazione degli utenti, infatti, consente di instaurare una stretta correlazione tra obiettivi definiti, target attesi e risultati.

I dati acquisiti in termini di efficienza ed efficacia nell'ambito del Progetto e l'analisi degli stessi, permettono di rilevare il grado di soddisfazione dei servizi erogati, di comparare il loro andamento nel tempo, rispetto ai parametri degli anni precedenti, di analizzare le aree di investimento dell'Ateneo, confrontandosi con le altre Università, di focalizzare al meglio i propri sforzi in termini di miglioramento e innovazione, e di migliorare la qualità del tempo lavorativo e i suoi risultati, impattando in maniera positiva sull'intero ciclo della performance dalla programmazione alla valutazione dei risultati.

La soddisfazione degli utenti sui servizi ricevuti rappresenterà, in un futuro, un elemento di valutazione della performance organizzativa delle strutture, un obiettivo, rilevante sia in termini di ricaduta sulla valutazione individuale del Direttore Generale e dei Dirigenti, sia in termini di trasversalità tra le strutture stesse. E gli esiti di tali rilevazioni rappresentano il principale elemento di coinvolgimento dei principali stakeholder di riferimento nel processo di valutazione.

Il progetto, attraverso lo strumento dell'analisi comparativa, misura le prestazioni delle attività amministrative delle università, individua le "buone pratiche" e diffonde i risultati tra gli atenei partecipanti, comparando le prestazioni su due assi tradizionali efficienza ed efficacia:

Analisi di efficienza - ovvero la valutazione del costo totale e unitario sostenuto dall'Ateneo per produrre un determinato risultato. Dall'edizione 2019/2020 la rilevazione riguarda oltre 50 servizi amministrativi.

Analisi dell'efficacia "percepita" da parte degli utenti di ciascun servizio - ovvero della qualità espressa da tale servizio mediante la misurazione della soddisfazione percepita dagli utilizzatori (customer satisfaction) attraverso periodiche indagini.

L'analisi di costi ed efficienza è stata condotta in modo gerarchico misurando dapprima le risorse complessive per l'Ateneo, poi le risorse associate a ciascun servizio amministrativo, a loro volta costituiti da un set di attività.

Le rilevazioni di customer satisfaction si rivolgono alle tre principali categorie di stakeholder dell'Ateneo: personale docente, dottorandi assegnisti (personale DDA), personale tecnico amministrativo (personale TA), studenti. La rilevazione è stata svolta attraverso la compilazione di un questionario, in forma del tutto anonima.

Il questionario è stato finalizzato a:

- rilevare il gradimento dei servizi tecnico amministrativi offerti dall'Ateneo, in un'ottica di miglioramento continuo;
- contribuire alla misurazione e alla valutazione della performance organizzativa dell'Ateneo;
- consentire un confronto costruttivo con gli altri atenei, rilevando aspetti di miglioramento riguardo la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati.

Il questionario rivolto al personale DDA rileva la soddisfazione rispetto a 7 servizi, oltre ad una domanda di soddisfazione generale. Tali servizi sono: Amministrazione e Gestione del Personale, Approvvigionamenti e Servizi logistici, Comunicazione, Sistemi Informatici, Supporto alla Didattica, Supporto alla Ricerca, Sistemi Bibliotecari. Il questionario sottoposto al personale TA prevede invece la rilevazione rispetto a 5 servizi, in aggiunta alla domanda di soddisfazione complessiva: amministrazione e gestione del personale, approvvigionamenti e servizi logistici, comunicazione, sistemi informatici e contabilità. La rilevazione studenti ha suddiviso il campione in due sottoinsiemi, vale a dire gli studenti iscritti al primo anno di corso e gli studenti iscritti ad anni successivi al primo, a cui sono stati somministrati due questionari distinti per poter cogliere la soddisfazione in merito a servizi focalizzati quali l'orientamento in entrata (STUD I) ed il servizio di job placement e internazionalizzazione (STUD II). I servizi comuni ai due questionari sono invece: Servizi logistici, Comunicazione, Sistemi informatici, Segreteria, Servizi bibliotecari, Diritto allo studio.

Alcune criticità relative alla rilevazione

Con riferimento alla *Analisi di efficienza* in questa prima rilevazione dei dati, a causa della non corretta interpretazione delle informazioni da fornire da parte dell'Amministrazione, si sono a posteriori rilevate delle sovrastime di alcuni costi. Questa criticità è stata superata nella rilevazione in corso per il 2021. Questo consentirà di avere per il 2021 dati più attendibili, soprattutto per il confronto con gli altri Atenei. Con riferimento alla *Analisi dell'efficacia* è opportuno considerare che su 585 questionari somministrati al personale DDA, il tasso di risposta è stato del 49%; mentre quello del PTA, su 258 somministrati è stato del 45%. Per gli studenti sia del primo anno che degli anni successivi, il tasso di risposta è stato del 2% su 2.544 questionari somministrati. La rilevazione sui docenti e il personale tecnico amministrativo ha, dunque, incontrato un buon tasso di adesione, per quella sugli studenti invece il campione non può essere considerato rappresentativo e una valida *baseline* per misurare gli scostamenti riscontrati nel 2021. Pertanto, come sottolineato nel Piano Performance 2021-2023, si ritiene preferibile rinviare l'integrazione degli indicatori sulla qualità percepita dagli stakeholders al ciclo della performance che prenderà avvio nel 2022 puntando a migliorare i processi di comunicazione con le strutture interne dell'Ateneo e ad ottenere un maggior tasso di partecipazione nella edizione 2021 del progetto. Solo a partire da tale ciclo quindi potranno definirsi linee di azioni ponderate per far fronte alle eventuali criticità e promuovere un miglioramento continuo della qualità, efficacia ed efficienza dei servizi erogati. Tuttavia, al fine di rendicontare quanto emerso dalle rilevazioni, si indicano di seguito i dati conclusivi delle indagini svolte nell'anno 2020.

I risultati delle indagini svolte nell'anno 2020

In merito alle prestazioni in termini di costi ed efficacia percepita per ciascuna delle cinque macro-aree trasversali alle attività dell'Ateneo: Amministrazione, Supporto alla Didattica, Infrastrutture (servizi generali), Supporto alla Ricerca e Sistema Bibliotecario e Museale dell'Ateneo (di seguito SBA/SMA), l'Ateneo ha riportato performance superiori alla media nel supporto alla didattica ed inferiori alla media nel supporto amministrativo. Invece il servizio di supporto alla ricerca e il servizio SBA/SMA riportano costi inferiori alla media a fronte però di un punteggio CS inferiore. La gestione delle infrastrutture riporta invece costi superiori alla media, con CS a sua volta superiore.

Figura 1.4 - Prestazioni in termini di costi ed efficacia percepita per ciascuna delle cinque macro-aree trasversali alle attività dell'Ateneo

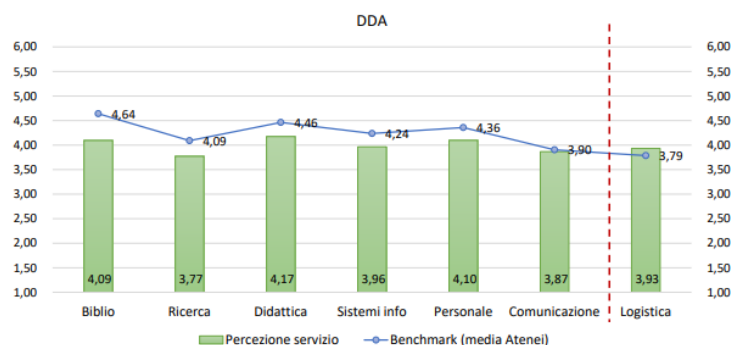
Macro-area	Prestazione	Unità di misura	Valore Ateneo	Benchmark (media Atenei)	Scostamento (%) - media Atenei	Valore minimo	Valore massimo
AMMINISTRAZIONE	CS	Scala 1-6	4.01	4.13	-3%	3.32	4.67
	Costo unitario	€/mgI€	27.58	26.06	6%	15.47	58.87
DIDATTICA	CS	Scala 1-6	4.09	4.09	0%	3.25	5.37
	Costo unitario	€/studente	243.14	386.61	-37%	134.40	945.27
INFRASTRUTTURE	CS	Scala 1-6	4.19	3.93	7%	3.38	4.60
	Costo unitario	€/mq	147.51	92.41	60%	33.68	170.14
RICERCA	CS	Scala 1-6	3.77	4.09	-8%	3.06	5.02
	Costo unitario	€/mgI€	167.40	289.64	-42%	36.84	757.31
SBA/SMA	CS	Scala 1-6	4.50	4.57	-2%	4.02	5.50
	Costo unitario	€/utente potenziale	40.33	107.67	-63%	34.70	304.27

Fonte: Report finale Progetto Good Practice 2019/20. Il colore verde evidenzia una prestazione superiore alla media; il colore arancio evidenzia una prestazione inferiore alla media.

In merito al livello di soddisfazione medio dell'Ateneo nella domanda finale di ciascun servizio (rilevazione personale DDA), l'Ateneo riporta livelli di CS in linea o leggermente inferiori alla media in tutti i servizi, ad eccezione dei servizi generali e logistici (quest'ultimo con scostamento positivo).

Figura 1.5 – CS DDA

CS DDA (Docenti, Dottorandi, Assegnisti)

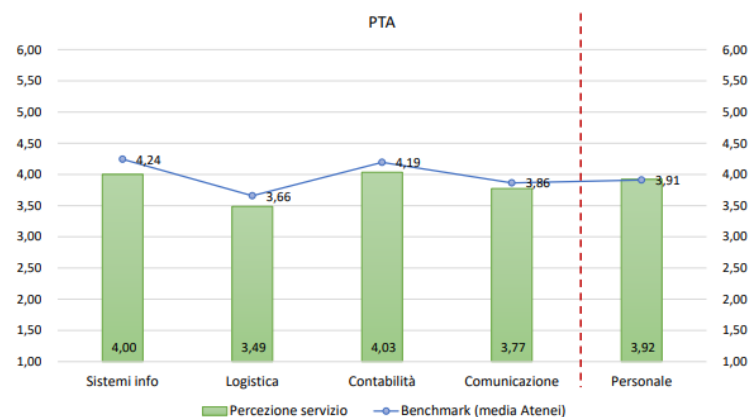


Fonte: Report finale Progetto Good Practice 2019/20.

In merito al livello di soddisfazione medio dell'Ateneo nella domanda finale di ciascun servizio (rilevazione PTA) l'Ateneo riporta livelli di CS in linea o leggermente inferiori alla media in tutti i servizi.

Figura 1.6 - CS PTA

CS PTA (Personale Tecnico-Amministrativo)



Fonte: Report finale Progetto Good Practice 2019/20.

Il livello di soddisfazione medio dell'Ateneo nella domanda finale di ciascun servizio in relazione agli Studenti I anno, rileva che l'Ateneo riporta livelli di soddisfazione superiore alla media degli Atenei in tutti i servizi considerati. Mentre riporta livelli di CS in linea o superiori alla media in tutti i servizi, ad eccezione del servizio di internazionalizzazione (quest'ultimo con scostamento negativo) per gli Studenti degli anni successivi.

Figura 1.7 - CS Studenti anni successivi

CS studenti anni successivi

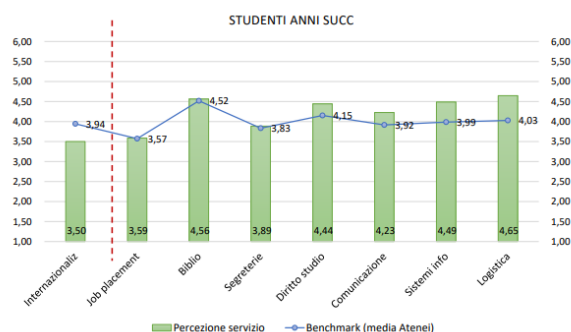
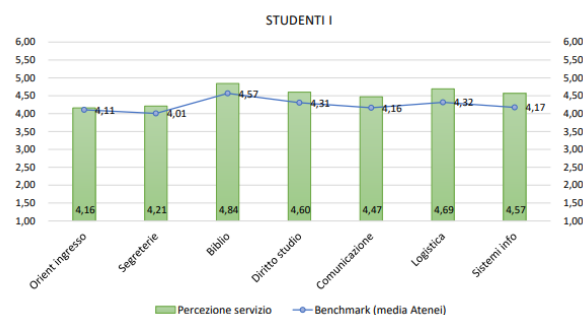


Figura 1.8 - Cs studenti I anno

CS studenti I anno



Fonte: Report finale Progetto Good Practice 2019/20.

In relazione alle prestazioni in termini di efficacia percepita per ciascuna delle cinque macro-aree trasversali alle attività dell'Ateneo: Amministrazione, Supporto alla Didattica, Infrastrutture (servizi generali), Supporto alla Ricerca e SBA/SMA. L'Ateneo Parthenope riporta performance superiori alla media rispetto alla maggior parte dei singoli servizi e alle categorie di stakeholder. La categoria DDA è quella che riporta il maggior numero di servizi con CS sotto-media.

Figura 1.9 – Il cruscotto di efficacia

Il cruscotto di efficacia

Macro-area	Prestazione	Unità di misura	Percezione servizio	Benchmark (media Atenei)	Scostamento (%) - media Atenei	Valore minimo	Valore massimo
AMMINISTRAZIONE	CS DDA	(1-6)	4,10	4,36	-6%	3,04	5,02
	CS PTA	(1-6)	3,92	3,91	0%	3,31	4,44
DIDATTICA	CS DDA	(1-6)	4,17	4,46	-6%	3,65	5,30
	CS STUD1	(1-6)	4,21	4,01	5%	3,32	5,48
	CS STUD2	(1-6)	3,89	3,83	1%	3,04	5,34
INFRASTRUTTURE	CS DDA	(1-6)	3,93	3,79	4%	2,92	4,74
	CS PTA	(1-6)	3,49	3,66	-5%	2,94	4,45
	CS STUD1	(1-6)	4,69	4,32	9%	3,75	4,86
	CS STUD2	(1-6)	4,65	4,03	15%	3,32	4,65
RICERCA	CS DDA	(1-6)	3,77	4,09	-8%	3,06	5,02
SBA/SMA	CS DDA	(1-6)	4,09	4,64	-12%	3,93	5,50
	CS STUD1	(1-6)	4,84	4,57	6%	4,03	5,41
	CS STUD2	(1-6)	4,56	4,52	1%	3,88	5,08

Fonte: Report finale Progetto Good Practice 2019/20. Il colore verde evidenzia una prestazione superiore alla media; il colore arancio evidenzia una prestazione inferiore alla media.

L'Ateneo di mostra una allocazione delle risorse superiore alla media degli Atenei nella gestione delle infrastrutture, e una minore allocazione nei servizi di supporto alla ricerca e SBA/SMA. L'incidenza è in

linea con la media per il supporto ai servizi amministrativi e alla didattica. In particolare, l'analisi rileva un'incidenza del 32,35% del costo dei servizi amministrativi, 24,19% dei servizi alla didattica, 31,93 dei servizi alle infrastrutture, del 7.9% dei servizi alla ricerca e del 4,34 dei servizi SBMA.

Figura 1.10 – Efficienza: allocazione delle risorse sui servizi

Efficienza: allocazione delle risorse sui servizi

Atenei	Dimensione	Incidenza Costo Servizi AMM	Incidenza Costo Servizi DID	Incidenza Costo Servizi INFR	Incidenza Costo Servizi RIC	Incidenza Costo Servizi SBMA
Sapienza	mega	20,89%	48,22%	15,82%	7,21%	7,86%
Bologna	mega	27,44%	21,98%	26,07%	14,46%	10,05%
Federico II	mega	23,67%	38,01%	21,58%	8,21%	8,53%
Torino	mega	31,38%	19,53%	19,44%	23,83%	5,81%
Padova	mega	25,43%	22,58%	23,80%	19,49%	8,69%
Firenze	mega	30,98%	20,07%	17,29%	18,84%	12,82%
Polimi	mega	28,90%	19,63%	24,48%	21,92%	5,06%
Catania	mega	32,14%	19,98%	29,34%	9,03%	9,51%
Palermo	mega	37,22%	16,48%	26,60%	8,94%	10,76%
Salerno	grandi	27,17%	28,67%	21,24%	12,73%	10,19%
Polito	grandi	29,31%	16,54%	30,85%	19,01%	4,29%
Bicocca	grandi	28,67%	26,59%	19,34%	20,58%	4,83%
Parma	grandi	27,37%	29,24%	18,78%	14,46%	10,15%
Pavia	grandi	28,56%	25,53%	20,44%	15,35%	10,12%
Messina	grandi	25,96%	44,60%	18,34%	6,58%	4,52%
Verona	grandi	27,93%	21,42%	25,86%	17,22%	7,57%
Chieti	grandi	28,36%	35,50%	18,93%	6,46%	10,75%
Ferrara	grandi	26,74%	29,07%	24,39%	11,76%	8,03%
Venezia	grandi	34,55%	22,15%	22,21%	12,36%	8,73%
Bergamo	grandi	35,76%	25,29%	26,80%	5,06%	7,09%
Trento	medi	31,21%	22,42%	20,52%	18,81%	7,04%
Siena	medi	26,52%	22,89%	17,82%	22,58%	10,18%
Salento	medi	29,79%	16,21%	27,23%	17,48%	9,29%
Urbino	medi	26,02%	24,09%	27,13%	13,23%	9,53%
Sassari	medi	27,56%	31,32%	19,07%	16,32%	5,73%
Parthenope	medi	32,35%	24,19%	31,93%	7,19%	4,34%
Insubria	medi	33,56%	23,59%	23,79%	11,48%	7,58%
Piemonte	medi	32,24%	29,32%	25,47%	7,35%	5,61%
Cassino	piccoli	32,72%	19,38%	26,63%	11,82%	9,44%
Macerata	piccoli	35,77%	25,01%	22,67%	6,47%	10,08%
IUAV	piccoli	38,64%	22,50%	14,44%	10,93%	13,49%
Perugia	piccoli	43,94%	22,97%	22,09%	5,21%	5,79%
SISSA	scuole	45,26%	6,73%	25,01%	18,32%	4,67%
IMT Lucca	scuole	55,28%	10,01%	23,75%	6,78%	4,18%
Media complessiva		31,45%	24,46%	22,92%	13,16%	8,01%

Fonte: Report finale Progetto Good Practice 2019/20.

L'Ateneo Parthenope riporta costi unitari superiori alla media nei servizi di gestione delle infrastrutture e supporto servizi amministrativi. In questi due casi, si nota anche un livello di accentramento del servizio più accentuato rispetto alla media. I servizi di supporto alla ricerca e SBA/SMA mostrano costi unitari decisamente più contenuti della media e, nel caso del supporto alla didattica, minor livello di accentramento.

Figura 1.11 – Il cruscotto di efficienza

Il cruscotto di efficienza

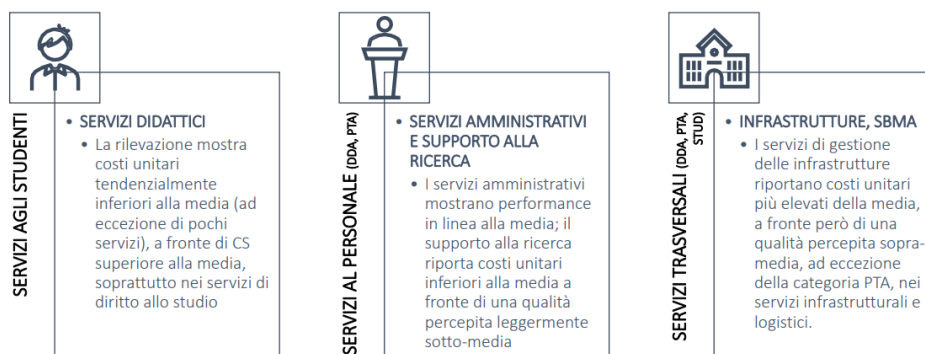
(*) Valore Ateneo massimo omissivo poiché più Atenei riportano un livello di accentramento pari a 100%

Macro-area	Prestazione	Valore Ateneo	Benchmark (media Atenei)	Driver [unità misura costo unitario]	Scostamento	Valore minimo	Ateneo minimo	Valore massimo	Ateneo massimo
AMMINISTRAZIONE	% Investimento	32,35%	31,45%	-	1%	20,89%	Sapienza	43,94%	Perugia
	% Accentramento	86%	80%	-	6%	58%	Federico II	100%	-
	Costo unitario	27,58 €	26,06 €	Valore totale dei proventi + costi [€/mg/€]	6%	15,47 €	Polimi	58,87 €	Perugia
DIDATTICA	% Investimento	24,19%	24,46%	-	0%	16,21%	Salento	48,22%	Sapienza
	% Accentramento	71%	69%	-	1%	28%	Sassari	100%	-
	Costo unitario	243,14 €	386,61 €	N iscritti I e II liv [€/studente]	-37%	134,40 €	Bergamo	945,27 €	Messina
INFRASTRUTTURE	% Investimento	31,93%	22,92%	-	9%	14,44%	IUAV	31,93%	Parthenope
	% Accentramento	91%	80%	-	11%	53%	Piemonte	100%	-
	Costo unitario	147,51 €	92,41 €	Mq interni (inclusi corridoi) [€/mq]	60%	33,68 €	Messina	170,14 €	IUAV
RICERCA	% Investimento	7,19%	13,16%	-	-6%	5,06%	Bergamo	23,83%	Torino
	% Accentramento	28%	36%	-	-8%	8%	Siena	100%	-
	Costo unitario	167,40 €	289,64 €	Proventi prog ricerca naz + internaz + c/terzi [€/mg/€]	-42%	36,84 €	Torino	757,31 €	Urbino
SBMA	% Investimento	4,34%	8,01%	-	-4%	4,29%	Polito	13,49%	IUAV
	% Accentramento	89%	85%	-	3%	20%	Catania	100%	-
	Costo unitario	40,33 €	107,67 €	Utenti potenziali [€/utente]	-63%	34,70 €	Bergamo	304,27 €	IUAV

Fonte: Report finale Progetto Good Practice 2019/20. Il colore verde evidenzia una prestazione superiore alla media; il colore arancio evidenzia una prestazione inferiore alla media

Di seguito le considerazioni sulle prestazioni dell'Ateneo (costi unitari e customer satisfaction) nelle 5 macro-categorie, attraverso una suddivisione dei servizi per utente:

Figura 1.12 – Prestazioni dell'Ateneo



Fonte: Report finale Progetto Good Practice 2019/20.

In conclusione, alla luce dei dati emersi e delle considerazioni sopra esposte circa la non opportunità di considerare i risultati delle rilevazioni come valida *baseline* per misurare gli scostamenti riscontrati nel 2021, l'Ateneo ha considerato prioritario procedere nell'anno in corso a potenziare i processi di comunicazione relativi al Progetto Good Practice in modo da poter disporre nel 2022 di adeguati e affidabili indicatori sulla qualità percepita dagli stakeholders al ciclo della performance.

2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Appena dopo la proclamazione dello stato di emergenza, tutte le amministrazioni pubbliche sono state chiamate ad una comune presa di responsabilità per far fronte alla pandemia ed alla accresciuta complessità del contesto generale.

In quest'ottica l'Amministrazione ha cercato di realizzare azioni mirate e trasversali, in sostituzione di quanto precedentemente individuato nel Piano, improntate alla valorizzazione e messa a regime di ciò che di valido e virtuoso è stato fatto nel cambiamento imposto dalla gestione della fase emergenziale nonché all'avvio di un efficace ritorno in presenza.

Si riporta una rendicontazione delle tempistiche del Ciclo della Performance del 2020 e del processo di rimodulazione degli obiettivi.

L'Università, nei primi mesi dell'anno, si apprestava a definire con il documento di Politica e di Programmazione 2019-2021 e con il Piano Triennale 2019-2021, le strategie, gli obiettivi e le azioni da realizzare nel breve medio-periodo in sinergia con la missione e gli indirizzi strategici di Ateneo.

Nelle more dell'aggiornamento dei detti documenti di programmazione, come disposto dall'art. 10, comma 5, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150, veniva rappresentata l'impossibilità di adottare il Piano della Performance entro il 31 gennaio, per l'esigenza di allinearne il contenuto del predetto documento ai piani strategico-gestionali, in corso di aggiornamento (nota del Dirigente della Ripartizione Risorse Umane e Comunicazione, prot. n. 7886 del 31/01/2020, indirizzata al Dipartimento della Funzione Pubblica).

Successivamente all'approvazione del Programma Triennale di Ateneo, nelle prime sedute utili degli Organi Accademici, che causa emergenza sanitaria hanno subito un inevitabile slittamento rispetto al calendario previsto, veniva approvato il Piano della Performance 2020-2022, con delibere del Consiglio di Amministrazione dell'08/04/2020 e del 06/05/2020 nonché del Senato Accademico del 23/06/2020; contestualmente venivano assegnati al Direttore Generale, su proposta del Rettore, gli obiettivi di performance.

In vista del mutato contesto, attraverso la definizione degli obiettivi di performance di Ateneo e dei relativi indicatori e target, il Piano ha rappresentato una prima sintesi tra la pianificazione delle attività amministrative e tecniche da realizzare nel breve-medio periodo e le nuove priorità d'intervento legate all'emergenza.

Nel corso del 2020 si è provveduto con azioni informali e in sede di monitoraggio avviato con nota D.G. prot. n. 55436 del 07/07/2020, a monitorare e a rilevare costantemente l'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati.

L'analisi svolta in sede di monitoraggio ha evidenziato il cambiamento dell'attività gestionale amministrativa già programmata, imponendo la pianificazione e la realizzazione di attività necessarie e improcrastinabili sulla base dei relativi protocolli adottati dall'Ateneo, nell'ottica di sintesi con le azioni definite nei documenti strategici di Ateneo.

Pertanto, sulla base delle priorità gestionali di Ateneo e dei protocolli, nonché a seguito del parere espresso dal Nucleo di Valutazione in data 16/11/2020, si è reso necessario rimodulare quanto già programmato in ordine agli obiettivi assegnati.

In particolare, con delibere del Senato Accademico del 25/11/2020 e del Consiglio di Amministrazione del 07/12/2020 sono stati rimodulati gli obiettivi organizzativi istituzionali e di struttura (Albero della Performance) di cui al Piano della Performance 2020-2022.

Come sinteticamente descritto nelle tabelle allegate alla presente relazione, si è provveduto a:

1. una maggiore e puntuale definizione degli Obiettivi Emergenziali in relazione alle priorità d'intervento, ai cambiamenti legati alla riorganizzazione dei servizi in modalità del tutto differenti da quelle ordinarie ed in coerenza con gli obiettivi previsti nei documenti strategici;
2. alla ridefinizione in contesto emergenziale degli indicatori e dei relativi target non strettamente connessi alla situazione di contesto, ma legati alle linee strategiche di Ateneo.

In questa sezione sono presentati i risultati di Performance conseguiti dall'Amministrazione nel 2020 secondo una logica a cascata. La sezione si articola in tre paragrafi:

- *Obiettivi di performance organizzativa istituzionale e di struttura: Albero della Performance*
- *Obiettivi di performance organizzativa istituzionale e di struttura: risultati raggiunti*
- *Obiettivi individuali dei Dirigenti: risultati raggiunti²*

2.1 Obiettivi di performance organizzativa istituzionale e di struttura: Albero della Performance

In considerazione delle conseguenze legate all'emergenza epidemiologica, come precedentemente osservato, in sede di monitoraggio, avviato con nota D.G. prot. n. 55436 del 07/07/2020, è stato ritenuto necessario rimodulare quanto programmato in ordine agli obiettivi organizzativi istituzionali e di struttura di cui Piano della Performance 2020-2022 e con riguardo agli obiettivi assegnati al Direttore Generale ed al personale dirigenziale.

Tanto premesso, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 07/12/2020 e con delibera del Senato Accademico n. 5 del 25/11/2020, si è provveduto a rimodulare gli obiettivi organizzativi istituzionali, che si illustrano nella tabella riportata di seguito.

Si evidenzia che, la predetta rimodulazione ha permesso una maggiore correlazione tra pianificazione strategica e dimensione operativa sulla base del modello organizzativo di Ateneo.

Di seguito vengono individuati gli obiettivi Strategici, gli obiettivi operativi, gli indicatori ed i target di riferimento per l'anno 2020, (*Tabella 2.1 Albero della Performance*), che rappresentano mappatura esaustiva e una puntuale definizione della performance organizzativa di Ateneo connessa al personale Dirigenziale.

² La valutazione del Direttore Generale non sarà trattata nel presente documento in quanto oggetto della separata Relazione annuale sull'attività svolta attestante i risultati conseguiti.

Tabella 2.1 – Albero della Performance

**Rimodulazione Albero della performance
Piano Performance 2020-2022**

approvata dal Senato Accademico nella seduta del 25/11/2020 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 07/12/2020

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target			Attuatori
			2020	2021	2022	
Migliorare il processo di programmazione del fabbisogno di personale e la verifica degli indicatori ministeriali per la quota premiale FFO definiti dal DM 989/2019	Monitoraggio degli Indicatori ISEF e ISP	Numero monitoraggi effettuati	4 monitoraggi e proiezioni	4 monitoraggi e proiezioni	4 monitoraggi e proiezioni	Dirigente: Alfonso Borgogni – Ripartizione Economico Patrimoniale
	Modello previsionale indicatori ISEF e ISP	Numero relazioni sul modello previsionale	n. 1 relazione	n. 1 relazione	n. 1 relazione	
	Monitoraggio degli indicatori a) e b) degli Obiettivi definiti dal DM 989/2019	Numeri monitoraggi effettuati	2 monitoraggi per ciascun indicatore	2 monitoraggi per ciascun indicatore		Dirigenti: Giuseppe Aiello - Ripartizione Ricerca, Terza Missione, Valutazione, Programmazione e Servizi Informatici Marina Majello – Ripartizione Servizi agli Studenti e Supporto alla Direzione Generale Rosalba Natale – Ripartizione Didattica e Affari Istituzionali
O.O.3 Incrementare l'efficienza organizzativa interna	A.O.3.7: Adottare un piano di formazione biennale, differenziato per il PTA, per migliorare le capacità manageriali e sviluppare competenze correlate alle scelte strategiche dell'amministrazione	Numero di Corsi di Formazione erogati per il PTA anche in modalità telematica	n. 1 corso di formazione in modalità e-learning in considerazione dell'emergenza epidemiologica	n. 2 corsi di formazione erogati	n. 3 corsi erogati	Dirigente: Alessia Ricciardi – Ripartizione Risorse Umane e Comunicazione
			Numero 30 dipendenti coinvolti	Numero 40 dipendenti coinvolti	Numero 50 dipendenti coinvolti	

O.O.5 Adeguare gli assetti logistici	A.O.5.1 Ridisegnare il posizionamento logistico dell'Ateneo in ambito cittadino e provinciale	numero progetti prodotti per il raggiungimento dell'obiettivo	n. 4 progetti (studio fattibilità, progetto preliminare, progetto definitivo, progetto esecutivo) o atti documentali prodotti approvati dagli OO.GG	Stipula Contratto definitivo di compravendita di cosa futura – Nola e predisposizione atti e gara relativi all'arredo e alla Manutenzione per la funzionalizzazione dell'immobile Immacolatella	Monitoraggio delle attività previste dal contratto definitivo di compravendita di cosa futura – Nola e messa in funzione dell'Immobile Immacolatella	Dirigente: Raffaele Albano – Ripartizione Edilizia, Legale, Gare e Contratti
Nuovo obiettivo emergenziale	Protocolli Operativi per il Contrasto e il Contenimento della Diffusione del Virus Covid-19	Numero protocolli operativi per il Contrasto e il Contenimento della Diffusione del Virus Covid-19	Attuazione del 100% dei protocolli operativi assegnati come obiettivi ai Dirigenti			Dirigenti: Giuseppe Aiello - Ripartizione Ricerca, Terza Missione, Valutazione, Programmazione e Servizi Informatici Marina Majello – Ripartizione Servizi agli Studenti e Supporto alla Direzione Generale Rosalba Natale – Ripartizione Didattica e Affari Istituzionali Alessia Ricciardi – Ripartizione Risorse Umane e Comunicazione Raffaele Albano - Ripartizione Edilizia, Legale, Gare e Contratti
	Assicurare pagamenti a fornitori di beni, servizi e lavori senza ritardo rispetto all'anno precedente	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Inferiore a 50 giorni (59,02 giorni, riferimento anno 2019)			Dirigente: Alfonso Borgogni – Ripartizione Economico Patrimoniale
Obiettivo O.O.6 Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	A.O.6.2: Implementare procedure e misure finalizzate a prevenire fenomeni corruttivi	Numero delle verifiche sulle dichiarazioni rese nelle Aree a rischio di competenza	5 verifiche effettuate	10 verifiche effettuate	15 verifiche effettuate	Dirigenti: Giuseppe Aiello - Ripartizione Ricerca, Terza Missione, Valutazione, Programmazione e Servizi Informatici Rosalba Natale – Ripartizione Didattica e Affari Istituzionali Alessia Ricciardi – Ripartizione Risorse Umane e Comunicazione Raffaele Albano - Ripartizione Edilizia, Legale, Gare e Contratti

0.0.7 Promuovere maggiori livelli di trasparenza	Garantire l'ottimale gestione dei flussi informativi	Sottosezioni di competenza aggiornate nella sezione Amministrazione Trasparente	Aggiornamento di tutte le sottosezioni previste	Attivazione nuova piattaforma telematica per il corretto caricamento dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente (piattaforma AGID)	Attivazione dell'aggiornamento automatico di almeno una sottosezione di Amministrazione trasparente	Dirigenti: Giuseppe Aiello - Ripartizione Ricerca, Terza Missione, Valutazione, Programmazione e Servizi Informatici Marina Majello – Ripartizione Servizi agli Studenti e Supporto alla Direzione Generale Rosalba Natale – Ripartizione Didattica e Affari Istituzionali Alessia Ricciardi – Ripartizione Risorse Umane e Comunicazione Raffaele Albano - Ripartizione Edilizia, Legale, Gare e Contratti Alfonso Borgogni – Ripartizione Economico Patrimoniale
--	--	---	---	--	---	--

2.2 Obiettivi di performance organizzativa istituzionale e di struttura: risultati raggiunti

La performance organizzativa coincide con quella di struttura e discende da quella istituzionale. In essa sono contenute le linee di indirizzo attribuite al Direttore Generale che si tramutano attraverso un meccanismo a cascata in obiettivi operativi assegnati ai dirigenti e azioni assegnate al personale; la successiva azione di analisi consente una valutazione del personale ai vari livelli. La Direzione Generale monitora periodicamente lo stato di attuazione degli obiettivi anche in funzione del contesto esterno e dell'andamento del bilancio nonché in relazione ai parametri ISEF relativi alle spese di personale. Lo scopo è affrontare difficoltà che possano influenzare in modo significativo il conseguimento dei risultati.

Il processo di valutazione investe il Direttore Generale, il personale con qualifica dirigenziale ed il personale tecnico amministrativo che opera presso l'amministrazione centrale e presso le strutture didattiche - scientifiche.

La valutazione della performance del dipendente è realizzata con modalità differenti, secondo quanto stabilito nel Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance, a seconda della qualifica ed al ruolo ricoperto, tenendo conto delle seguenti componenti³:

- a) per il personale dirigente: performance organizzativa istituzionale, performance organizzativa di struttura, performance individuale e comportamenti organizzativi;
- b) per il personale tecnico amministrativo di categoria EP: tenuto conto del diverso grado di responsabilità connesso alle funzioni specifiche assolte, grado di raggiungimento degli obiettivi individuali;
- c) per il personale tecnico amministrativo categorie B, C e D: contributo reso, in termini di comportamenti attuati, per il raggiungimento della performance organizzativa dell'area amministrativa di afferenza.

Per il personale dirigenziale, le modalità di collegamento tra la valutazione dei risultati raggiunti e l'assegnazione delle risorse disponibili per la retribuzione di risultato sono esplicitate in sede di contrattazione integrativa. In data 12/05/2021, in ottemperanza a quanto previsto dal C.C.N.L. dell'Area Istruzione e Ricerca stipulato in data 8 luglio 2019, è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro per il personale dirigente di seconda fascia per il triennio 2020-2022. Il contratto stabilisce le modalità di erogazione della retribuzione di risultato, definendo la ripartizione delle quote premiali in proporzione alle risultanze delle schede di valutazione e rispetto alle fasce di merito, articolate in base alla percentuale di realizzazione degli obiettivi, così come individuate nel Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance.

Con riguardo al personale tecnico amministrativo, il sistema di incentivazione collegato ai risultati di performance si fonda, invece, su una serie di istituti regolati mediante la contrattazione integrativa decentrata. In data 12/05/2021 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo del Personale Tecnico Amministrativo anno 2020, secondo quanto previsto dal C.C.N.L. dell'Area Istruzione e Ricerca stipulato in data 19 aprile 2018. I compensi individuali sono determinati ripartendo il budget di ciascuna struttura in proporzione ai risultati ottenuti dalla scheda di valutazione. Per le categorie B, C e D, il sistema di incentivazione del personale è correlato alla valutazione delle prestazioni realizzate rispetto agli obiettivi di performance organizzativi raggiunti, misurati con le modalità previste dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, attraverso l'apporto reso da ciascun dipendente, in termini di comportamento. Per il personale di categoria EP la retribuzione di risultato remunera invece risultati espressi dal dipendente in termini di efficienza/produttività secondo

³ Per il Direttore Generale: performance organizzativa istituzionale, performance individuale e comportamenti organizzativi. Come precisato nella nota precedente, si rimarca che la valutazione del Direttore Generale non sarà trattata nel presente documento in quanto oggetto della separata Relazione annuale sull'attività svolta attestante i risultati conseguiti.

quanto dettato dal Sistema di Misurazione e di Valutazione per un importo compreso tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita.

La sintesi degli obiettivi conseguiti nel 2020 e dei risultati raggiunti nel complesso dall'Ateneo può essere riscontrata nelle schematizzazioni di seguito riportate.

In particolare, nella Tabella 2.2, in relazione ai risultati raggiunti dall'Ateneo per l'anno 2020, vengono descritti, per ciascuna delle aree strategiche di intervento, gli attuatori, gli obiettivi operativi, gli indicatori, i target, il grado di realizzazione, gli eventuali scostamenti, e gli atti i documenti o link attestanti il grado di raggiungimento degli stessi.

Va sottolineato, infine, in relazione ai risultati raggiunti, il notevole sforzo organizzativo messo in campo da tutte le componenti dell'Ateneo per affrontare le inevitabili criticità riscontrate anche in relazione al contesto emergenziale che ha imposto in tempi rapidi la pianificazione e la realizzazione di attività necessarie e non procrastinabili.

Tabella 2.2 – Performance organizzativa istituzionale e di struttura

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2020	Peso ⁴	Grado di realizzazione				Attuatori	Attestazione	Grado di raggiungimento
					La prestazione complessiva è risultata di livello insoddisfacente (è stato realizzato fino al 25% dell'obiettivo - obiettivo non raggiunto)	La prestazione complessiva presenta parziali lacune dal punto di vista quantitativo e/o qualitativo (è stato realizzato fino al 50% dell'obiettivo - obiettivo parzialmente raggiunto)	La prestazione complessiva ha soddisfatto le attese (è stato realizzato fino al 75% dell'obiettivo - obiettivo raggiunto)	La prestazione complessiva ha ampiamente soddisfatto le attese raggiungendo livelli qualitativi ottimali (è stato realizzato fino al 100% dell'obiettivo - obiettivo superato)			
Migliorare il processo di programmazione e del fabbisogno di personale e la verifica degli indicatori ministeriali per la quota premiale FFO definiti dal DM 989/2019	Monitoraggio degli Indicatori ISEF e ISP	Numero monitoraggi effettuati	4 monitoraggi e proiezioni	0,11	1 monitoraggio	2 monitoraggi	3 monitoraggi	4 monitoraggi	Dirigente: Alfonso Borgogni – Ripartizione Economico Patrimoniale	Sono stati effettuati monitoraggi e proiezioni, sia in corso di gestione sia in sede di approvazione del bilancio di previsione. In particolare i monitoraggi e proiezioni sono stati effettuati nelle seguenti date: - 27.01.2020, in occasione dell'approvazione del Budget Unico di Ateneo di previsione annuale; - 10.01.2020, 17.03.2020, 13.05.2020, 04.09.2020 e 16.09.2020, in funzione delle esigenze conoscitive del Magnifico Rettore. Tali monitoraggi e proiezioni hanno contribuito all'efficace presidio della dinamica del costo del personale ai fini PROPER e alla conseguente programmazione del personale	100%
	Modello previsionale indicatori ISEF e ISP	Numero relazioni sul modello previsionale	n. 1 relazione	0,11	Analisi modello MIUR	Analisi criticità modello previsionale	Ricognizione interfacce banche dati di Ateneo con modello	n. 1 relazione		Relazione sul Modello Previsionale indicatori ISEF – Nota Prot. n. 0042429 del 28/04/2021 agli atti dell'Amministrazione. Si è analizzato il modello degli indicatori ISP ed ISEF con l'obiettivo di fornire ogni informazione con particolare riguardo alle fonti di reperibilità dei dati. L'obiettivo finale della relazione, è quello di fornire una prima mappatura dei dati osservabili e delle fonti di reperibilità anche al fine di consentire una valutazione circa l'eventuale implementazione a livello informatico di una procedura che possa migliorare la resa dei monitoraggi e proiezioni con conseguimento della riduzione di tempi e di un	100%

⁴ Pesi determinati dal Rettore in sede di rendicontazione

										migliore grado di approssimazione.	
Monitoraggio degli indicatori a) e b) degli Obiettivi definiti dal DM 989/2019	Numeri monitoraggi effettuati	2 monitoraggi per ciascun indicatore	0,11							<p>Sono stati effettuati due monitoraggi. Il primo nel mese di maggio, il secondo nel mese di settembre ed inviati al Magnifico Rettore. Gli indicatori monitorati sono stati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A_a - Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente - A_b - Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei corsi di studio (L, LM, LMCU) attivati - B_a - Rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti - B_b - Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi - C_a - Proporzione dei laureandi complessivamente soddisfatti del Corso di Studio - C_b - Rapporto studenti regolari/docenti e riduzione di tale rapporto - D_a - Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti - D_b - Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero - E_a - Proporzione di Professori di I e di II fascia assunti dall'esterno nel triennio precedente, sul totale dei professori reclutati e non già appartenenti ai ruoli dell'Ateneo - E_b - Proporzione di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettere a) e b) sul totale dei docenti <p>Nella seduta del 9 ottobre 2020 il CdA ha approvato la programmazione del personale docente e tecnico amministrativo. In particolare fu approvato il modello per la distribuzione del budget ai dipartimenti sulla base degli indicatori utilizzati per il FFO 2019. Tale modello è basato sugli indicatori oggetto del monitoraggio.</p>	100%
				monitoraggio effettuato solo per il 25% degli indicatori	monitoraggio effettuato solo per il 50% degli indicatori	monitoraggio effettuato solo per il 75% degli indicatori	monitoraggio effettuato per tutti gli indicatori di competenza				

O.O.3 Incrementare l'efficienza organizzativa interna	A.O.3.7: Adottare un piano di formazione biennale, differenziato per il PTA, per migliorare le capacità manageriali e sviluppare competenze correlate alle scelte strategiche dell'amministrazione	Numero di Corsi di Formazione erogati per il PTA anche in modalità telematica	n. 1 corso di formazione in modalità e-learning in considerazione dell'emergenza epidemiologica	0,11	Ricognizione delle esigenze formative	Organizzazione del percorso formativo da svolgere in modalità e-learning	Individuazione dell'ente di formazione	Attivazione di un corso di formazione in modalità e-learning	Dirigente: Alessia Ricciardi – Ripartizione Risorse Umane e Comunicazione	Con Delibera del SA n. 4 del 23/06/2020 e con delibera CdA n. 8 del 30/06/2020 è stato approvato il piano di formazione biennale differenziato per il PTA. https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/documenti/circolari/piano_della_formazione_2020_2021.pdf Al fine di favorire l'aggiornamento delle competenze del personale di Ateneo è stato realizzato un corso d'inglese, in collaborazione con la società Pearson, che si è svolto a partire dal mese di aprile 2020. La formazione, stante l'emergenza epidemiologica, è stata erogata in modalità e-learning ed ha coinvolto 172 dipendenti dell'Ateneo. Ordine di Servizio n. 5 del 03/04/2020.	100%
			Numero 30 dipendenti coinvolti	0,11	n. 10 dipendenti coinvolti	n. 15 dipendenti coinvolti	n. 20 dipendenti	n. 30 dipendenti coinvolti			
O.O.5 Adeguare gli assetti logistici	A.O.5.1 Ridisegnare il posizionamento logistico dell'Ateneo in ambito cittadino e provinciale	numero progetti prodotti per il raggiungimento dell'obiettivo	n. 4 progetti (studio fattibilità, progetto preliminare, progetto definitivo, progetto esecutivo) o atti documentali prodotti approvati dagli OO.GG	0,11	n. 1 progetto	n. 2 progetti	n. 3 progetti	n. 4 progetti redatti: 1) Acquisizione in comodato d'uso immobile Immacolatella - Redazione Progetto di Utilizzo e presentazione manifestazione di interesse presso l'Autorità Portuale 2) Acquisizione immobile Piazza Neghelli - Redazione perizia di stima 3) Sede delocalizzata di Nola – studio fattibilità utilizzo centro polivalente e auditorium 4) Sede	Dirigente: Raffaele Albano – Ripartizione Edilizia, Legale, Gare e Contratti	Redazione dei seguenti 4 progetti, tutti debitamente approvati dai competenti organi di governo dell'Ateneo: 1) Acquisizione in comodato d'uso immobile Immacolatella - Redazione Progetto di Utilizzo e presentazione manifestazione di interesse all'acquisizione presso l'Autorità Portuale (approvazione CdA del 20/01/2020, approvazione Senato Accademico del 20/01/2020) 2) Acquisizione immobile Piazza Neghelli - Redazione perizia di stima (approvazione CdA del 04/06/2020, approvazione Senato Accademico del 04/06/2020) 3) Sede delocalizzata di Nola – studio fattibilità utilizzo centro polivalente e auditorium (planimetrie allegate al documento di politica e programmazione di Ateneo) https://www.trasparenza.uniparthenope.it/Trasparenza/materiale2.asp?id=I1&id2=I 4) Sede delocalizzata di Nola – documentazione autorizzazione MEF (approvazione CdA del 04/06/2020, approvazione Senato Accademico del 04/06/2020).	100%

								delocalizzata di Nola – documentazione autorizzazione MEF			
Nuovo obiettivo emergenziale 100%	Protocolli Operativi per il Contrasto e il Contenimento della Diffusione Del Virus Covid-19	Numero protocolli operativi per il Contrasto e il Contenimento della Diffusione del Virus Covid-19	Attuazione del 100% dei protocolli operativi assegnati come obiettivi ai Dirigenti	0,11	Attuazione del 25% dei protocolli operativi assegnati come obiettivi ai Dirigenti	Attuazione del 50% dei protocolli operativi assegnati come obiettivi ai Dirigenti	Attuazione del 75% dei protocolli operativi assegnati come obiettivi ai Dirigenti	Attuazione del 100% dei protocolli operativi assegnati come obiettivi ai Dirigenti	Dirigenti: Dirigenti: Giuseppe Aiello - Ripartizione Ricerca, Terza Missione, Valutazione, Programmazione e Servizi Informatici Marina Majello – Ripartizione Servizi agli Studenti e Supporto alla Direzione Generale Rosalba Natale – Ripartizione Didattica e Affari Istituzionali; Alessia Ricciardi – Ripartizione Risorse Umane e	Dir. Rip. E.L.G.C. n. 4 protocolli operativi 1) Studio e restituzione Planimetrie e tabelle delle aule e degli uffici di Ateneo con la disponibilità dei posti nel periodo emergenziale. 2) piano di accesso agli spazi e di uso di dispositivi di protezione individuale, in grado di garantire i livelli di sicurezza necessari 3) revisione Piano Sicurezza dei lavoratori 4) protocollo operativo per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus covid-19 (https://www.uniparthenope.it/news/avvisi-comunita-emergenza-covid-19) (https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/documenti/3_rif_cda_piano_post_lockdown_fasi_2_e_3_e_relativo_cofinanziamento_programma_ministeriale_all.pdf) (https://www.uniparthenope.it/news/avvisi-comunita-emergenza-covid-19) (https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/documenti/3_rif_cda_piano_post_lockdown_fasi_2_e_3_e_relativo_cofinanziamento_programma_ministeriale_all.pdf) n. 4 protocolli attuati 1) protocollo di accesso alle strutture di Ateneo 2) acquisizione piattaforma didattica a distanza (microsoft teams) 3) acquisizione software di controllo verifiche di profitto scritte	100%

									Comunicazione - Raffaele Albano - Ripartizione Edilizia, Legale, Gare e Contratti	4) acquisizione piattaforma gestionale di Ateneo (Oracle) (https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/documenti/3_rif_cda_piano_post_lockdown_fasi_2_e_3_e_relativo_cofinanziamento_programma_ministriale_all.pdf)	
										Dir. Rip R.R.U.C. In relazione ai protocolli di Ateneo e alle disposizioni governative sono state emanate le seguenti circolari: 1. Nota prot. n. 0025152 del 23/03/2020 https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/documenti/circolari/nota_prot_n_25152_del_23.03.2020.pdf 2. Nota Prot. n. 49484 del 25/06/2020 https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/nota_prot_n_49484_del_25.06.2020_-_nuove_disposizioni_in_materia_di_flessibilita_del_lavoro_pubblico_e_di_lavoro_agile_introdotte_da_l_d.l._19052020_n_34.pdf 3. Nota Prot.n. 65590 del 30/07/2020 https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/nota_prot_n_65590_del_30.07.2020_-_nuove_disposizioni_circa_attivita_lavorativa_in_smart_working.pdf 4. Nota Prot. n. 0084222 del 09/11/2020. https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/documenti/circolari/nota_prot_n_84222_del_09112020_-_lavoro_agile_in_considerazione_del_dmpa_19.10.20.pdf *** In relazione all'attivazione del Lavoro Agile sono state poste in essere le seguenti attività operative necessarie all'attivazione dello stesso di seguito indicate:	100%

										<p>1) Studio di fattibilità: - Nota prot. n. 24904 del 19/03/2020 https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/documenti/decreto_legge_17_marzo_2020_-_artt._39_87_e_103_prot.24904_del_19032020.pdf</p> <p>2) Ricognizione delle attività indifferibili: Nota prot. n. 77337 del 07/10/2020 https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/documenti/circolari/nota_prot._n._77337_del_07.10.2020_-_richiesta_ricognizione_ai_fini_delle_attivita_che_e_possibile_svolgere_in_lavoro_agile.pdf</p> <p>3) Comunicazioni normativamente previste per l'attivazione del lavoro agile: Sono state effettuate le comunicazioni obbligatorie semplificate al Ministero del Lavoro per l'avvio del lavoro Agile- Comunicazione id 46763 del 13/03/2020, Comunicazione Id 22665 del 11/03/2020.</p> <p>4) Comunicazioni esplicative per la gestione del lavoro agile: Nota prot. n. 25527 del 15/04/2020, Nota prot. n. 30688 del 02/05/2020, Nota prot. n. 32186 del 11/05/2020, Nota prot. n. 65032 del 28/07/2020. https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/documenti/circolari/nota_prot._n._27527_del_15.04.2020_attribuzione_buono_pasto_e_lavoro_agile.pdf https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/documenti/circolari/nota_prot._n._30688_del_02.05.2020_-_sollecito_trasmissione_puntuale_resoconti_e_dichiarazioni_buoni_pasto_-_lavoro_agile.pdf https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/nota_prot._n._32186_del_11.05.2020_-_ulteriori_chiarimenti_in_tema_di_lavoro_agile_dei_personale_tecnico_amministrativo_e_fruizione_ferie_residue.pdf https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/documenti/circolari/nota_prot._n._65032_del_28.07.2020_-_sospensione_dellerogazione_dei_buoni_pasto_per_lattivita_lavorativa_prestata_in_modalita_di_smartworking.pdf</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

									<p>Dir. Rip. R.T.V.S.I.</p> <p>Sono state realizzate le seguenti attività documentali:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Guida utilizzo piattaforma didattica a distanza; 2) Guida d'uso per le verifiche di profitto on line. 3) Predisposizione della procedura informatizzata per l'accesso alle aule <p>Sono state realizzate le seguenti procedure:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) attivazione della piattaforma didattica a distanza Teams di microsoft 2) attivazione del software Respondus per il controllo e le verifiche di profitto scritte a distanza 3) potenziamento dei servizi per le video- lezioni attraverso l'attivazione dell'Accordo Quadro SPC Lotto 2 4) potenziamento delle infrastrutture di connettività della rete attraverso l'attivazione dell'Accordo Quadro SPC Lotto 2 5) Messa in sicurezza di due applicativi e abilitazione dell'accesso via Web agli stessi 6) Formazione del personale tecnico addetto ai servizi informatici e del personale docente sull'uso delle tecnologie per la didattica a distanza 	100%
									<p>Rip. Dir. R.S.S.D.G.</p> <p>Adozione n. 2 protocolli per la fruizione dei servizi della biblioteca di Ateneo durante il lockdown e n. 1 protocollo per la fruizione post-lockdown</p> <p>Pubblicazione sul sito:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) durante lockdown: https://www.uniparthenope.it/news/avvisi-comunita-emergenza-covid-19 2) Piano post-lockdown paragrafo A2.3 https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/documenti/3_rif_cda_piano_post_lockdown_fasi_2_e_3_e_relativo_cofinanziamento_programma_ministeriale_all.pdf <p>Modulistica per richiedere l'uso della biblioteca nelle fasi 2-3: http://biblioteca.uniparthenope.it/Biblioteca%20-%20Richiesta%20di%20accesso.docx http://biblioteca.uniparthenope.it/Modulo%20per%20la%20richiesta%20di%20reference%20online.doc</p>	100%

											<p>Rip. Dir R.D.A.I.</p> <p>Sono stati approvati OO.GG n. 2 atti documentali: 1) Regolamento per Attività Didattiche Erogate in Modalità a Distanza conseguente l'emergenza; https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/d.r._308_2020.pdf 2) Procedura contenente modalità operative per l'espletamento delle sedute di laurea a distanza https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/2_-_avviso_comunita_-_11_marzo.pdf</p>	100%
	Assicurare pagamenti a fornitori di beni, servizi e lavori senza ritardo rispetto all'anno precedente	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Inferiore a 50 giorni (59,02 giorni, riferimento anno 2019)	0,11	Superiore a 59,02 giorni	Tra 59,02 e 56 giorni	Tra 55,9 e 50 giorni	Inferiore a 50 giorni	Dirigente: Alfonso Borgogni – Ripartizione Economico Patrimoniale	<p>Rip Dir. E.C.</p> <p>L'indicatore di Tempestività dei Pagamenti si è attestato per l'anno 2020 a circa 18,02 a fronte dei 59,02 giorni rilevati per l'anno 2019. https://www.trasparenza.uniparthenope.it/Trasparenza/materiale3.asp?id=P2&id2=P&id3=P2-1</p>	100%	
Obiettivo O.O.6 Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	A.O.6.2: Implementare procedure e misure finalizzate a prevenire fenomeni corruttivi	Numero delle verifiche sulle dichiarazioni rese nelle Aree a rischio di competenza	5 verifiche effettuate	0,11	n. 1 verifica effettuata	n. 2 verifiche effettuate	n. 3 verifiche effettuate	n. 5 verifiche effettuate	Dirigenti: Giuseppe Aiello - Ripartizione Ricerca, Terza Missione, Valutazione, Programmazione e Servizi Informatici Rosalba Natale – Ripartizione Didattica e Affari Istituzionali Alessia Ricciardi – Ripartizione Risorse Umane e	<p>Dir. Rip. R.T.V.S.I.</p> <p>Il numero di verifiche effettuate è stato pari a 15 e rispettivamente 11 dall'Ufficio UPRA e 4 dall'Ufficio di supporto al Nucleo.</p> <p>Dir. R.R.U.C.</p> <p>n. 5 Verifiche propedeutiche alla concessione dei permessi straordinari retribuiti per il diritto allo studio (150 ore), di cui n. 4 interne, avvenute attraverso messaggio di posta elettronica del 16/01/2020, indirizzate al capo della Segreteria Studenti. Medesimo controllo, è stato effettuato nei confronti di una dipendente iscritta presso altro Ateneo, attraverso nota prot. n. 2807 del 16/01/2020</p> <p>Con note prot. n. 13905 del 18/02/2020 e n. 22976 del 10/03/2020 si è proceduto a richiedere all'ASL Napoli 1 Centro, distretto n. 30, l'accertamento d'ufficio dello stato di portatore di handicap per la legittima fruizione dei diritti previsti dalla l.104/1992;</p> <p>n. 8 controlli di conferma del possesso del titolo di Dottore di ricerca di cui 3 interne avvenute</p>	100%	

									<p>Comunicazione - Raffaele Albano - Ripartizione Edilizia, Legale, Gare e Contratti</p> <p>attraverso messaggio di posta elettronica del 17/01/2020, del 20/01/2020 e del 21/10/2020, indirizzato al capo dell'Ufficio dottorati, 4 controlli esterni avvenuti con Note prot. n. 3936 del 20/01/2020 n. 3937 del 20/01/2020, n. 6994 del 28/01/2020, 3938 del 20/01/2020 e 25686 del 27/03/2020.</p> <p>n. 1 controllo di richiesta conferma titolo esterno avvenuto con nota prot. n. 7973 del 31/01/2020.</p> <p>n. 7 controlli relativi ai carichi pendenti e al casellario giudiziario avvenuti con note prot. n. 15951, 15956 e 15883 del 21/02/2020.</p> <p>Dir. Rip. R.D.A.I.</p> <p>Il numero di verifiche effettuate è riportato di seguito: UFF. Segreteria Studenti: oltre 500 UFF. Affari Generali: 152 UFF. Dottorati: 11</p> <p>Rip. Dir. E.L.G.C.</p> <p>Per tutti le procedure di affidamento, di beni, servizi e lavori, vengono predisposti ed effettuati, in funzione dei relativi importi e delle previsioni normative, controlli sui partecipanti ma soprattutto sugli aggiudicatari, relativamente a controlli contro la criminalità organizzata (informativa e certificazione antimafia), situazione di controllo o di incompatibilità con compilazione di DGUE e modello Pantouflage, di regolarità fiscale e contributiva, ovvero di compatibilità o conflitti di interesse dei commissari di gara con i partecipanti alla procedura. Visto il numero delle procedure svolte, come risulta dagli atti in possesso dell'Amministrazione, il numero di controlli effettuati è molto superiore al numero di 5 verifiche effettuate.</p>	
0.0.7 Promuovere maggiori livelli di trasparenza	Garantire l'ottimale gestione dei flussi informativi	Sottosezioni di competenza aggiornate nella sezione Amministrazione Trasparente	Aggiornamento di tutte le sottosezioni Previste	0,11					<p>Dirigenti: Giuseppe Aiello - Ripartizione Ricerca, Terza Missione, Valutazione, Programmazione e Servizi Informatici</p> <p>Marina Majello -</p> <p>Aggiornamento di tutte le sottosezioni previste www.trasparenza.uniparthenope.it/trasparenza/IndeXVoci-1.asp</p>	100%

									Ripartizione Servizi agli Studenti e Supporto alla Direzione Generale Rosalba Natale – Ripartizione Didattica e Affari Istituzionali; Alessia Ricciardi – Ripartizione Risorse Umane e Comunicazio ne - Raffaele Albano - Ripartizione Edilizia, Legale, Gare e Contratti - Alfonso Borgogni – Ripartizione Economico Patrimoniale	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

2.3 Obiettivi Individuali dei Dirigenti: risultati raggiunti

In relazione agli obiettivi specifici assegnati ai Dirigenti (verbale del 15/12/2020), vengono di seguito riportati i risultati raggiunti per l'anno 2020 dagli stessi.

In particolare, nelle tabelle di seguito riportate vengono descritti, in relazione agli obiettivi individuali assegnati ai Dirigenti, gli obiettivi operativi, gli indicatori, i target, il grado di realizzazione degli stessi, nonché gli eventuali scostamenti e gli atti o documenti o link attestanti i risultati raggiunti.

Appare opportuno evidenziare che, in fase sperimentale, nell'anno 2020 il processo di valutazione della performance individuale dei Dirigenti, nei tempi e nelle modalità dettate dallo SMIVAP 2020, è stato preceduto da una prima fase di autovalutazione, attivata con nota del Direttore Generale prot. n. 36321 del 30/03/2021. Ciascun Dirigente è stato chiamato, mediante la compilazione di una apposita scheda, ad analizzare il grado di realizzazione degli obiettivi conseguiti rispetto agli indicatori e target previsti nella fase di assegnazione, dando atto di evidenze concrete e di eventuali scostamenti registrati. L'impatto sul ciclo della performance è stato notevole e da considerare in termini positivi: le schede di autovalutazione hanno difatti permesso un confronto concreto in ordine alla capacità di realizzazione degli obiettivi assegnati, supportando in tal modo la verifica della performance individuale conseguita da ciascun dirigente e mettendo, altresì, in luce i vari aspetti organizzativi legati alla gestione delle attività e delle procedure di ciascuna area amministrativa.

Con riguardo alla valutazione dei comportamenti organizzativi, giova rimarcare in questa sede, per chiarezza di esposizione, che la misurazione, così come da SMIVAP 2020, ha tenuto conto delle prestazioni rese in termini dei seguenti fattori comportamentali: *“Partecipare attivamente alla definizione degli obiettivi”*; *“Tempestività e accuratezza nelle evidenze fornite per i monitoraggi periodici e la valutazione della performance”*; *“Capacità di valutazione dei responsabili delle proprie strutture”*; *“Semplificazione e digitalizzazione”*. In particolare, per quanto funzionale alla rendicontazione che segue, si precisa che:

- la *“Capacità di valutazione dei responsabili delle proprie strutture”*, come illustrato al paragrafo 5.2 dello SMIVAP 2020, è stata misurata tramite il grado di differenziazione dei giudizi espressi per ciascuno dei valutati attraverso il criterio dello scarto quadratico medio delle valutazioni assegnate dai dirigenti ai responsabili delle strutture di afferenza normalizzato sullo scarto quadratico medio più alto delle valutazioni assegnate da un Dirigente. Per ogni Dirigente è stato calcolato lo scarto quadratico medio delle valutazioni assegnate. Tra gli scarti quadratici medi calcolati per ogni dirigente si considera il valore massimo. La capacità di differenziazione dei giudizi dei Dirigenti è data dal rapporto tra lo scarto quadratico medio relativo al singolo dirigente e il valore massimo tra gli scarti quadratici medi ottenuti per tutti i dirigenti.
- in riferimento alla componente *“Tempestività e accuratezza nelle evidenze fornite per i monitoraggi periodici e la valutazione della performance”* – Azione *“Monitoraggio e revisione degli obiettivi operativi e specifici tenuto conto dell'emergenza epidemiologica”*, Indicatore *“N° di monitoraggi effettuati tenuto conto dell'emergenza epidemiologica”* - Target *“Almeno 1 entro il 30 settembre”*, sono stati registrati scostamenti a causa del mutevole contesto derivante dai numerosi protocolli da definire per il contenimento dell'epidemia. Il continuo evolversi delle procedure da definire ed attuare, stante, altresì, la carenza di organico presente, ha difatti ritardato le attività di monitoraggio e la ponderazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al 100% entro il termine fissato.

Tabella 2.3 – Obiettivi individuali dei Dirigenti

**Dirigente dott.ssa Rosalba Natale
Ripartizione Didattica e Affari Generali**

Valutazione Performance organizzativa di struttura (peso pari al 30%)										
Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2020	Peso	Grado di realizzazione				Attestazione	Grado di raggiungimento
					La prestazione complessiva è risultata di livello insoddisfacente (è stato realizzato fino al 25% dell'obiettivo - obiettivo non raggiunto)	La prestazione complessiva presenta parziali lacune dal punto di vista quantitativo e/o qualitativo (è stato realizzato fino al 50% dell'obiettivo - obiettivo parzialmente raggiunto)	La prestazione complessiva ha soddisfatto le attese (è stato realizzato fino al 75% dell'obiettivo - obiettivo raggiunto)	La prestazione complessiva ha ampiamente soddisfatto le attese raggiungendo livelli qualitativi ottimali (è stato realizzato fino al 100% dell'obiettivo - obiettivo superato)		
Migliorare il processo di programmazione e del fabbisogno di personale e la verifica degli indicatori ministeriali per la quota premiale FFO definiti dal DM 989/2019	Monitoraggio di competenza degli indicatori a) e b) degli Obiettivi definiti dal DM 989/2019	Numero monitoraggi effettuati	2 monitoraggi per ciascun indicatore di competenza	0,6	nessun monitoraggio effettuato	monitoraggio effettuato solo per il 50% degli indicatori	monitoraggio effettuato solo per il 75% degli indicatori	monitoraggio effettuato per tutti gli indicatori	Sono stati effettuati due monitoraggi. Il primo nel mese di maggio, il secondo nel mese di settembre ed inviati al Magnifico Rettore. Gli indicatori monitorati sono stati: - A_a - Proporzioni di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente - A_b - Proporzioni dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei corsi di studio (L, LM, LMCU) attivati - B_a - Rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti - D_b - Proporzioni di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero	100%

O.O.6 Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	A.O.6.2: Implementare procedure e misure finalizzate a prevenire fenomeni corruttivi	Numero delle verifiche sulle dichiarazioni rese nelle Aree a rischio di competenza	n. 5 verifiche effettuate	0,2	n. 1 verifica effettuata	n. 2 verifiche effettuate	n. 3 verifiche effettuate	n. 5 verifiche effettuate	Il numero di verifiche effettuate è riportato di seguito: UFF. Segreteria Studenti: oltre 500 UFF. Affari Generali: 152 UFF. Dottorati: 11	100%
Obiettivo O.O.7 Promuovere maggiori livelli di trasparenza	Garantire l'ottimale gestione dei flussi informativi	Sottosezioni di competenza aggiornate nella sezione Amministrazione Trasparente	Aggiornamento di tutte le sottosezioni previste	0,2	Aggiornamento effettuato al 25%	Aggiornamento effettuato al 50%	Aggiornamento effettuato al 75%	Aggiornamento effettuato al 100%	Aggiornamento di tutte le sottosezioni previste www.trasparenza.uniparthenope.it/trasparenza/IndexVoci-1.asp	100%

Valutazione Performance individuale (peso pari al 30%)										
Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2020	Peso	Grado di realizzazione				Attestazione	Grado di raggiungimento
					La prestazione complessiva è risultata di livello insoddisfacente (è stato realizzato fino al 25% dell'obiettivo - obiettivo non raggiunto)	La prestazione complessiva presenta parziali lacune dal punto di vista quantitativo e/o qualitativo (è stato realizzato fino al 50% dell'obiettivo - obiettivo parzialmente raggiunto)	La prestazione complessiva ha soddisfatto le attese (è stato realizzato fino al 75% dell'obiettivo obiettivo raggiunto)	La prestazione complessiva ha ampiamente soddisfatto le attese raggiungendo livelli qualitativi ottimali (è stato realizzato fino al 100% dell'obiettivo - obiettivo superato)		
O.R.3 Miglioramento della Performance nei finanziamenti competitivi	Programma Triennale 2019-2021 di Ateneo Incremento delle borse di studio dei dottorati di ricerca	numero attività effettuate per il raggiungimento dell'obiettivo	n. 2 attività approvate dagli OO,GG.	0,10	n. 1 istruzione attività	n. 2 istruzione attività	n. 1 attività approvata dagli OO.GG	n. 2 attività: 1) revisione regolamento dottorati di ricerca; 2) revisione bando dottorati di ricerca	Sono state effettuate n. 2 attività: 1)revisione regolamento dottorati di ricerca https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/dr_182_regolamento_dottorato.pdf 2) revisione bando dottorati di ricerca	100%
	A.D.8.7: Revisione delle procedure burocratiche e potenziamento dei servizi di supporto agli studenti stranieri	numero procedure effettuate per il raggiungimento dell'obiettivo	n. 1 procedura attuativa dell'obiettivo approvate dagli OO,GG.	0,10	Confronto servizi offerti e avvio delle comunicazioni con il Cimea	Avvio delle comunicazioni con il Cimea	Predisposizione della convenzione	n. 1 procedura attuativa 1) attivazione convenzione con il CIMEA 2) pubblicazione indicazioni operative	Sono state effettuate n. 2 attività: 1) attivazione convenzione con il CIMEA 2) pubblicazione indicazioni operative	100%
	A.R.3.1 Aumento del numero di dottorati industriali	numero attività per incremento dottorati industriali	n. 4 attivazioni di corsi di dottorato industriale con convenzioni con Aziende	0,10	n. 1 attivazioni di corsi di dottorato industriale con convenzioni con Aziende	n. 2 attivazioni di corsi di dottorato industriale con convenzioni con Aziende	n. 3 attivazioni di corsi di dottorato industriale con convenzioni con Aziende	n. 4 attivazioni di corsi di dottorato industriale con convenzioni con Aziende	Sono stati. Attivati 4 di corsi di dottorato industriale con convenzioni con Aziende	100%

Obiettivo O.D.7: Caratterizzare parte della didattica di Ateneo con una precisa collocazione culturale strategica nel contesto dell'offerta formativa regionale e nazionale	A.D.7: Definire e potenziare l'offerta formativa di Ateneo avente carattere di unicità e/o di eccellenza nel contesto regionale e nazionale	numero di corsi di studio internazionali" (doppio titolo o integralmente erogati in lingua inglese)	n. 3 attivazioni corsi di studio internazionali approvate dagli OO.GG.	0,10	n. 1 istruzione atti documentali	n. 2 istruzioni atti documentali	n. 3 istruzioni atti documentali	n. 3 attivazione di 3 corsi di studio internazionali 1) Economia Aziendale 2) MII 3) Scienze Motorie	Sono state effettuate le seguenti azioni: n. 3 attivazione di 3 corsi di studio internazionali 1) Economia Aziendale 2) MII 3) Scienze Motorie	100%
		numero di nuovi corsi di studio proposti dall'ateneo per l'a.a. 2020-21	n. 4 attivazioni di nuovi corsi di studio	0,10	n. 1 attivazione approvata dagli OO.GG	n. 2 attivazioni approvate dagli OO.GG	n. 3 attivazioni approvate dagli OO.GG	n. 4 attivazioni di nuovi corsi di studio (Scheda SUA CdS) 1) Economia e Management 2) Biologia per la sostenibilità 3) FAF 4) Progettazione servizi educativi	n. 4 attivazioni di nuovi corsi di studio (Scheda SUA CdS) 1) Economia e Management 2) Biologia per la sostenibilità 3) FAF 4) Progettazione servizi educativi	100%
Obiettivo O.O.3: Incrementare l'efficienza organizzativa interna	A.O.3.10: Informatizzare tutte le procedure rivolte a soggetti interni ed esterni all'Ateneo	numero attivazioni procedure informatizzate	n. 2 procedure attuative dell'obiettivo approvate dagli OO.GG.	0,10	n. 1 Analisi della fattibilità della procedura informatizzata	n. 2 Analisi della fattibilità della procedura informatizzata	n. 1 procedura informatizzata	n. 2 procedure informatizzate: 1) Informatizzazione degli esami di stato 2) Informatizzazione della procedura per la domanda di tesi	Sono state informatizzate n. 2 procedure: 1. Informatizzazione degli esami di stato 2. Informatizzazione della procedura per la domanda di tesi	100%
Obiettivo O.D.1 Potenziamento della politica di assicurazione della qualità nei processi relativi alla didattica	A.D.1.3 Incentivare l'introduzione di best practice	numero atti documentali prodotti per il raggiungimento dell'obiettivo	n. 2 atti documentali da predisporre per il raggiungimento dell'obiettivo approvate dagli OO.GG.	0,10	n. 1 istruzione atto documentale	n. 2 istruzioni atti documentali	n.1 atto documentale approvato dagli OO.GG.	n. 2 atti documentali approvati dagli OO.GG 1) Revisione manuale della qualità 2) Guida per la domanda on-line di tesi di laurea	Sono stati approvati dagli OO.GG n. 2 atti documentali 1. Revisione manuale della qualità 2. Guida per la domanda on-line di tesi di laurea	100%
Nuovo obiettivo emergenziale	Protocolli Operativi per il Contrasto e il Contenimento della Diffusione Del Virus Covid-19	numero atti documentali inseriti all'interno dei protocolli e dei documenti di Ateneo	n. 2 atti documentali da predisporre per il raggiungimento dell'obiettivo approvate	0,30	n. 1 istruzione atto documentale	n. 2 istruzioni atti documentali	n. 1 atto documentale approvato dagli OO.GG.	n. 2 atti documentali approvati OO.GG: 1) Regolamento per Attività Didattiche Erogate in Modalità a Distanza conseguente l'emergenza 2) Procedura contenente modalità operative per l'espletamento delle sedute di laurea a distanza	Sono stati approvati OO.GG n. 2 atti documentali: 1. Regolamento per Attività Didattiche Erogate in Modalità a Distanza conseguente l'emergenza https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/d.r. 30 8 2020.pdf 2. Procedura contenente modalità operative per l'espletamento delle sedute di laurea a distanza	100%

			dagli OO.GG.					2) Procedura contenente modalità operative per l'espletamento delle sedute di laurea a distanza	https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/2 - avviso_comunita - 11 marzo.pdf	
--	--	--	-----------------	--	--	--	--	--	---	--

Valutazione dei comportamenti organizzativi (peso pari al 30%)										
Comportamenti	L	Azioni	Peso Azione	Indicatore	Target	Grado di realizzazione				Grado di raggiungimento
	Peso comportamento					Risultato non raggiunto, per il quale è necessaria una nuova impostazione	Risultato parzialmente raggiunto, con contributo utile alla finalità dell'obiettivo, ma con ulteriori azioni da intraprendere	Risultato raggiunto, in linea con le attese. Azioni intraprese coerenti con le opportunità presenti e con la finalità dell'obiettivo	Risultato superato. Le azioni proposte hanno contribuito a migliorare l'efficienza dei processi, ottimizzando l'impiego delle risorse	
Capacità di valutazione dei responsabili delle proprie strutture	0,25	Valutazione dei responsabili delle strutture di competenza	1	Coefficiente di differenziazione dei giudizi	Grado di differenziazione compreso nell'intervallo 0,75 < C ≤ 1	0 ≤ C ≤ 0,25	0,25 < C ≤ 0,50	0,50 < C ≤ 0,75	0,75 < C ≤ 1	Il coefficiente differenziazione dei giudizi dei capi degli uffici per l'anno 2020 è pari a 1 Risultato superato PT=7,5
Semplificazione e digitalizzazione	0,25	Semplificare e digitalizzare le procedure per l'emergenza COVID	1	Uffici che hanno lavorato in smart working	Almeno il 75% degli Uffici	Nessun Ufficio (U)	25% ≤ U < 50%	50% ≤ U < 75%	U ≥ 75%	100% degli Uffici collocati in Smart working Risultato superato PT=7,5
Partecipare attivamente alla definizione degli obiettivi	0,25	Riunioni e/o incontri telematici tra Dirigenti e Direttore Generale per la definizione degli obiettivi e indicatori	1	N di riunioni telematiche effettuate	Partecipazione ad almeno il 75% delle riunioni telematiche	Nessuna partecipazione (P)	25% ≤ P < 50%	50% ≤ P < 75%	P ≥ 75%	Partecipazione alle riunioni telematiche programmate <75% Risultato aggiunto PT= 5

		da inserire nel Piano della Performance								
Tempestività e accuratezza nelle evidenze fornite per i monitoraggi periodici e la valutazione della performance	0,25	Monitoraggio e revisione degli obiettivi operativi e specifici tenuto conto dell'emergenza epidemiologica	1	N° di monitoraggi effettuati tenuto conto dell'emergenza epidemiologica	Almeno 1 entro il 30 settembre	Nessun monitoraggio effettuato	Monitoraggio effettuato al 50% entro il 30 settembre	Monitoraggio effettuato al 70% entro il 30 settembre	Monitoraggio effettuato al 100% entro il 30 settembre	Gli Obiettivi sono stati monitorati al 70% entro il 30 settembre Risultato aggiunto PT= 5

Dirigente: dott. Giuseppe AIELLO
Ripartizione Ricerca, Terza Missione, Valutazione, Programmazione e Servizi Informatici

Valutazione Performance organizzativa di struttura (peso pari al 30%)										
Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2020	Peso	Grado di realizzazione				Attestazione	Grado di raggiungimento
					La prestazione complessiva è risultata di livello insoddisfacente (è stato realizzato fino al 25% dell'obiettivo - obiettivo non raggiunto)	La prestazione complessiva presenta lacune dal punto di vista quantitativo e/o qualitativo (è stato realizzato fino al 50% dell'obiettivo - obiettivo parzialmente raggiunto)	La prestazione complessiva ha soddisfatto le attese (è stato realizzato fino al 75% dell'obiettivo - obiettivo raggiunto)	La prestazione complessiva ha ampiamente soddisfatto le attese raggiungendo livelli qualitativi ottimali (è stato realizzato fino al 100% dell'obiettivo - obiettivo superato)		
Migliorare il processo di programmazione del fabbisogno di personale e la verifica degli indicatori ministeriali per la quota premiale FFO definiti dal DM 989/2019	Monitoraggio degli indicatori a) e b) degli Obiettivi definiti dal DM 989/2019	Numero monitoraggi effettuati	n.2 monitoraggi per ciascun indicatore di competenza	0,6	monitoraggio effettuato solo per il 25% degli indicatori	monitoraggio effettuato solo per il 50% degli indicatori	monitoraggi o effettuato solo per il 75% degli indicatori	monitoraggio effettuato per tutti gli indicatori	<p>Sono stati effettuati due monitoraggi. Il primo nel mese di maggio, il secondo nel mese di settembre ed inviati al Magnifico Rettore. Gli indicatori monitorati sono stati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A a - Proporzioni di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente - A b - Proporzioni dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei corsi di studio (L, LM, LMCU) attivati - B a - Rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti - B b - Proporzioni dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi 	100%

									<ul style="list-style-type: none"> - C_a - Proporzione dei laureandi complessivamente soddisfatti del Corso di Studio - C_b - Rapporto studenti regolari/docenti e riduzione di tale rapporto - D_a - Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti - D_b - Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero - E_a - Proporzione di Professori di I e di II fascia assunti dall'esterno nel triennio precedente, sul totale dei professori reclutati e non già appartenenti ai ruoli dell'Ateneo - E_b - Proporzione di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettere a) e b) sul totale dei docenti <p>Nella seduta del 9 ottobre 2020 il cdA ha approvato la programmazione del personale docente e tecnico amministrativo. In particolare fu approvato il modello per la distribuzione del budget ai dipartimenti sulla base degli indicatori utilizzati per il FFO 2019. Tale modello è basato sugli indicatori oggetto del monitoraggio.</p>	
O.O.6 Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	A.O.6.2: Implementare procedure e misure finalizzate a prevenire fenomeni corruttivi	Numero delle verifiche sulle dichiarazioni rese nelle Aree a rischio di competenza	n. 5 verifiche effettuate	0,2	n. 1 verifica effettuata	n. 2 verifiche effettuate	n. 3 verifiche effettuate	n. 5 verifiche effettuate	Il numero di verifiche effettuate è stato pari a 15 e rispettivamente 11 dall'Ufficio UPRA e 4 dall'Ufficio di supporto al Nucleo.	100%
Obiettivo O.O.7 Promuovere maggiori livelli di trasparenza	Garantire l'ottimale gestione dei flussi informativi	Sottosezioni di competenza aggiornate nella sezione Amministrazione Trasparente	Aggiornamento di tutte le sottosezioni previste	0,2	Aggiornamento effettuato al 25%	Aggiornamento effettuato al 50%	Aggiornamento effettuato al 75%	Aggiornamento effettuato al 100%	Aggiornamento di tutte le sottosezioni previste www.trasparenza.uniparthenope.it/trasparenza/IndexVoci-1.asp	100%

Valutazione Performance individuale (peso pari al 30%)										
Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2020	Peso	Grado di raggiungimento				Attestazione	Grado di raggiungimento
					La prestazione complessiva è risultata di livello insoddisfacente (è stato realizzato fino al 25% dell'obiettivo - obiettivo non raggiunto)	La prestazione complessiva presenta parziali lacune dal punto di vista quantitativo e/o qualitativo (è stato realizzato fino al 50% dell'obiettivo - obiettivo parzialmente raggiunto)	La prestazione complessiva ha soddisfatto le attese (è stato realizzato fino al 75% dell'obiettivo - obiettivo raggiunto)	La prestazione complessiva ha ampiamente soddisfatto le attese raggiungendo livelli qualitativi ottimali (è stato realizzato fino al 100% dell'obiettivo - obiettivo superato)		
Obiettivo O.R.TM.5: Condivisione delle strategie di ricerca dell'Ateneo con i soggetti rappresentativi del territorio	Implementare interventi di stimolo all'imprenditorialità	Numero Corsi volti ad incentivare l'imprenditorialità	n. 2 corsi attivati approvati dagli OO.GG.	0,1	Analisi delle competenze scientifiche presenti in Ateneo	Predisposizione della programmazione annuale dei corsi da attivare	Attivazione di 1 corso	Attivazione di 2 corsi	Sono stati effettuati due corsi: il primo emanato con DR 190 del 25.03.2020 e DR 556 del 02.11.2020	100%
Obiettivo O.O.6 Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	A.O.6.2: Implementare procedure e misure finalizzate a prevenire fenomeni corruttivi	Numero Azioni da attuare previste dal Piano Anticorruzione	n. 1 Aggiornamento Regolamento Proprietà Industriale	0,05	Analisi dell'attuale regolamento	Individuazione delle sezioni del regolamento da aggiornare	Proposta di modifica al Regolamento	Emanazione del nuovo Regolamento Proprietà Industriale con DR	E' stato aggiornato il Regolamento sulla proprietà Industriale D.R. n.121 del 20.02.2020	100%
O.O.5 Adeguare gli assetti logistici	A.O.5.7: Adeguare le strutture didattiche alle nuove tecnologie	Numero di corsi di studio con supporto di nuove tecnologie per lezioni in presenza e a distanza	100% di corsi di studio con supporto di nuove tecnologie per lezioni in presenza e a distanza	0,1	25% di corsi di studio con supporto di nuove tecnologie per lezioni in presenza e a distanza	50% di corsi di studio con supporto di nuove tecnologie per lezioni in presenza e a distanza	75% di corsi di studio con supporto di nuove tecnologie per lezioni in presenza e a distanza	100% di corsi di studio con supporto di nuove tecnologie per lezioni in presenza e a distanza	A partire dal 9 marzo 2020 tutti i corsi sono stati attivati in modalità telematica attraverso la piattaforma Teams	100%

Obiettivo O.TM.1: Incrementare le reti di collaborazioni, per favorire il supporto alla ricerca e lo sviluppo di processi di trasferimento dei risultati della ricerca	Incrementare i rapporti con le istituzioni presenti sul territorio	Numero adesioni a network per il trasferimento tecnologico	n. 1 Adesioni ad almeno un nuovo network per il trasferimento tecnologico	0,1	Analisi dei network presenti sul territorio	Individuazione dei network di interesse per l'ateneo	Elaborazione della convenzione per l'adesione al network	n. 1 Adesione al network	L'ateneo ha aderito al network nazionale Netval. L'Associazione rappresenta il network italiano degli uffici di Trasferimento Tecnologico e Terza Missione. Nel contesto italiano l'associazione rappresenta: il 62,2% di tutti gli atenei italiani, il 75,5% degli studenti, il 86,1% dei docenti sul totale nazionale, il 88,6% dei docenti afferenti a settori disciplinari scientifici e tecnologici, il 97,2% del numero complessivo di imprese spin-off della ricerca pubblica (n=1.688)	100%
Obiettivo O.R.TM.5 Condivisione delle strategie di ricerca dell'Ateneo con i soggetti rappresentativi del territorio	A.R.TM.5.3 - Implementare interventi di stimolo all'imprenditorialità A.R.TM.5.4 - Definire una politica sulla tutela e sulla titolarità dei risultati della ricerca	Numero Pubblicazione del bando per il supporto alla brevettazione	n. 1 Pubblicazione del bando	0,05	Monitoraggio dei servizi di supporto alla brevettazione, marchi e diritto d'autore	Analisi dei contenuti da inserire nel bando	Predisposizione del capitolato di gara	n. 1 Pubblicazione del Bando	Con determina 211/2020 del 16-11-2020 è stata indetta la gara per l'affidamento di Servizi professionali attività di consulenza sulla brevettazione	100%
Nuovo obiettivo emergenziale	Protocolli Operativi per il Contrasto e il Contenimento della Diffusione Del Virus Covid-19	numero atti documentali inseriti all'interno dei protocolli di Ateneo	n. 3 procedure documentali attuative dell'obiettivo approvati dagli OO,GG.	0,1	n. 1 istruzione atto documentale	n. 2 istruzione atti documentali	n. 3 atto documentale approvato dagli OO.GG.	n. 2 atti documentali approvati OO.GG: 1) Guida utilizzo piattaforma didattica a distanza; 2) Guida d'uso per le verifiche di profitto on line. 3) Predisposizione della procedura informatizzata per l'accesso alle aule	Sono state realizzate le seguenti attività documentali: 1) Guida utilizzo piattaforma didattica a distanza; 2) Guida d'uso per le verifiche di profitto on line. 3) Predisposizione della procedura informatizzata per l'accesso alle aule	100%
		numero procedure attuate	n. 6 attuazioni procedure	0,4	n. 1 attuazione procedura	n. 2 attuazioni procedure	n. 4 attuazioni procedure	Numero 6 procedure attuate: 1) piattaforma didattica a distanza	Sono state realizzate le seguenti procedure: 1) attivazione della piattaforma didattica a distanza Teams di microsoft	100%

								<ul style="list-style-type: none"> 2) software controllo verifiche di profitto scritte a distanza 3) Potenziamento dei servizi per le video- lezioni 4) Potenziamento delle infrastrutture di connettività della rete 5) Messa in sicurezza degli applicativi e abilitazione dell'accesso via Web agli stessi 6) Formazione del personale tecnico addetto ai servizi informatici e del personale docente sull'uso delle tecnologie per la didattica a distanza 	<ul style="list-style-type: none"> 2) attivazione del software Respondus per il controllo e le verifiche di profitto scritte a distanza 3) potenziamento dei servizi per le video- lezioni attraverso l'attivazione dell'Accordo Quadro SPC Lotto 2 4) potenziamento delle infrastrutture di connettività della rete attraverso l'attivazione dell'Accordo Quadro SPC Lotto 2 5) Messa in sicurezza di due applicativi e abilitazione dell'accesso via Web agli stessi 6) Formazione del personale tecnico addetto ai servizi informatici e del personale docente sull'uso delle tecnologie per la didattica a distanza 	
Obiettivo O.P.1 potenziare la valorizzazione del merito scientifico nel reclutamento e nella progressione di carriera	A.P.1.1 definire criteri didattici e di ricerca per il reclutamento dei professori e dei ricercatori	Numero modelli di ripartizione	n. 1 modello	0,1	Analisi del modello di FFO	Implementazione modello	Analisi dei dati e simulazione del modello	n. 1 modello elaborato 1) Modello di ripartizione del budget dei dipartimenti per il reclutamento del personale docente	Nella seduta del 9 ottobre 2020 il cdA ha approvato la programmazione del personale docente e tecnico amministrativo. In particolare fu approvato il modello per la distribuzione del budget ai dipartimenti sulla base degli indicatori utilizzati per il FFO 2019.	100%

Valutazione dei comportamenti organizzativi (peso pari al 30%)										
Comportamenti	L	Azioni	Peso Azione	Indicatore	Target	Grado di realizzazione				Grado di raggiungimento
	Peso comportamento					Risultato non raggiunto, per il quale è necessaria una nuova impostazione	Risultato parzialmente raggiunto, con contributo utile alla finalità dell'obiettivo, ma con ulteriori azioni da intraprendere	Risultato raggiunto, in linea con le attese. Azioni intraprese coerenti con le opportunità presenti e con la finalità dell'obiettivo	Risultato superato. Le azioni proposte hanno contribuito a migliorare l'efficienza dei processi, ottimizzando l'impiego delle risorse	
						Punti pari a 0	Punti pari a 10	Punti pari a 20	Punti pari a 30	
Capacità di valutazione dei responsabili delle proprie strutture	0,25	Valutazione dei responsabili delle strutture di competenza	1	Coefficiente di differenziazione dei giudizi	Grado di differenziazione compreso nell'intervallo $0,75 < C \leq 1$	$0 \leq C \leq 0,25$	$0,25 < C \leq 0,50$	$0,50 < C \leq 0,75$	$0,75 < C \leq 1$	Il coefficiente differenziazione dei giudizi dei capi degli uffici per l'anno 2020 è pari a 0,85 Risultato superato PT=7,5
Semplificazione e digitalizzazione	0,25	Semplificare e digitalizzare le procedure per l'emergenza COVID	1	Uffici che hanno lavorato in smart working	Almeno il 75% degli Uffici	Nessun Ufficio (U)	$25\% \leq U < 50\%$	$50\% \leq U < 75\%$	$U \geq 75\%$	100% degli Uffici collocati in Smart working Risultato superato PT=7,5
Partecipare attivamente alla definizione degli obiettivi	0,25	Riunioni e/o incontri telematici tra Dirigenti e Direttore Generale per la definizione degli obiettivi e indicatori da inserire nel Piano della Performance	1	N di riunioni telematiche effettuate	Partecipazione ad almeno il 75% delle riunioni telematiche	Nessuna partecipazione (P)	$25\% \leq P < 50\%$	$50\% \leq P < 75\%$	$P \geq 75\%$	Partecipazione alle riunioni telematiche programmate <75% Risultato aggiunto PT= 5
Tempestività e accuratezza nelle evidenze fornite per i monitoraggi periodici e la valutazione della performance	0,25	Monitoraggio e revisione degli obiettivi operativi e specifici tenuto conto dell'emergenza epidemiologica	1	N° di monitoraggi effettuati tenuto conto dell'emergenza epidemiologica	Almeno 1 entro il 30 settembre	Nessun monitoraggio effettuato	Monitoraggio effettuato al 50% entro il 30 settembre	Monitoraggio effettuato al 70% entro il 30 settembre	Monitoraggio effettuato al 100% entro il 30 settembre	Gli Obiettivi sono stati monitorati al 70% entro il 30 settembre Risultato aggiunto PT= 5

Dirigente: dott.ssa Alessia RICCIARDI
Ripartizione Risorse Umane e Comunicazione

Valutazione Performance organizzativa di struttura (peso pari al 30%)										
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target 2020	Peso	Grado di realizzazione				Attestazione	Grado di raggiungimento
					La prestazione complessiva è risultata di livello insoddisfacente (è stato realizzato fino al 25% dell'obiettivo - obiettivo non raggiunto)	La prestazione complessiva presenta parziali lacune dal punto di vista quantitativo e/o qualitativo (è stato realizzato fino al 50% dell'obiettivo - obiettivo parzialmente raggiunto)	La prestazione complessiva ha soddisfatto le attese (è stato realizzato fino al 75% dell'obiettivo - obiettivo raggiunto)	La prestazione complessiva ha ampiamente soddisfatto le attese raggiungendo livelli qualitativi ottimali (è stato realizzato fino al 100% dell'obiettivo - obiettivo superato)		
Obiettivo O.O.3: Incrementare l'efficienza organizzativa interna	Adottare un piano di formazione biennale differenziato per il PTA, per migliorare le capacità manageriali e sviluppare competenze correlate alle scelte strategiche dell'amministrazione	Numero di Corsi di Formazione erogati per il PTA anche in modalità telematica	n. 1 corso di formazione in modalità e-learning in considerazione dell'emergenza epidemiologica	0,4	Ricognizione delle esigenze formative	Organizzazione del percorso formativo da svolgere in modalità e-learning	Individuazione dell'ente di formazione	Attivazione di un corso di formazione in modalità e-learning	<p>Con Delibera del SA n. 4 del 23/06/2020 e con delibera CdA n. 8 del 30/06/2020 è stato approvato il piano di formazione biennale differenziato per il PTA.</p> <p>https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/documenti/circolari/piano_della_formazione_2020_2021.pdf</p> <p>Al fine di favorire l'aggiornamento delle competenze del personale di Ateneo è stato realizzato un corso d'inglese, in collaborazione con la società Pearson, che si è svolto a partire dal mese di aprile 2020. La formazione, stante l'emergenza epidemiologica, è stata erogata in modalità e-learning ed ha coinvolto 172 dipendenti dell'Ateneo.</p> <p>Ordine di Servizio n. 5 del 03/04/2020-</p>	100%
			Numero 30 dipendenti coinvolti		n. 10 dipendenti coinvolti	n. 15 dipendenti coinvolti	n. 20 dipendenti coinvolti	n. 30 dipendenti coinvolti		

O.O.6 Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	A.O.6.2: Implementare procedure e misure finalizzate a prevenire fenomeni corruttivi	Numero delle verifiche sulle dichiarazioni rese nelle Aree a rischio di competenza	n. 5 verifiche effettuate	0,4	n. 1 verifica effettuata	n. 2 verifiche effettuate	n. 3 verifiche effettuate	n. 5 verifiche effettuate	<p>n. 5 Verifiche propedeutiche alla concessione dei permessi straordinari retribuiti per il diritto allo studio (150 ore), di cui n. 4 interne, avvenute attraverso messaggio di posta elettronica del 16/01/2020, indirizzate al capo della Segreteria Studenti. Medesimo controllo, è stato effettuato nei confronti di una dipendente iscritta presso altro Ateneo, attraverso nota prot. n. 2807 del 16/01/2020</p> <p>Con note prot. n. 13905 del 18/02/2020 e n. 22976 del 10/03/2020 si è proceduto a richiedere all'ASL Napoli 1 Centro, distretto n. 30, l'accertamento d'ufficio dello stato di portatore di handicap per la legittima fruizione dei diritti previsti dalla l.104/1992;</p> <p>n. 8 controlli di conferma del possesso del titolo di Dottore di ricerca di cui 3 interne avvenute attraverso messaggio di posta elettronica del 17/01/2020, del 20/01/2020 e del 21/10/2020, indirizzato al capo dell'Ufficio dottorati, 4 controlli esterni avvenuti con Note prot. n. 3936 del 20/01/2020 n. 3937 del 20/01/2020, n. 6994 del 28/01/2020, 3938 del 20/01/2020 e 25686 del 27/03/2020.</p> <p>n. 1 controllo di richiesta conferma titolo esterno avvenuto con nota prot. n. 7973 del 31/01/2020.</p> <p>n. 7 controlli relativi ai carichi pendenti e al casellario giudiziario avvenuti con note prot. n. 15951, 15956 e 15883 del 21/02/2020.</p>	100%
0.0.7 Promuovere maggiori livelli di trasparenza	Garantire l'ottimale gestione dei flussi informativi	Sottosezioni di competenza aggiornate nella sezione Amministrazione Trasparente	Aggiornamento di tutte le sottosezioni previste	0,2	Aggiornamento effettuato al 25%	Aggiornamento effettuato al 50%	Aggiornamento effettuato al 75%	Aggiornamento effettuato al 100%	<p>Aggiornamento di tutte le sottosezioni previste www.trasparenza.uniparthenope.it/trasparenza/IndexVoci-1.asp</p>	100%

Valutazione Performance individuale (peso pari al 30%)										
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Target 2020	Peso	Grado di raggiungimento				Attestazione	Grado di raggiungimento
					La prestazione complessiva è risultata di livello insoddisfacente (è stato realizzato fino al 25% dell'obiettivo -obiettivo non raggiunto)	La prestazione complessiva presenta parziali lacune dal punto di vista quantitativo e/o qualitativo (è stato realizzato fino al 50% dell'obiettivo - obiettivo parzialmente raggiunto)	La prestazione complessiva ha soddisfatto le attese (è stato realizzato fino al 75% dell'obiettivo - obiettivo raggiunto)	La prestazione complessiva ha ampiamente soddisfatto le attese raggiungendo livelli qualitativi ottimali (è stato realizzato fino al 100% dell'obiettivo - obiettivo superato)		
O.2: Aumentare l'attrattività dell'offerta formativa attraverso lo sviluppo di contenuti innovativi, potenziando i canali di comunicazione social	Celebrare il Centenario	Numero delle iniziative e/o eventi e/o attività promossi durante l'emergenza sanitaria	n. 4 iniziative e/o eventi e/o attività promossi durante l'emergenza sanitaria	0,05	Promozione di n. 1 iniziativa/evento/attività	Promozione di n. 2 iniziative/eventi/attività	Promozione di n. 3 iniziative/eventi/attività	Promozione di n. 4 iniziative/eventi/attività	<p>N. 2 eventi in presenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ -Piano city e mostra arte contemporanea https://centenario.uniparthenope.it/piano-city-napoli-per-il-centenario-della-parthenope/ ▪ Mostra arte contemporanea https://centenario.uniparthenope.it/parthenope-lighea-ed-altre-storie/ <p>-N. 12 live talk consultabili ai seguenti link</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. https://centenario.uniparthenope.it/live-talk-intermediazione-e-piattaforme-digitali-le-criticita-del-lavoro-4-0-alla-luce-del-caso-uber-italia/ 2. https://centenario.uniparthenope.it/live-talk-andrea-ferretti/ 3. https://centenario.uniparthenope.it/live-talk-missioni-spaziali/ 4. https://centenario.uniparthenope.it/live-talk-gestione-del-post-emergenza/ 5. https://centenario.uniparthenope.it/live-talk-semplificazione-degli-appalti-pubblici/ 6. https://centenario.uniparthenope.it/live-talk-lockdown-della-giustizia-penale/ 	100%

									<p>7. https://centenario.uniparthenope.it/live-talk-con-gianluca-guzzo-di-mymovies/</p> <p>8. https://centenario.uniparthenope.it/live-talk-terremoti-suoni-e-vino/</p> <p>9. https://centenario.uniparthenope.it/futuro-dello-sport/</p> <p>10. https://centenario.uniparthenope.it/fabio-scognamiglio/</p> <p>11. https://centenario.uniparthenope.it/antartide/</p> <p>12. https://centenario.uniparthenope.it/live-talk-the-jackal/</p>	
Progettazione materiali informativi promozionali	Numero dei video e locandine informative e promozionali	50 locandine 30 video per gli studenti	0,1	20 locandine 10 video per gli studenti	30 locandine 20 video per gli studenti	40 locandine 30 video per gli studenti	50 locandine 30 video per gli studenti	<p>N. 60 locandine e N 120 video</p> <p>Le specifiche iniziative assunte nell'anno sono consultabili sul sito al link https://www.uniparthenope.it/calendar/2020/</p> <p>Su Facebook al link https://www.facebook.com/Parthenope</p> <p>Sul canale youtube di Ateneo al link https://www.youtube.com/channel/UCNBZALzU97MuIKSMS_gnO6A</p>	100%	
Potenziare gli strumenti di comunicazione e per un efficace coinvolgimento degli studenti	Numero dei contenuti, ideazione grafica e programmazione della diffusione di Video Metrò	n. 40 spot al giorno trasmessi in 12 stazioni metrò	0,1	n. 10 spot al giorno trasmessi in 12 stazioni metrò	n. 20 spot al giorno trasmessi in 12 stazioni metrò	n. 30 spot al giorno trasmessi in 12 stazioni metrò	n. 40 spot al giorno trasmessi in 12 stazioni metrò	N. 60 spot al giorno trasmessi da Videometrò su 20 stazioni metro per 136 giorni	100%	
	Numero dei contenuti e pianificazione e della strategia di pubblicazione di annunci stampa sulle principali	n. 10 articoli pubblicati su testate giornalistiche di carta stampata e online		n. 1 articolo pubblicati su testate giornalistiche di carta stampata e online	n. 3 articoli pubblicati su testate giornalistiche di carta stampata e online	n. 5 articoli pubblicati su testate giornalistiche di carta stampata e online	n. 10 articoli pubblicati su testate giornalistiche di carta stampata e online	N. 144 articoli pubblicati su riviste e su media online		

		testate giornalistiche nazionali di carta stampata e online								
O.O.1: Sviluppare un piano di comunicazione integrato dell'Ateneo	Definire e implementare un piano di comunicazione e divulgazione	Definizione di 1 Piano di Comunicazione integrato di Ateneo	n. 1 un Piano di Comunicazione integrato di Ateneo	0,1	Riunioni operative per la definizione delle attività	Ricognizione con reportistica delle iniziative intraprese nell'anno precedente	Rilevazione fabbisogni per la progettazione del Piano di comunicazione integrato di Ateneo	Predisposizione di 1 Piano di Comunicazione integrato di Ateneo	<p>Piano di comunicazione triennale di Ateneo pubblicato nella sezione amministrazione trasparente- documenti strategici e sul sito di Ateneo al link https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/piano_triennale_comunicazione_v08.pdf</p> <p>- piano di comunicazione 2021, pubblicato nella sezione amministrazione trasparente- documenti strategici e sul sito di Ateneo al link https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/documenti/piano_di_comunicazione_2021_new.pdf</p>	100%
O.O.3. Incrementare l'efficienza organizzativa interna	Informatizzare e tutte le procedure rivolte a soggetti interni ed esterni all'Ateneo	Numero dei sistemi implementati di archiviazione documentale e di una piattaforma informatica per la distribuzione in remoto delle procedure software in uso dal personale afferente alla propria ripartizione durante l'emergenza sanitaria	Attivazione di n. 1 sistema informatico per il lavoro agile	0,05	Rilevazione delle esigenze dei lavoratori	Progettazione sistema informatico	Configurazione del sistema informatico	Attivazione di n. 1 sistema informatico	<p>Si è provveduto ad abilitare l'accesso dall'esterno ai servizi e alle applicazioni informatiche per i dipendenti della Ripartizione Risorse umane al fine di migliorare le efficienze e l'efficacia dei servizi amministrativi erogati durante il lavoro agile.</p> <p>Nello specifico sulla base delle singole autorizzazioni, ogni dipendente afferente alla ripartizione Risorse umane da remoto ha avuto accesso alle cartelle di rete contenenti i dati relativi alla struttura di appartenenza, ha potuto visualizzare, modificare e archiviare i files, utilizzando le principali applicazioni Office, controllare ed inviare messaggi di posta elettronica.</p> <p>Le applicazioni distribuite e utilizzabili, anche se non installate sul dispositivo usato per l'accesso ai Servizi, sono state le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Microsoft Word - Microsoft Excel - Microsoft Outlook - Adobe Acrobat DC (apertura e modifica dei documenti PDF) - GPX (Rilevazione Presenze solo per utenti UFPTA) - Explorer (accesso alle cartelle e ai documenti di rete) 	100%

									<p>- applicazioni Web (UGOV, Titulus, CSA, PICA, ecc.), Il personale, inoltre, ha potuto utilizzare i servizi e le applicazioni da PC Windows, dispositivi Apple iOS (Mac, iPhone e iPad), Tablet e Smartphone Android.</p> <p>Guida distribuita ai dipendenti sull' Attivazione dei Servizi Remoti consultabili presso gli uffici della Ripartizione</p>	
O.O.6 Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Implementare procedure e misure finalizzate a prevenire fenomeni corruttivi	Definizione di criteri oggettivi per la valutazione del PTA nell'ambito delle procedure di progressione verticale	n. 1 Regolamentoo per la disciplina delle progressioni verticali riservate al personale tecnico amministrativo in servizio presso l'Ateneo	0,1	Analisi sulla opportunità di modifica o di abrogazione del Regolamentoo vigente	Studio della disciplina di settore in armonia con la normativa vigente	Stesura bozza Regolamentoo	Presentazione proposta definitiva	<p>Con D.R. 535 del 20/10/2020 è stato emanato il Regolamentoo di Ateneo per la disciplina delle progressioni verticali riservate al personale tecnico amministrativo in servizio presso l'Università degli Studi di Napoli Parthenope.</p> <p>https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/statuto_regolamenti/personale/personale_tecnico_amministrativo/regolamento_progressioni_verticali_d.r._n._535_del_20.10.2020.pdf</p>	100%
O.O.7 Promuovere maggiori livelli di trasparenza	Garantire l'ottimale gestione dei flussi informativi	Numero delle azioni di impulso e di sensibilizzazione realizzate durante il periodo di emergenza epidemiologica	n. 3 note esplicative/ Circolari/Comunicazioni informative	0,1	n. 1 azione di sensibilizzazione tramite canali informali	n. 1 Nota esplicativa/Circolare/Comunicazione informativa	n. 2 Note esplicative/Circolari/Comunicazioni informative	n. 3 Note esplicative/Circolari/Comunicazioni informative	<p>Attestazione del grado di raggiungimento rispetto all'indicatore e al target 2020:</p> <p>1) Nota RPCT prot. n. 25164 del 23/03/2020 recante «Attestazione del Nucleo di Valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza e attività di vigilanza dell'ANAC»</p> <p>2) Nota RPCT prot. n. 25691 del 27/03/2020 in materia di «Accessibilità gestionale di Ateneo sezione Amministrazione Trasparente», mediante la quale, stante l'impossibilità di provvedere alla pubblicazione dei documenti da remoto, sono stati invitati i Dirigenti, Presidenti delle Scuole ed i Direttori di Dipartimento a prevedere, compatibilmente con i piani individuali di lavoro agile, la presenza in sede dei responsabili della trasmissione dei dati, preposti al caricamento nel gestionale, per garantire il tempestivo adempimento degli obblighi;</p> <p>3) Nota RPCT prot. n. 26269 del 02/04/2020 indicante «Misure organizzative per gli adempimenti previsti dall'art. 15 del D.Lgs.</p>	100%

									<p>33/2013 e dall'art. 53, comma 14, D.Lgs. 165/2001 in relazione al conferimento di incarichi di collaborazione e/o consulenza conferiti e affidati a qualsiasi titolo a soggetti esterni all'Università degli Studi di Napoli Parthenope», con cui è stata fornita modulistica per adempiere compiutamente ed in maniera omogenea a quanto richiesto dalla normativa;</p> <p>4) Nota RPCT prot. n. 31199 del 05/05/2020 con oggetto «Obblighi di pubblicazione concernenti i Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo ex art. 14 del D.lgs. n. 33/2013» di sollecito ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Senato Accademico per la trasmissione delle informazioni e dei documenti richiesti;</p> <p>5) Nota RPCT prot. n. 32252 del 12/05/2020, recante raccomandazioni relativamente agli «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi di collaborazione e consulenza ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 33/2013»;</p> <p>6) Nota D.G. prot. n. 39475 del 11/06/2020 di sollecito ai Dirigenti al fine di aggiornare la tabella dei procedimenti amministrativi di competenza delle strutture a seguito delle modifiche organizzative intervenute successivamente all'approvazione del Regolamento in materia di procedimento amministrativo e di accesso documentale, di accesso civico e di accesso generalizzato emanato con D.R. n. 403 del 21/05/2019;</p> <p>7) Nota RPCT prot. n. 46693 del 22/06/2020 in materia di «Obblighi di trasparenza e protezione dei dati personali», con la quale è stata richiamata l'attenzione dei Responsabili al rispetto della normativa relativa al trattamento dei dati personali, soprattutto con riguardo alla documentazione da pubblicare nella sez. Amministrazione trasparente - sottosezione "Consulenti e collaboratori";</p> <p>8) Nota RPCT prot. n. 65028 del 28/07/2020, recante ulteriore sollecito per la riorganizzazione dei contenuti nella sezione Amministrazione Trasparente;</p> <p>9) Nota RCPT prot. n. 65960 del 03/08/2020 indicante «Attestazione Nucleo di</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

									<p>Valutazione sugli obblighi di pubblicazione di cui Delibera ANAC 213/2020», con la quale i Responsabili sono stati invitati a prendere visione degli aspetti critici riscontrati nel corso della rilevazione effettuata dal NdV;</p> <p>10) Circolare esplicativa RPCT prot. n. 74483 del 23/09/2020 in materia di pantouflage;</p> <p>11) Nota RPCT prot. n. 79220 del 14/10/2020 di attivazione del monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione;</p> <p>12) Vademecum sui criteri di qualità della pubblicazione dei dati nella Sez. Amministrazione Trasparente, trasmesso con prot. n. 81957 del 28/10/2020;</p> <p>13) Note di richiamo in ordine alle risultanze emerse nella prima fase di monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione: Dipartimento di Studi Aziendali e Quantitativi: Nota prot. n. 88220 del 04/12/2020; Dipartimento di Giurisprudenza: Nota prot. n. 88221 del 04/12/2020; Dipartimento di Scienze Motorie e del Benessere: Nota prot. n. 88222 del 04/12/2020; Dipartimento di Scienze e Tecnologie: Nota prot. n. 88223 del 04/12/2020; Dipartimento di Studi Economici e Giuridici: Nota prot. n. 88224 del 04/12/2020; Dipartimento di Ingegneria: Nota prot. n. 88225 del 04/12/2020; Dipartimento di Studi Aziendali ed Economici: Nota prot. n. 88226 del 04/12/2020; Ufficio Progetti di Ricerca di Ateneo: Nota prot. n. 88227 del 04/12/2020; Ufficio Personale Tecnico Amministrativo: Nota prot. n. 88557 del 07/12/2020.</p>	
Nuovo obiettivo emergenziale	Protocolli Operativi per il Contrasto e il Contenimento della Diffusione Del Virus Covid-19	Numero atti documentali inseriti all'interno dei protocolli di Ateneo	n. 4 circolari redatte a seguito delle disposizioni governative e di attuazione dei protocolli di Ateneo	0,1	n. 1 circolare redatta a seguito delle disposizioni governative e di attuazione dei protocolli di Ateneo	n. 2 circolari redatte a seguito delle disposizioni governative e di attuazione dei protocolli di Ateneo	n. 3 circolari redatte a seguito delle disposizioni governative e di attuazione dei protocolli di Ateneo	n. 4 circolari redatte a seguito delle disposizioni governative e di attuazione dei protocolli di Ateneo	<p>In relazione ai protocolli di Ateneo e alle disposizioni governative sono state emanate le seguenti circolari:</p> <p>1.Nota prot. n. 0025152 del 23/03/2020 https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/documenti/circolari/nota_prot_n_25152_del_23.03.2020 .pdf</p> <p>2.Nota Prot. n. 49484 del 25/06/2020 https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/nota_prot_n_49484_del_25.06.2020 -_nuove_disposizioni_in_materia_di_flessibilita_del_lavoro_pubblico_e_di_lavoro_agile_introdotte_dal_d.l.19052020_n_34.pdf</p>	100%

									<p>3.Nota Prot.n. 65590del 30/07/2020 https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/nota_prot_n_65590_del_30.07.2020_-_nuove_disposizioni_circa_lattivita_lavorativa_in_smart_working.pdf</p> <p>4. Nota Prot. n. 0084222 del 09/11/2020. https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/documenti/circolari/nota_prot_n_84222_del_09112020_-_lavoro_agile_in_considerazione_del_dmpa_l_9.10.20.pdf</p>	
		numero procedure attuate	n. 4 attività operative necessarie all'attivazione del lavoro agile	0,3	n. 1 attività operativa necessaria all'attivazione del lavoro agile	n. 2 attività operative necessarie all'attivazione del lavoro agile	n. 3 attività operative necessarie all'attivazione del lavoro agile	n. 4 attività operative necessarie all'attivazione del lavoro agile: 1) Studio di fattibilità delle misure da attuare 2) Ricognizione delle attività indifferibili 3) Comunicazioni normative per l'attivazione del lavoro agile 4) Comunicazioni esplicative per la gestione del lavoro agile	<p>In relazione all'attivazione del Lavoro Agile sono state poste in essere le seguenti attività operative necessarie all'attivazione dello stesso di seguito indicate: 1)Studio di fattibilità:- Nota prot. n. 24904 del 19/03/2020 https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/documenti/decreto_legge_17_marzo_2020_-_artt_39_87_e_103_prot.24904_del_19032020.pdf</p> <p>2)Ricognizione delle attività indifferibili: Nota prot. n. 77337del 07/10/2020 https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/documenti/circolari/nota_prot_n_77337_del_07.10.2020_-_richiesta_ricognizione_ai_fini_delle_attivita_che_e_possibile_svolgere_in_lavoro_agile.pdf</p> <p>3)Comunicazioni normative per l'attivazione del lavoro agile: Sono state effettuate le comunicazioni obbligatorie semplificate al Ministero del Lavoro per l'avvio del lavoro Agile-Comunicazione id 46763 del 13/03/2020, Comunicazione Id 22665 del 11/03/2020.</p> <p>4)Comunicazioni esplicative per la gestione del lavoro agile: Nota prot. n. 25527 del 15/04/2020, Nota prot. n. 30688 del 02/05/2020, Nota prot. n. 32186 del 11/05/2020, Nota prot. n. 65032 del 28/07/2020. https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/documenti/circolari/nota_prot_n_27527_del_15.04.2020-attribuzione_buono_pasto_e_lavoro_agile.pdf</p>	100%

									https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/documenti/circolari/nota_prot_n_30688_del_02.05.2020_-_sollecito_trasmissione_puntuale_resoconti_e_dichiarazioni_buoni_pasto_-_lavoro_agile.pdf https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/nota_prot_n_32186_del_11.05.2020_-_ulteriori_chiarimenti_in_tema_di_lavoro_agile_e_del_personale_tecnico_amministrativo_e_fruizione_ferie_residue.pdf https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/documenti/circolari/nota_prot_n_65032_del_28.07.2020_-_sospensione_dellerogazione_dei_buoni_pasto_per_lattivita_lavorativa_prestata_in_modalita_di_smartworking.pdf
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

Valutazione dei comportamenti organizzativi (peso pari al 30%)										
Comportamenti	L		Azioni	Indicatore	Target	Grado di realizzazione				Grado di raggiungimento
	Peso comportamento	Peso Azione				Risultato non raggiunto, per il quale è necessaria una nuova impostazione	Risultato parzialmente raggiunto, con contributo utile alla finalità dell'obiettivo, ma con ulteriori azioni da intraprendere	Risultato raggiunto, in linea con le attese. Azioni intraprese coerenti con le opportunità presenti e con la finalità dell'obiettivo	Risultato superato. Le azioni proposte hanno contribuito a migliorare l'efficienza dei processi, ottimizzando l'impiego delle risorse	
Capacità di valutazione dei responsabili delle proprie strutture	0,25	1	Valutazione dei responsabili delle strutture di competenza	Coefficiente di differenziazione dei giudizi	Grado di differenziazione compreso nell'intervallo $0,75 < C \leq 1$	$0 \leq C \leq 0,25$	$0,25 < C \leq 0,50$	$0,50 < C \leq 0,75$	$0,75 < C \leq 1$	Il coefficiente differenziazione dei giudizi dei capi degli uffici per l'anno 2020 è pari a 0,95 Risultato superato PT=7,5

Semplificazione e digitalizzazione	0,25	Semplificare e digitalizzare le procedure per l'emergenza COVID	1	Uffici che hanno lavorato in smart working	Almeno il 75% degli Uffici	Nessun Ufficio (U)	$25\% \leq U < 50\%$	$50\% \leq U < 75\%$	$U \geq 75\%$	100% degli Uffici collocati in Smart working Risultato superato PT=7,5
Partecipare attivamente alla definizione degli obiettivi	0,25	Riunioni e/o incontri telematici tra Dirigenti e Direttore Generale per la definizione degli obiettivi e indicatori da inserire nel Piano della Performance	1	N di riunioni telematiche effettuate	Partecipazione ad almeno il 75% delle riunioni telematiche	Nessuna partecipazione (P)	$25\% \leq P < 50\%$	$50\% \leq P < 75\%$	$P \geq 75\%$	Partecipazione alle riunioni telematiche programmate <75% Risultato aggiunto PT= 5
Tempestività e accuratezza nelle evidenze fornite per i monitoraggi periodici e la valutazione della performance	0,25	Monitoraggio e revisione degli obiettivi operativi e specifici tenuto conto dell'emergenza epidemiologica	1	N° di monitoraggi effettuati tenuto conto dell'emergenza epidemiologica	Almeno 1 entro il 30 settembre	Nessun monitoraggio effettuato	Monitoraggio effettuato al 50% entro il 30 settembre	Monitoraggio effettuato al 70% entro il 30 settembre	Monitoraggio effettuato al 100% entro il 30 settembre	Gli Obiettivi sono stati monitorati al 70% entro il 30 settembre Risultato aggiunto PT= 5

Dirigente dott.ssa Marina MAJELLO
Ripartizione Servizi agli Studenti e supporto alla Direzione Generale

Valutazione Performance organizzativa di struttura (peso pari al 30%)										
Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2020	Peso	Grado di realizzazione				Attestazione	Grado di raggiungimento
					La prestazione complessiva è risultata di livello insoddisfacente (è stato realizzato fino al 25% dell'obiettivo -obiettivo non raggiunto)	La prestazione complessiva presenta parziali lacune dal punto di vista quantitativo e/o qualitativo (è stato realizzato fino al 50% dell'obiettivo - obiettivo parzialmente raggiunto)	La prestazione complessiva ha soddisfatto le attese (è stato realizzato fino al 75% dell'obiettivo - obiettivo raggiunto)	La prestazione complessiva ha ampiamente soddisfatto le attese raggiungendo livelli qualitativi ottimali (è stato realizzato fino al 100% dell'obiettivo - obiettivo superato)		
Migliorare il processo di programmazione del fabbisogno di personale e la verifica degli indicatori ministeriali per la quota premiale FFO definiti dal DM 989/2019	Monitoraggi o degli indicatori a) e b) degli Obiettivi definiti dal DM 989/2019	Numero monitoraggi effettuati	n. 2 monitoraggi per ciascun indicatore e di competenza	50	monitoraggio effettuato solo per il 25% degli indicatori	monitoraggio effettuato solo per il 50% degli indicatori	monitoraggio effettuato solo per il 75% degli indicatori	monitoraggio effettuato per tutti gli indicatori di competenza	<p>Sono stati effettuati due monitoraggi. Il primo nel mese di maggio, il secondo nel mese di settembre ed inviati al Magnifico Rettore. Gli indicatori monitorati sono stati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A_a - Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente - A_b - Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei corsi di studio (L, LM, LMCU) attivati - B_a - Rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti - B_b - Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi - C_a - Proporzione dei laureandi complessivamente soddisfatti del Corso di Studio - C_b - Rapporto studenti regolari/docenti e riduzione di tale rapporto - D_a - Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti - D_b - Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero - E_a - Proporzione di Professori di I e di II fascia assunti dall'esterno nel triennio precedente, sul totale dei professori reclutati e non già appartenenti ai ruoli dell'Ateneo - E_b - Proporzione di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettere a) e b) sul totale dei docenti 	100%

										Nella seduta del 9 ottobre 2020 il cdA ha approvato la programmazione del personale docente e tecnico amministrativo. In particolare fu approvato il modello per la distribuzione del budget ai dipartimenti sulla base degli indicatori utilizzati per il FFO 2019. Tale modello è basato sugli indicatori oggetto del monitoraggio.	
Obiettivo O.O.7 Promuovere maggiori livelli di trasparenza	Garantire l'ottimale gestione dei flussi informativi	Sottosezioni di competenza aggiornate nella sezione Amministrazione Trasparente	Aggiornamento di tutte le sottosezioni previste	50	Aggiornamento effettuato al 25%	Aggiornamento effettuato al 50%	Aggiornamento effettuato al 75%	Aggiornamento effettuato al 100%	Aggiornamento di tutte le sottosezioni previste www.trasparenza.uniparthenope.it/trasparenza/IndexVoci-1.asp	100%	

Valutazione Performance individuale (peso pari al 30%)

Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2020	Peso	Grado di realizzazione				Attestazione	Grado di raggiungimento
					La prestazione complessiva è risultata di livello insoddisfacente (è stato realizzato fino al 25% dell'obiettivo -obiettivo non raggiunto)	La prestazione complessiva presenta parziali lacune dal punto di vista quantitativo e/o qualitativo (è stato realizzato fino al 50% dell'obiettivo - obiettivo parzialmente raggiunto)	La prestazione complessiva ha soddisfatto le attese (è stato realizzato fino al 75% dell'obiettivo - obiettivo raggiunto)	La prestazione complessiva ha ampiamente soddisfatto le attese raggiungendo livelli qualitativi ottimali (è stato realizzato fino al 100% dell'obiettivo - obiettivo superato)		
O.D.2 – Potenziare le azioni di orientamento in ingresso	Organizzazione Open day e Giornata “Università a Porte aperte”	Numero di eventi	n. 2 eventi	15	progettazione dell'iniziativa /evento	organizzazione avviata	Numero 1 evento attuato	Numero 2 eventi attuati	Sono stati organizzati incontri di Open day con Istituti Scolastici Superiori in presenza, nelle date 15 gennaio e 10 febbraio 2020, presso le due sedi di Ateneo – Palazzo Pacanowski e Centro Direzionale - In totale sono stati svolti n. 10 open day con n. 895 partecipanti più n. 12 incontri presso gli istituti con un numero di partecipanti pari a n. 1.330 - https://orienta.uniparthenope.it/orientamento-scuole-superiori/	100%

<p>O.D.8 Potenziamento dell'internazionalizzazione dei corsi di studio</p>	<p>Promozione dell'Ateneo all'estero</p>	<p>Numero iniziative a favore dell'internazionalizzazione</p>	<p>n. 1 iniziativa</p>	<p>15</p>	<p>progettazione dell'iniziativa /evento</p>	<p>organizzazione avviata</p>	<p>organizzazione quasi conclusa</p>	<p>realizzazione n. 1 iniziativa</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. è stata attivata una convenzione con una scuola di lingua italiana (Accademia Italiana di Salerno) tesa ad ospitare gli studenti cinesi interessati alla immatricolazione presso il nostro Ateneo per il periodo e la formazione necessaria (e stabilita in oltre 1.000 ore di insegnamento) all'acquisizione dei livelli di certificazione di lingua italiana idonei a soddisfare i requisiti di ingresso ai corsi di laurea. 2. è stata firmata la prima convenzione tra Università degli Studi di Napoli Parthenope e UNI-ITALIA di durata triennale. Uni-Italia è un centro di promozione accademica il cui obiettivo è quello di favorire sia l'attrazione di studenti e ricercatori stranieri verso le università italiane, attraverso l'attività di promozione dell'offerta formativa italiana, sia la cooperazione universitaria fra l'Italia e gli altri Paesi. 3. Tra le iniziative di promozione, a supporto del Rettore, si annoverano: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Diretta Instagram rivolta a studenti internazionali organizzata da Uni-Italia il 6 luglio 2020; ✓ Partecipazione ad un webinar indirizzato alle agenzie per lo studio all'estero presso l'ambasciata della Corea del Sud (20.07.2020) ✓ Partecipazione al Salone (online) dello Studio organizzato dall'Istituto Italiano di Cultura di Osaka dal 9 al 13 novembre. ✓ Partecipazione ad una fiera di promozione di educazione accademica rivolta a studenti indonesiani organizzata da Uni-Italia tra il 17 ed il 22 novembre 2020. ✓ Partecipazione ad una fiera di promozione di educazione accademica rivolta a studenti della Corea del Sud organizzata da Uni-Italia tra il 26 ed il 29 novembre Vari webinar aperti a studenti che nel frattempo avevano espresso interesse nella immatricolazione presso l'Università degli Studi di Napoli Parthenope, alcuni dei quali tenuti anche in collaborazione con i coordinatori dei corsi di studio in lingua inglese. 4. è stata inoltre attivata una collaborazione con una società specializzata volta a offrire servizi di assistenza su tematiche varie, tra cui: richiesta/rinnovo permesso di soggiorno; ricerca 	<p>100%</p>
---	--	---	------------------------	-----------	--	-------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	--	-------------

									<p>alloggio; apertura conto corrente; apertura contratto telefonico incluso adsl; sottoscrizione abbonamenti mezzi pubblici; emissione codice fiscale; assistenza e assicurazione sanitaria; emergenze sanitarie; richiesta visto presso rappresentanze diplomatiche; emissione certificazione di alloggio per rilascio visto, assistenza e assicurazione sanitaria; emergenze sanitarie; richiesta visto presso rappresentanze diplomatiche; emissione certificazione di alloggio per rilascio visto, pratica valutazione titoli studenti internazionali (preiscrizione universitaria), assistenza in loco e ricevimento a sportello.</p> <p>5. è stata data esecuzione all'organizzazione ed erogazione di corsi di italiano al fine di sostenere le esigenze linguistiche degli studenti ERASMUS+ incoming, degli studenti internazionali dell'ateneo e degli studenti di dottorato. Il Corso è stato avviato a dicembre 2020 ed è terminato nel mese di aprile 2021, termine di inizio corsi del secondo semestre dell'a.a. 2020/21.</p>	
O.D.2 – Potenziare le azioni di orientamento in ingresso	Realizzazione di un Navigatore di orientamento online	Realizzazione di un Navigatore di orientamento online	n. 1 adozione del portale	20	avvio progettazione	progettazione conclusa	fase di sperimentazione	n. 1 adozione del portale	<p>Nell'anno 2020 sono stati progettati, sviluppati e realizzati, a livello centrale, la piattaforma del Servizio di Orientamento e Tutorato https://orienta.uniparthenope.it/ - e, decentrato, i website delle Scuole Interdipartimentali dell'Università degli Studi di Napoli Parthenope: Scuola delle Scienze, dell'Ingegneria e della Salute - https://orienta.uniparthenope.it/scuola-scienze-ingegneria-salute/ - e Scuola di Economia e Giurisprudenza - https://orienta.uniparthenope.it/scuola-economia-giurisprudenza/ disponibili sul sito di Ateneo</p>	100%
O.O.3. Incrementare l'efficienza organizzativa interna	Informatizzare tutte le procedure rivolte a soggetti interni ed esterni all'Ateneo	Numero di documenti/note/atti adottati con firma digitale	n. 50 documenti/note/atti adottati con firma digitale	10	n. 5 documenti/note/atti adottati con firma digitale	n. 10 documenti/note/atti adottati con firma digitale	n. 25 documenti/note/atti adottati con firma digitale	n. 50 documenti/note/atti adottati con firma digitale	<p>A partire dal marzo 2020 tutti i documenti a cura della Ripartizione sono stati realizzati in formato digitale e digitalmente firmati. È attivo anche il processo di protocollo diretto nell'ambito della Ripartizione per cui gli uffici provvedono alla creazione delle note/documenti in formato digitale atto all'invio diretto tramite TITULUS con la firma digitale del Dirigente. La quantità di documenti supera le centinaia e, pertanto, è impossibile contarli fisicamente</p>	100%

Nuovo obiettivo emergenziale	Protocolli Operativi per il Contrasto e il Contenimento della Diffusione Del Virus Covid-19	numero atti documentali inseriti all'interno dei protocolli di Ateneo numero procedure attuate	n. 1 protocollo	10	avvio progettazione	progettazione conclusa	fase di sperimentazione	adozione n. 1 protocollo per la fruizione dei servizi della biblioteca di Ateneo	Adozione n. 2 protocolli per la fruizione dei servizi della biblioteca di Ateneo durante il lockdown e n. 1 protocollo per la fruizione post-lockdown Pubblicazione sul sito: 1) Durante lockdown: https://www.uniparthenope.it/news/avvisi-comunita-emergenza-covid-19 2) Piano post-lockdown paragrafo A2.3 https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/documenti/3_rif_cda_piano_post_lockdown_fasi_2_e_3_e_relativo_cofinanziamento_programma_ministeriale_all.pdf Modulistica per richiedere l'uso della biblioteca nelle fasi 2-3: http://biblioteca.uniparthenope.it/Biblioteca%20-%20Richiesta%20di%20accesso.docx http://biblioteca.uniparthenope.it/Modulo%20per%20la%20Richiesta%20di%20reference%20online.doc	100%
		numero attività realizzate	n. 10 attività on-line	30	n. 1 attività on-line	n. 3 attività on-line	n. 6 attività on-line	n. 10 attività on-line: n. 1 per utilizzo della biblioteca di Ateneo n. 1 supporto accoglienza stranieri n. 2 incontri di placement n. 2 convegni organizzati n. 2 open day di orientamento n. 2 eventi Erasmus	1. Sono state riprodotte migliaia di pagine, tra libri e documenti d'archivio, per esigenze di valorizzazione o su richiesta degli utenti della Biblioteca. È stato anche realizzato – con esito positivo - un test su un software specializzato, fornito dallo stesso produttore dello scanner, la cui acquisizione permetterà di accelerare notevolmente l'acquisizione e la trasformazione dei file in vari formati e la loro metadattazione secondo gli standard internazionali per la conservazione del patrimonio bibliografico 2. Sono stati organizzati due eventi pubblici: ✓ <i>Biblioteche e rigenerazione urbana nel Mezzogiorno d'Italia</i> , presso la sede dell'Ateneo sita in via Generale Parisi, evento promosso dal Pro-Rettore alla Terza missione, organizzato dall'Ateneo in collaborazione con l'Associazione italiana Biblioteche, che ha avuto il patrocinio dell'ANCI, Associazione comuni Italiani, e dell'ANIMI, Associazione Nazionale per gli Interessi del Mezzogiorno d'Italia, che ha visto la partecipazione di circa 70 persone di varia estrazione professionale (bibliotecari, docenti, educatori, studenti); https://www.aib.it/attivita/convegni-e-	100%

								<p>seminari/2020/78324-biblioteche-pubbliche-rigenerazione-urbana-mezzogiorno/</p> <p>✓ <i>Valorizzazione del patrimonio culturale e inclusione sociale:</i> seminario online, anch'esso promosso dal Pro-Rettore alla Terza missione che si svolgerà il 9 dicembre prossimo con il supporto dell'Ufficio Comunicazione e sarà liberamente accessibile dal canale YouTube dell'Ateneo; http://bit.ly/evento-911</p> <p>3. È stata fornita risposta, da parte della Biblioteca, a circa 750 richieste di utenti esterni tra fornitura di materiale e consulenza bibliografica, anche attraverso procedure online, adeguandosi alle necessità dettate dal lockdown dovuto alla pandemia COVID-19</p> <p>4. L'Organizzazione delle attività per gli studenti ERASMUS ha incontrato molteplici difficoltà, come facilmente intuibile, a seguito dell'avvento della pandemia, cionondimeno, l'Ufficio preposto ha immediatamente provveduto a risolvere gli innumerevoli problemi collegati con i viaggi all'estero degli studenti Parthenope. Per l'adeguamento delle attività di internazionalizzazione alla situazione emergenziale da COVID-19 e l'adeguamento alle misure necessarie per supportare gli studenti Outgoing -flussi a.a. 2019/2020 e 2020/2021, si è provveduto altresì alla pubblicazione sul sito e sulla pagina Facebook dell'ufficio di avvisi e aggiornamenti relativi all'emergenza Coronavirus:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=2571376793111114&id=1389455467969925 ○ https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=2520778494837611&id=1389455467969925 ○ https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=2506980102884117&id=1389455467969925 ○ https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=2506980102884117&id=1389455467969925
--	--	--	--	--	--	--	--	---

								<p>5. L'Erasmus Welcome Day si è svolto in via telematica, l'8 settembre 2020, per il contingente del primo semestre 2020/21. Si segnala che il primo incontro schedato per il contingente del II semestre dell'a.a. 2019/2020, nello scorso mese di marzo 2020, causa pandemia e correlate misure di sicurezza non si è potuto svolgere.</p> <p>6. Con l'avvento della pandemia il consueto appuntamento degli Open day presso le sedi dell'Ateneo è stato trasformato in Virtual Open Day, appuntamenti online per garantire la possibilità ai futuri studenti di conoscere l'offerta formativa 2020/2021, di confrontarsi attraverso interventi live con i docenti universitari per conoscere le peculiarità di ciascun Corso di Studio, per formulare domande per approfondimenti di loro interesse, per conoscere in anteprima il mondo accademico, per acquisire maggiore consapevolezza per le sfide che il futuro impone e per le scelte culturali e professionali (evidenza delle attività al link https://orienta.uniparthenope.it/orientamento-scuole-superiori/). Le attività di Virtual Open Day hanno avuto luogo mediante la modalità riunione di Microsoft Teams che non richiede agli studenti di disporre della piattaforma, ma semplicemente del link per partecipare. Gli interventi, che hanno avuto la durata di 25 minuti per ciascun Corso di studio, sono stati registrati e, con la collaborazione dell'Ufficio Stampa e Comunicazione, sono stati trasformati in videoregistrazioni, organizzati in una playlist disponibile sul canale YouTube, di presentazione dei Corsi di Studio che consentono ai potenziali studenti di ascoltare dalla viva voce dei docenti a cosa prepara ciascun corso, come si caratterizza il percorso formativo, il piano di studio e gli sbocchi occupazionali. (evidenza dell'attività al link https://orienta.uniparthenope.it/2020/06/11/video-presentazione-corsi-studio-triennale-magistrale-ciclo-unico/). Sono stati svolti n. 32 virtual open day, con un totale di partecipanti pari 2.091, per i corsi di laurea triennale e magistrale a ciclo unico, e n. 32 virtual open day per i corsi di laurea</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	--

											magistrale, con un numero di partecipanti pari a 795. 7. Svolgimento di n. 20 Coaching Week online con la partecipazione di n. 473 tra studenti e laureati 8. Svolgimento di un Web seminar con la partecipazione di n. 13 aziende 9. Svolgimento di n. 3 recruiting day in modalità telematica con la partecipazione di n. 32 aziende e n. 2.293 tra studenti e laureati
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Valutazione dei comportamenti organizzativi (peso pari al 30%)

Comportamenti	L	Azioni	Peso Azione	Indicatore	Target	Grado di realizzazione				Grado di raggiungimento
	Peso comportamento					Risultato non raggiunto, per il quale è necessaria una nuova impostazione	Risultato parzialmente raggiunto, con contributo utile alla finalità dell'obiettivo, ma con ulteriori azioni da intraprendere	Risultato raggiunto, in linea con le attese. Azioni intraprese coerenti con le opportunità presenti e con la finalità dell'obiettivo	Risultato superato. Le azioni proposte hanno contribuito a migliorare l'efficienza dei processi, ottimizzando l'impiego delle risorse	
Capacità di valutazione dei responsabili delle proprie strutture	0,25	Valutazione dei responsabili delle strutture di competenza	1	Coefficiente di differenziazione dei giudizi	Grado di differenziazione compreso nell'intervallo $0,75 < C \leq 1$	$0 \leq C \leq 0,25$	$0,25 < C \leq 0,50$	$0,50 < C \leq 0,75$	$0,75 < C \leq 1$	Il coefficiente differenziazione dei giudizi dei capi degli uffici per l'anno 2020 è pari a 1 Risultato superato PT=7,5
Semplificazione e digitalizzazione	0,25	Semplificare e digitalizzare le procedure per l'emergenza COVID	1	Uffici che hanno lavorato in smart working	Almeno il 75% degli Uffici	Nessun Ufficio (U)	$25\% \leq U < 50\%$	$50\% \leq U < 75\%$	$U \geq 75\%$	100% degli Uffici collocati in Smart working Risultato superato PT=7,5
Partecipare attivamente alla definizione degli obiettivi	0,25	Riunioni e/o incontri telematici tra Dirigenti e Direttore Generale per la definizione degli obiettivi e indicatori da inserire nel Piano della Performance	1	N di riunioni telematiche effettuate	Partecipazione ad almeno il 75% delle riunioni telematiche	Nessuna partecipazione (P)	$25\% \leq P < 50\%$	$50\% \leq P < 75\%$	$P \geq 75\%$	Partecipazione alle riunioni telematiche programmate $\geq 75\%$ Risultato aggiunto PT= 7,5

Tempestività e accuratezza nelle evidenze fornite per i monitoraggi periodici e la valutazione della performance	0,25	Monitoraggio e revisione degli obiettivi operativi e specifici tenuto conto dell'emergenza epidemiologica	1	N° di monitoraggi effettuati tenuto conto dell'emergenza epidemiologica	Almeno 1 entro il 30 settembre	Nessun monitoraggio effettuato	Monitoraggio effettuato al 50% entro il 30 settembre	Monitoraggio effettuato al 70% entro il 30 settembre	Monitoraggio effettuato al 100% entro il 30 settembre	Gli Obiettivi sono stati monitorati al 70% entro il 30 settembre Risultato aggiunto PT= 5
---	------	---	---	---	--------------------------------	--------------------------------	--	--	---	--

Dirigente: dott. Alfonso BORGOGNI
Ripartizione Economico Patrimoniale

Valutazione Performance organizzativa di struttura (peso pari al 30%)

Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2020	Peso	Grado di realizzazione				Attestazione	Grado di raggiungimento
					La prestazione complessiva è risultata di livello insoddisfacente (è stato realizzato fino al 25% dell'obiettivo - obiettivo non raggiunto)	La prestazione complessiva presenta parziali lacune dal punto di vista quantitativo e/o qualitativo (è stato realizzato fino al 50% dell'obiettivo - obiettivo parzialmente raggiunto)	La prestazione complessiva ha soddisfatto le attese (è stato realizzato fino al 75% dell'obiettivo - obiettivo raggiunto)	La prestazione complessiva ha ampiamente soddisfatto le attese raggiungendo livelli qualitativi ottimali (è stato realizzato fino al 100% dell'obiettivo - obiettivo superato)		
					Migliorare il processo di programmazione del fabbisogno di personale e la verifica degli indicatori ministeriali per la quota premiale FFO definiti dal DM 989/2019	Monitoraggio degli Indicatori ISEF e ISP	Numero monitoraggi effettuati	4 monitoraggi e proiezioni		

	modello previsionale indicatori ISEF e ISP	Numero relazioni sul modello previsionale	n. 1 relazione	0,4	Analisi modello MIUR	Analisi criticità modello previsionale	Ricognizione interfacce banche dati di Ateneo con modello	n. 1 relazione	Redazione della Relazione sul Modello Previsionale indicatori ISEF – Nota Prot. n. 0042429 del 28/04/2021 agli atti dell'Amministrazione. Si è analizzato il modello degli indicatori ISP ed ISEF con l'obiettivo di fornire ogni informazione con particolare riguardo alle fonti di reperibilità dei dati. L'obiettivo finale della relazione, è quello di fornire una prima mappatura dei dati osservabili e delle fonti di reperibilità anche al fine di consentire una valutazione circa l'eventuale implementazione a livello informatico di una procedura che possa migliorare la resa dei monitoraggi e proiezioni con conseguimento della riduzione di tempi e di un migliore grado di approssimazione.	100%
0.0.7 Promuovere maggiori livelli di trasparenza	Garantire l'ottimale gestione dei flussi informativi	Sottosezioni di competenza aggiornate nella sezione Amministrazione Trasparente	Aggiornamento di tutte le sottosezioni previste	0,3	Aggiornamento effettuato al 25%	Aggiornamento effettuato al 50%	Aggiornamento effettuato al 75%	Aggiornamento effettuato al 100%	Aggiornamento di tutte le sottosezioni previste www.trasparenza.uniparthenope.it/trasparenza/IndexVoci-1.asp	100%

Valutazione Performance individuale (peso pari al 30%)										
Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2020	Peso	Grado di realizzazione				Attestazione	Grado di raggiungimento
					La prestazione complessiva è risultata di livello insoddisfacente (è stato realizzato fino al 25% dell'obiettivo - obiettivo non raggiunto)	La prestazione complessiva presenta parziali lacune dal punto di vista quantitativo e/o qualitativo (è stato realizzato fino al 50% dell'obiettivo - obiettivo parzialmente raggiunto)	La prestazione complessiva ha soddisfatto le attese (è stato realizzato fino al 75% dell'obiettivo - obiettivo raggiunto)	La prestazione complessiva ha ampiamente soddisfatto le attese raggiungendo livelli qualitativi ottimali (è stato realizzato fino al 100% dell'obiettivo - obiettivo superato)		
O.O.3 Incrementare l'efficienza organizzativa interna	Miglioramento tempistiche di gestione del budget e del bilancio di esercizio	N.1 anticipo procedura proposta definitiva budget e bilancio rispetto all'anno precedente	N. 1 proposta predisposta in anticipo	0,3	2 proposte (Bilancio e Budget) predisposte in ritardo rispetto all'anno precedente	1 proposta predisposta senza ritardo rispetto all'anno precedente	2 proposte (Budget e bilancio) predisposte senza ritardo rispetto all'anno precedente	1 proposta predisposta in anticipo di almeno un mese rispetto all'anno precedente	Nel corso del 2020 è stato approvato dagli OOC di governo il Budget Unico di previsione annuale autorizzatorio in data 30.01.2020. Per l'anno precedente il budget fu approvato in data 20.02.2019. Si assiste quindi alla riduzione della tempistica di approvazione del budget unico autorizzatorio in anticipo di 1 mese rispetto all'anno precedente. AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE - UNIVERSITÀ PARTHENOPE (uniparthenope.it)	100%

<p>Promuovere la qualità e la competitività della ricerca di Ateneo</p>	<p>Assicurare disponibilità di risorse finanziarie per la Ricerca</p>	<p>N. 1 procedura finanziamento ricerca locale</p>	<p>N. 1 procedura: Predisposizione atti propedeutici; Variazioni Budget, utilizzo PN; Allocazione risorse su Budget Dipartimenti . Monitoraggio</p>	<p>0,3</p>	<p>Predisposizione atti propedeutici - utilizzo PN</p>	<p>Predisposizione atti propedeutici; Variazioni Budget, utilizzo PN;</p>	<p>Predisposizione atti propedeutici; Variazioni Budget, utilizzo PN; Allocazione risorse su Budget Dipartimenti</p>	<p>N 1 procedura: <ul style="list-style-type: none"> - Predisposizione atti propedeutici; - Variazioni Budget, utilizzo PN; - Allocazione risorse su Budget Dipartimenti. - Monitoraggio </p>	<p>Sono state svolte le attività propedeutiche al rinvenimento di risorse finanziarie per la costituzione del fondo unico per l'assunzione di ricercatori a tempo determinato lett. a. Attività di coordinamento e di indirizzo delle strutture dipartimentali per l'individuazione dei cd. 'utili di progetto' da finanziamenti esterni. La ricognizione ha consentito di reperire risorse per un ammontare pari a circa 3,2 milioni di euro. Redazione delle proposte di deliberazione del 11.02.2020, sottoposte al parere dei revisori dei conti, e successivamente agli adempimenti contabili apportando le opportune variazioni al budget di previsione annuale autorizzatorio (variazione nr. 915/2020). Successivamente è stato attivato in contabilità analitica il prog. "FONDO_RICERC_T.D._19_21 - C.D.A. del 11.02.2020 - Fondo 2019-2021 Assunzioni Ricercatori T.D. Legge 240/2010, art 24 comma 3, lett. a". Si è operato inoltre per il reperimento di risorse finanziarie sia in ordine all'attivazione degli interventi rientranti nella Programmazione Triennale sia per gli interventi di Sostegno alla ricerca locale. Tali risorse, rinvenienti dal patrimonio netto, ammontano a circa 6,2 milioni. Tali interventi sono stati approvati nelle sedute degli organi collegiali del 11.02.2020. Anche in tale contesto sono state effettuate le variazioni al budget di previsione annuale (variazioni n. 1689 e 1690 del 2020). E' stata poi assicurata la gestione contabile analitica con la creazione dei progetti 'PROG3_19/21 - Programmazione triennale 2019-2021' e 'FONDO_SOSTEGNO-2020 - Fondo per il sostegno alla ricerca anno 2020'.</p>	<p>100%</p>
<p>O.O.6 Creare un contesto sfavorevole alla corruzione</p>	<p>Implementare e procedure e misure finalizzate a prevenire fenomeni corruttivi</p>	<p>Azioni di supporto alle strutture interne che gestiscono la spesa, erogano corrispettivi per beni, servizi e lavori anche in</p>	<p>N 1 azione</p>	<p>0,1</p>	<p>Nessuna attività intrapresa</p>	<p>Ricognizione delle professionalità</p>	<p>Scelta delle professionalità</p>	<p>Costituzione Gruppo di lavoro, anche a supporto delle strutture interne che gestiscono la spesa, erogano corrispettivi per beni, servizi e lavori anche in relazione alla verifica della regolarità contributiva degli operatori economici</p>	<p>Nel corso del 2020, al fine di sfavorire l'instaurarsi di un potenziale contesto favorevole alla corruzione si è posto particolare attenzione su determinati atti da rendere in sede di pagamento di corrispettivi per la realizzazione di lavori o l'acquisizione di beni e servizi. Si è pertanto posta l'attenzione: - Sulla regolarità contributiva (dure); - Sulle verifiche di inadempienza ex art. 48bis;</p>	<p>100%</p>

		relazione alla verifica della regolarità contributiva degli operatori economici								<p>- Pignoramenti presso terzi e accantonamenti;</p> <p>- Documento Unico di Regolarità Fiscale.</p> <p>Allo scopo è stato attivato un gruppo di lavoro composto dai capi degli uffici Stipendi, Ragioneria e Adempimenti Fiscali.</p> <p>Nel periodo di riferimento si sono tenute riunioni di lavoro, anche allargate ad unità di personale di altre Ripartizioni, tese all'approfondimento delle tematiche in argomento.</p> <p>Particolare attenzione è stata posta in merito al Documento Unico di Regolarità fiscale di cui all'articolo 17bis del D.Lgs. n. 241/1997 entrato in vigore il 01.01.2020 ex DL n. 124/2019 che lo ha introdotto.</p> <p>Inoltre nello stesso periodo di riferimento il gruppo di lavoro ha presidiato l'evoluzione normativa emergenziale (COVID-19) che ha disposto sospensioni a intermittenza di tali verifiche. Al riguardo si è pertanto assicurato l'esatto adempimento delle verifiche, degli accantonamenti e dei versamenti scongiurando quindi le eventuali 'aperture', e potenziali fenomeni corruttivi, derivanti dall'incertezza della normativa applicabile.</p>
Nuovo obiettivo emergenziale	Assicurare pagamenti a fornitori di beni, servizi e lavori senza ritardo rispetto all'anno precedente	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Inferiore a 50 giorni (59,02 giorni, riferimento anno 2019)	0,3	Superiore a 59,02 giorni	Tra 59,02 e 56 giorni	Tra 55,9 e 50 giorni	Inferiore a 50 giorni	<p>L'indicatore di Tempestività dei Pagamenti si è attestato per l'anno 2020 a circa 18,02 a fronte dei 59,02 giorni rilevati per l'anno 2019.</p> <p>https://www.trasparenza.uniparthenope.it/Trasparenza/materiale3.asp?id=P2&id2=P&id3=P2-1</p>	

Valutazione dei comportamenti organizzativi (peso pari al 30%)										
Comportamenti	L	Azioni	Peso Azione	Indicatore	Target	Grado di realizzazione				Grado di raggiungimento
	Peso comportamento					Risultato non raggiunto, per il quale è necessaria una nuova impostazione	Risultato parzialmente raggiunto, con contributo utile alla finalità dell'obiettivo, ma con ulteriori azioni da intraprendere	Risultato raggiunto, in linea con le attese. Azioni intraprese coerenti con le opportunità presenti e con la finalità dell'obiettivo	Risultato superato. Le azioni proposte hanno contribuito a migliorare l'efficienza dei processi, ottimizzando l'impiego delle risorse	
						Punti pari a 0	Punti pari a 10	Punti pari a 20	Punti pari a 30	
Capacità di valutazione dei responsabili delle proprie strutture	0,25	Valutazione dei responsabili delle strutture di competenza	1	Coefficiente di differenziazione dei giudizi	Grado di differenziazione compreso nell'intervallo $0,75 < C \leq 1$	$0 \leq C \leq 0,25$	$0,25 < C \leq 0,50$	$0,50 < C \leq 0,75$	$0,75 < C \leq 1$	Il coefficiente differenziazione dei giudizi dei capi degli uffici per l'anno 2020 è pari a 0,86 Risultato superato PT=7,5
Semplificazione e digitalizzazione	0,25	Semplificare e digitalizzare le procedure per l'emergenza COVID	1	Uffici che hanno lavorato in smart working	Almeno il 75% degli Uffici	Nessun Ufficio (U)	$25\% \leq U < 50\%$	$50\% \leq U < 75\%$	$U \geq 75\%$	100% degli Uffici collocati in Smart working Risultato superato PT=7,5
Partecipare attivamente alla definizione degli obiettivi	0,25	Riunioni e/o incontri telematici tra Dirigenti e Direttore Generale per la definizione degli obiettivi e indicatori da inserire nel Piano della Performance	1	N di riunioni telematiche effettuate	Partecipazione e ad almeno il 75% delle riunioni telematiche	Nessuna partecipazione (P)	$25\% \leq P < 50\%$	$50\% \leq P < 75\%$	$P \geq 75\%$	Partecipazione alle riunioni telematiche programmate $\geq 75\%$ Risultato aggiunto PT= 7,5
Tempestività e accuratezza nelle evidenze fornite per i monitoraggi periodici e la valutazione della performance	0,25	Monitoraggio e revisione degli obiettivi operativi e specifici tenuto conto dell'emergenza epidemiologica	1	N° di monitoraggi effettuati tenuto conto dell'emergenza epidemiologica	Almeno 1 entro il 30 settembre	Nessun monitoraggio effettuato	Monitoraggio effettuato al 50% entro il 30 settembre	Monitoraggio effettuato al 70% entro il 30 settembre	Monitoraggio effettuato al 100% entro il 30 settembre	Gli Obiettivi sono stati monitorati al 70% entro il 30 settembre Risultato aggiunto PT= 5

Dirigente: Ing. Raffaele ALBANO
Ripartizione Edilizia, Legale, Gare e Contratti

Valutazione Performance organizzativa di struttura (peso pari al 30%)										
Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2020	Peso	Grado di realizzazione				Attestazione	Grado di raggiungimento
					La prestazione complessiva è risultata di livello insoddisfacente (è stato realizzato fino al 25% dell'obiettivo - obiettivo non raggiunto)	La prestazione complessiva presenta parziali lacune dal punto di vista quantitativo e/o qualitativo (è stato realizzato fino al 50% dell'obiettivo - obiettivo parzialmente raggiunto)	La prestazione complessiva ha soddisfatto le attese (è stato realizzato fino al 75% dell'obiettivo - obiettivo raggiunto)	La prestazione complessiva ha ampiamente soddisfatto le attese raggiungendo livelli qualitativi ottimali (è stato realizzato fino al 100% dell'obiettivo - obiettivo superato)		
O.O.5 Adeguare gli assetti logistici	Ridisegnare il posizionamento logistico dell'Ateneo in ambito cittadino e provinciale	numero progetti prodotti per il raggiungimento dell'obiettivo	n. 4 progetti (studio fattibilità, progetto preliminare, progetto definitivo, progetto esecutivo) o atti documentali prodotti approvati dagli OO.GG	0,10	n. 1 progetto	n. 2 progetti	n. 3 progetti	n. 4 progetti redatti 1) Acquisizione in comodato d'uso immobile Immacolatella - Redazione Progetto di Utilizzo e presentazione manifestazione di interesse all'acquisizione presso l'Autorità Portuale 2) Acquisizione immobile Piazza Neghelli - Redazione perizia di stima 3) Sede delocalizzata di Nola - studio fattibilità utilizzo centro polivalente e auditorium 4) Sede delocalizzata di Nola - documentazione autorizzazione MEF	Redazione dei seguenti 4 progetti, tutti debitamente approvati dai competenti organi di governo dell'Ateneo: 1) Acquisizione in comodato d'uso immobile Immacolatella - Redazione Progetto di Utilizzo e presentazione manifestazione di interesse all'acquisizione presso l'Autorità Portuale (approvazione CdA del 20/01/2020, approvazione Senato Accademico del 20/01/2020) 2) Acquisizione immobile Piazza Neghelli - Redazione perizia di stima (approvazione CdA del 04/06/2020, approvazione Senato Accademico del 04/06/2020) 3) Sede delocalizzata di Nola - studio fattibilità utilizzo centro polivalente e auditorium (planimetrie allegate al documento di politica e programmazione di Ateneo) https://www.trasparenza.uniparthenope.it/Trasparenza/materiale2.asp?id=11&id2=1 4) Sede delocalizzata di Nola - documentazione autorizzazione MEF (approvazione CdA del 04/06/2020, approvazione Senato Accademico del 04/06/2020)	100%

O.O.6 Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	A.O.6.2: Implementare procedure e misure finalizzate a prevenire fenomeni corruttivi	Numero delle verifiche sulle dichiarazioni rese nelle Aree a rischio di competenza	n. 5 verifiche effettuate	0,05	n° 1 verifica effettuata	n. 2 verifiche effettuate	n. 3 verifiche effettuate	n. 5 verifiche effettuate	Per tutti le procedure di affidamento, di beni, servizi e lavori, vengono predisposti ed effettuati, in funzione dei relativi importi e delle previsioni normative, controlli sui partecipanti ma soprattutto sugli aggiudicatari, relativamente a controlli contro la criminalità organizzata (informativa e certificazione antimafia), situazione di controllo o di incompatibilità) con compilazione di DGUE e modello Pantouflage, di regolarità fiscale e contributiva, ovvero di compatibilità o conflitti di interesse dei commissari di gara con i partecipanti alla procedura. Visto il numero delle procedure svolte, come risulta dagli atti in possesso dell'Amministrazione, il numero di controlli effettuati è molto superiore al numero di 5 verifiche effettuate.	100%
Obiettivo O.O.7 Promuovere maggiori livelli di trasparenza	Garantire l'ottimale gestione dei flussi informativi	Sottosezioni di competenza aggiornate nella sezione Amministrazione Trasparente	n. 1 Aggiornamento di tutte le sottosezioni previste	0,05	Aggiornamento effettuato al 25%	Aggiornamento effettuato al 50%	Aggiornamento effettuato al 75%	Aggiornamento effettuato al 100%	Aggiornamento di tutte le sottosezioni previste www.trasparenza.uniparthenope.it/trasparenza/IndexVoci-1.asp	100%
Nuovo obiettivo emergenziale	Protocolli Operativi per il Contenimento della Diffusione Del Virus Covid-19	numero protocolli operativi per il Contenimento della Diffusione Del Virus Covid-19	n. 4 redazione protocolli operativi o atti documentali approvati dagli OO.GG	0,40	n. 1 protocollo	n. 2 protocolli	n. 3 protocolli	n. 4 protocolli operativi 1) Studio e restituzione Planimetrie e tabelle delle aule e degli uffici di Ateneo con la disponibilità dei posti nel periodo emergenziale. 2) piano di accesso agli spazi e di uso di dispositivi di protezione individuale, in grado di garantire i livelli di sicurezza necessari 3) revisione Piano Sicurezza dei lavoratori 4) protocollo operativo per il contrasto e il contenimento della	n. 4 protocolli operativi 1) Studio e restituzione Planimetrie e tabelle delle aule e degli uffici di Ateneo con la disponibilità dei posti nel periodo emergenziale. 2) piano di accesso agli spazi e di uso di dispositivi di protezione individuale, in grado di garantire i livelli di sicurezza necessari 3) revisione Piano Sicurezza dei lavoratori 4) protocollo operativo per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus covid-19 (https://www.uniparthenope.it/news/avvisi-comunita-emergenza-covid-19) (https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/documenti/3_rif_cda_piano_post_lockdown_fasi_2_e_3_e_relativo_cofinanziamento_programma_ministeriale_all.pdf)	100%

								diffusione del virus covid-19	
		numero di attuazioni procedure	n. 4 protocolli attuati	0,40	n. 1 attuazione	n. 2 attuazioni	n. 3 attuazioni	n. 4 protocolli attuati 1) protocollo di accesso alle strutture di Ateneo 2) acquisizione piattaforma didattica a distanza (microsoft teams) 3) acquisizione software di controllo verifiche di profitto scritte 4) acquisizione piattaforma gestionale di Ateneo (Oracle)	n. 4 protocolli attuati 1) protocollo di accesso alle strutture di Ateneo 2) acquisizione piattaforma didattica a distanza (microsoft teams) 3) acquisizione software di controllo verifiche di profitto scritte 4) acquisizione piattaforma gestionale di Ateneo (Oracle) (https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/documenti/3_rif_cda_piano_post_lockdown_fasi_2_e_3_e_relativo_cofinanziamento_programma_ministeriale_all.pdf)

Valutazione Performance individuale (peso pari al 30%)

Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2020	Peso	Grado di realizzazione				Attestazione	Grado di raggiungimento
					La prestazione complessiva è risultata di livello insoddisfacente (è stato realizzato fino al 25% dell'obiettivo - obiettivo non raggiunto)	La prestazione complessiva presenta parziali lacune dal punto di vista quantitativo e/o qualitativo (è stato realizzato fino al 50% dell'obiettivo - obiettivo parzialmente raggiunto)	La prestazione complessiva ha soddisfatto le attese (è stato realizzato fino al 75% dell'obiettivo -obiettivo raggiunto)	La prestazione complessiva ha ampiamente soddisfatto le attese raggiungendo livelli qualitativi ottimali (è stato realizzato fino al 100% dell'obiettivo - obiettivo superato)		
					O.O.1 Sviluppare un piano di comunicazione integrato dell'Ateneo	Aumentare l'attrattività dell'offerta formativa, attraverso lo sviluppo di contenuti innovativi, potenziando i canali di comunicazione social	Celebrare il Centenario	Svolgimento ed affidamento Gare Servizi e forniture (Gadget, Comunicazione)		
O.O.5 Adeguare gli assetti logistici	Rivisitare l'organizzazione degli Spazi (Aule, studi, biblioteche) e per razionalizzare l'attività didattica e di ricerca	Lavori previsti da realizzare	Completamento Lavori Aule piani B e C via Parisi e per il Centro linguistico di Ateneo	0,20	Prosegui Lavoro fino al 10% dell'Importo	Prosegui Lavoro fino al 50% dell'Importo	Prosegui Lavoro fino al 75% dell'Importo	Completamento Lavori	I lavori sono stati completati	100%
		Lavori previsti da realizzare	Esecuzione Lavori Aula Magna con completamento almeno al 50%	0,30	Predisposizione atti propedeutici all'affidamento	Affidamento Lavori e Inizio attività	Completamento Lavori almeno al 25%	Completamento Lavori almeno al 50%	l'avanzamento lavori ha raggiunto il 50%	100%
		Svolgimento ed affidamento Gare Servizi	Affidamento Servizi di Portierato	0,30	Predisposizione documenti ed atti preliminari	Predisposizione e Pubblicazione Gara	Svolgimento della Gara	Affidamento del Servizio	Sono stati predisposti tutti i documenti e gli atti preliminari e stata predisposta la gara successivamente pubblicata,	100% la fase di affidamento, anche e soprattutto causa dell'emergenza Covid ed

									la gara è in corso di aggiudicazione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE - UNIVERSIT� PARTHENOPE (uniparthenope.it)	alle conseguenti difficolt� nello svolgere una gara europea in modalit� completamente a distanza, � ancora nella fase della verifica della soglia di anomalia della offerta risultata migliore con il criterio dell'offerta economicamente pi� vantaggiosa. In sostanza � stata individuata la ditta aggiudicatrice ma la aggiudicazione definitiva non � ancora intervenuta in quanto, vista la complessit� della materia dei contratti di lavoro collettivo per la sorveglianza ed il multiservizio, la verifica della congruit� dell'offerta passa attraverso un attento studio delle giustificazioni prodotte dalla ditta aggiudicataria che necessit� di adeguati tempi di studio onde evitare, successivamente, l'istaurarsi di eventuali possibili ricorsi amministrativi. Pertanto si ritiene che l'obiettivo possa essere ritenuto complessivamente superato con un raggiungimento di un coefficiente prossimo al
O.O.6 Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Implementare procedure e misure finalizzate a prevenire fenomeni corruttivi	Supporto alle strutture interne per la predisposizione di gare	Costituzione Gruppo di lavoro a supporto delle strutture interne per la predisposizione di gare	0,10	Individuazione delle necessit� e delle competenze	Ricognizione delle professionalit�	Scelta delle professionalit�	Costituzione del Gruppo di lavoro	Costituito pi� di un gruppo di lavoro relativamente alle gare di maggior rilievo (D.D.R. n. 27 del 09/12/2020-D.D.R. n. 24 del 25/05/2020, D.D.R. n. 23 del 21/05/2020 -D.D.R. n. 22 del 19/05/2020	100%

Valutazione dei comportamenti organizzativi (peso pari al 30%)

Comportamenti	L	Azioni	Peso Azione	Indicatore	Target	Grado di realizzazione				Grado di raggiungimento
	Peso comportamento					Risultato non raggiunto, per il quale è necessaria una nuova impostazione	Risultato parzialmente raggiunto, con contributo utile alla finalità dell'obiettivo, ma con ulteriori azioni da intraprendere	Risultato raggiunto, in linea con le attese. Azioni intraprese coerenti con le opportunità presenti e con la finalità dell'obiettivo	Risultato superato. Le azioni proposte hanno contribuito a migliorare l'efficienza dei processi, ottimizzando l'impiego delle risorse	
						Punti pari a 0	Punti pari a 10	Punti pari a 20	Punti pari a 30	
Capacità di valutazione dei responsabili delle proprie strutture	0,25	Valutazione dei responsabili delle strutture di competenza	1	Coefficiente di differenziazione dei giudizi	Grado di differenziazione compreso nell'intervallo $0,75 < C \leq 1$	$0 \leq C \leq 0,25$	$0,25 < C \leq 0,50$	$0,50 < C \leq 0,75$	$0,75 < C \leq 1$	Il coefficiente di differenziazione dei giudizi dei capi degli uffici per l'anno 2020 è pari a 0,96 Risultato superato PT=7,5
Semplificazione e digitalizzazione	0,25	Semplificare e digitalizzare le procedure per l'emergenza COVID	1	Uffici che hanno lavorato in smart working	Almeno il 75% degli Uffici	Nessun Ufficio (U)	$25\% \leq U < 50\%$	$50\% \leq U < 75\%$	$U \geq 75\%$	100% degli Uffici collocati in Smart working Risultato superato PT=7,5
Partecipare attivamente alla definizione degli obiettivi	0,25	Riunioni e/o incontri telematici tra Dirigenti e Direttore Generale per la definizione degli obiettivi e indicatori da inserire nel Piano della Performance	1	N di riunioni telematiche effettuate	Partecipazione ad almeno il 75% delle riunioni telematiche	Nessuna partecipazione (P)	$25\% \leq P < 50\%$	$50\% \leq P < 75\%$	$P \geq 75\%$	Partecipazione alle riunioni telematiche programmate $\geq 75\%$ Risultato aggiunto PT= 7,5

Tempestività e accuratezza nelle evidenze fornite per i monitoraggi periodici e la valutazione della performance	0,25	Monitoraggio e revisione degli obiettivi operativi e specifici tenuto conto dell'emergenza epidemiologica	1	N° di monitoraggi effettuati tenuto conto dell'emergenza epidemiologica	Almeno 1 entro il 30 settembre	Nessun monitoraggio effettuato	Monitoraggio effettuato al 50% entro il 30 settembre	Monitoraggio effettuato al 70% entro il 30 settembre	Monitoraggio effettuato al 100% entro il 30 settembre	Gli Obiettivi sono stati monitorati al 100% entro il 30 settembre Risultato aggiunto PT=7,5
---	------	---	---	---	--------------------------------	--------------------------------	--	--	---	---

3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

L'Ateneo redige il Bilancio unico di esercizio, in conformità al D. Lgs 18/2012 "Introduzione di un sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica del Bilancio Unico e del Bilancio consolidato nelle università, a norma dell'art.5 c.1, lettera b) e c.4 lettera a), della legge 30 dicembre 2010, n.240", al Decreto Interministeriale MIUR-MEF n.19/2014 – "Principi contabili e schemi di bilancio in contabilità economico-patrimoniale per le università" nonché all'ultima edizione del MTO.

Nel consapevole e progressivo processo di necessario miglioramento in cui l'Ateneo è impegnato possono collocarsi le azioni compiute e in essere tese a migliorare la sistematicità e la tempestività delle informazioni amministrative e gestionali.

Nell'ottica di migliorare il processo di amministrazione e controllo, nella sua sistematica integrazione e nelle sue articolazioni in sottosistemi, si è avviata l'istruttoria per l'adozione del nuovo Piano dei Conti di Contabilità Analitica (Coan) e di Contabilità Generale (Coge) per l'armonizzazione con lo schema ministeriale previsto dai D.I. n. 925/2015 e D.I. n. 394/2017. Attraverso la futura adozione del nuovo piano dei conti si intende ottenere benefici in termini di semplificazione dell'attività gestionale in corso di anno e nei momenti decisionali relativi all'approvazione del budget e del bilancio di esercizio anche in termini di conseguimento di miglioramenti nelle tempistiche di redazione e approvazione. A tal fine è stata affidata al Consorzio Cineca l'attività di affiancamento con la stipula in data 05.08.2020 del relativo contratto.

Il processo di redazione del nuovo piano dei conti ha subito uno slittamento della tempistica di redazione a causa dell'avvento nel corso dell'anno della pandemia da COVID-19. Si conta di portare a termine le attività entro la fine del 2021 per poi implementare il software informativo gestionale in uso per la messa in esercizio del nuovo piano.

L'Ateneo ha predisposto il nuovo Manuale di contabilità e bilancio approvato nella primavera del 2021 e consultabile sul sito di Ateneo, alla sezione 'Statuto e Regolamenti', sottosezione 'Amministrazione e Gestione'.

L'Ateneo, tenuto conto di quanto espresso dall'art. 8 lettera f) del D.Lgs. 150/2009, presenta di seguito, per l'anno 2020, sinteticamente le informazioni maggiormente rilevanti di carattere economico desumibili da dati di bilancio provvisori e soggetti ad aggiornamenti nell'ambito del processo di redazione e approvazione del bilancio di esercizio.

Nel ricordare che il bilancio di periodo nella sua struttura e composizione, che contempla anche il riferimento alle corrispondenti voci del precedente esercizio, nel suo complesso costituisce ed è di utilità nell'analisi e controllo degli andamenti gestionali, si riportano di seguito riferimenti di sintesi maggiormente utilizzati e meritevoli di evidenza con riferimento ad un triennio.

Ricavi

Nella tabella 3.1 vengono esposti i dati per l'anno 2020 (provvisori) e per i due anni precedenti relativi alle fonti di finanziamento dell'ateneo di cui alle macrovoci contributi e proventi.

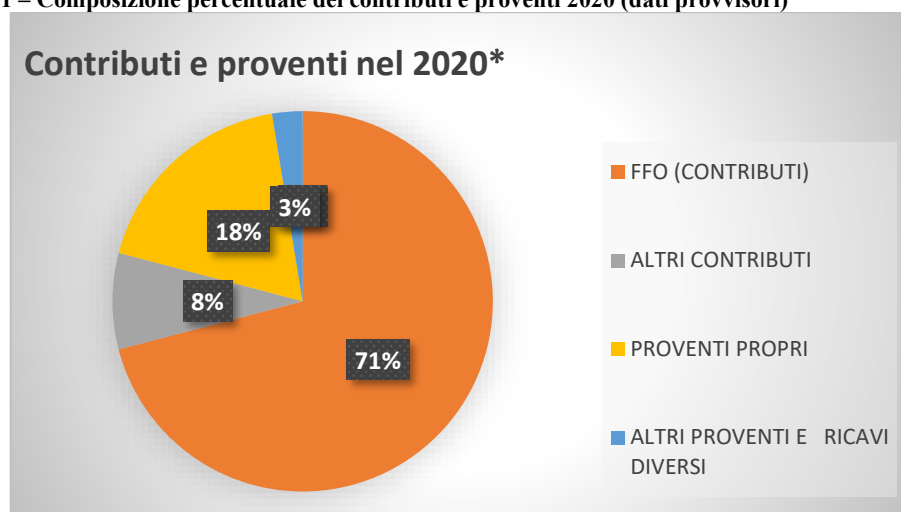
Tabella n. 3.1 Proventi e contributi nel triennio 2018-2020 (dato 2020 provvisorio)

CONTRIBUTI/PROVENTI	Proventi e Contributi nel triennio			Incidenza Proventi / Contributi – sul totale nell'anno		
	2020*	2019	2018	2020*	2019	2018
FFO (CONTRIBUTI)	46.334.399,00	42.742.445,00	42.789.096,00	70,93%	65,58%	66,39%
ALTRI CONTRIBUTI	5.336.416,00	3.579.279,00	3.135.452,00	8,17%	5,49%	4,86%
PROVENTI PROPRI	11.968.370,00	13.225.144,00	11.184.195,00	18,32%	20,29%	17,35%
ALTRI PROVENTI E RICAVIDIVERSI	1.686.251,00	5.634.049,00	7.342.517,00	2,58%	8,64%	11,39%
TOTALE PROVENTI E CONTRIBUTI	65.325.436,00	65.180.917,00	64.451.260,00	100,00%	100,00%	100,00%

*Dati provvisori

Con riguardo ai ricavi, contributi e proventi, si riporta nella figura 3.1 la composizione percentuale delle relative categorie riferita all'anno 2020 (provvisorio, bilancio di esercizio 2020 in corso di redazione).

Figura 3.1 – Composizione percentuale dei contributi e proventi 2020 (dati provvisori)



Come riportato alla tabella 3.1, dall'analisi delle varie voci di ricavo si evidenzia che per l'anno 2020 i proventi propri rappresentano il 18,3% del totale, in lieve flessione rispetto ai dati dello scorso esercizio (20,3%) pur se in ripresa rispetto al 2018 (17,4%).

L'analisi comparata dei tre esercizi evidenzia un aumento costante dei contributi che si attestano, per il 2020, a circa il 71% del totale e che si riferiscono, in particolar modo, alle somme trasferite dallo Stato e da altri enti pubblici e privati principalmente per il funzionamento dell'Ateneo. Gli importi più rilevanti relativi a tale voce sono rappresentati dal Fondo di Finanziamento Ordinario FFO e dai finanziamenti ministeriali per edilizia universitaria, questi ultimi ricompresi alla voce 'altri contributi' per euro 2,137 milioni. Si precisa che il valore relativo alla voce 'altri proventi e ricavi diversi' appare essere in sensibile contrazione in quanto non tiene conto delle cd. Voci di 'utilizzo fondi' in corso di determinazione.

Tabella 3.2 – Tassi di variazione dei contributi e proventi

Tassi di variazione anno successivo su anno precedente		
CONTRIBUTI/PROVENTI	2020*	2019
FFO (CONTRIBUTI)	8,40%	-0,11%
ALTRI CONTRIBUTI	49,09%	14,16%
PROVENTI PROPRI	-9,50%	18,25%
ALTRI PROVENTI E RICAVI DIVERSI	-70,07%	-23,27%

*Dati provvisori

Con riferimento alle variazioni intervenute l'anno successivo rispetto all'anno precedente dei contributi e proventi (tabella 3.2), si assiste all'aumento dei contributi derivanti dal fondo di finanziamento ordinario, in linea con l'aumento delle risorse disponibili a livello nazionale, e alla diminuzione dei proventi propri. Tale diminuzione, in attesa degli esiti definitivi del

bilancio di esercizio 2020, può essere ascritta alla contrazione delle entrate da contribuzione studentesca e dai finanziamenti da c/terzi.

Costi

Passando a considerare i costi, la Tabella 3.3 riporta i dati provvisori del 2020 e quelli degli anni precedenti.

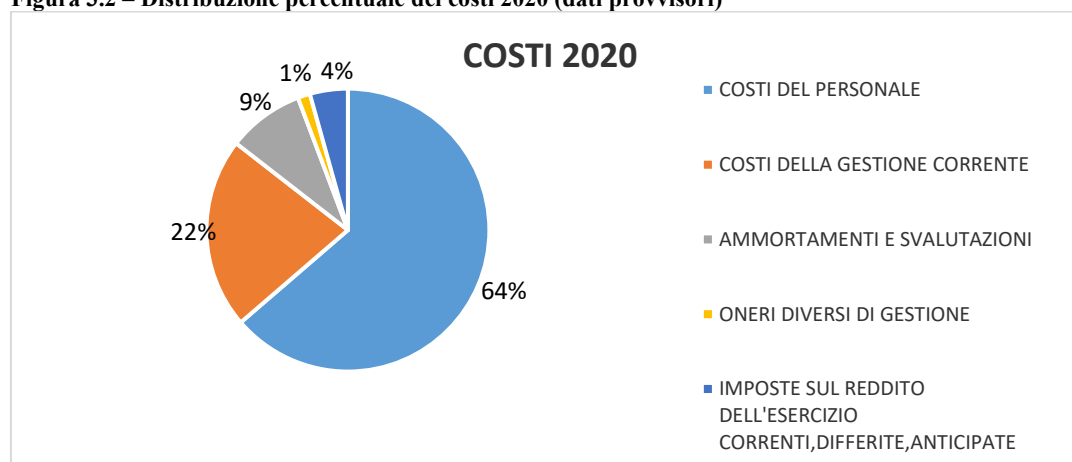
Tabella 3.3 – Composizione dei costi

	2020*	2019	2018	Incidenza % Voci Costo su Totale Costi		
				2020*	2019	2018
COSTI DEL PERSONALE	37.848.876,00	40.019.195,00	33.720.890,00	63,7%	65,3%	61,0%
COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE	12.978.521,00	13.263.997,00	13.393.091,00	21,8%	21,6%	24,2%
AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	5.197.908,00	4.783.046,00	4.682.849,00	8,7%	7,8%	8,5%
ONERI DIVERSI DI GESTIONE	835.886,00	716.511,00	1.194.837,00	1,4%	1,2%	2,2%
IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO CORRENTI, DIFFERITE, ANTICIPATE	2.576.293,00	2.502.345,00	2.281.168,00	4,3%	4,1%	4,1%
TOTALE COSTI OPERATIVI	59.437.484,00	61.285.094,00	55.272.835,00	100,0%	100,0%	100,0%

**Dati provvisori*

Di seguito (Figura 3.2) si rappresenta graficamente la distribuzione nell'anno 2020 delle categorie di costo.

Figura 3.2 – Distribuzione percentuale dei costi 2020 (dati provvisori)



Per quanto riguarda i costi, la quota più rilevante è rappresentata dai Costi del Personale, che comprende sia i costi per le retribuzioni del personale docente e ricercatore che quelli relativi ai docenti a contratto, ai collaboratori ed esperti linguistici, agli assegnisti, agli altri collaboratori per didattica e ricerca e al personale dirigente e tecnico- amministrativo. Per il 2020 il relativo costo -al netto degli accantonamenti ancora in corso di determinazione - rappresenta circa il 64% dei costi operativi, valore che evidenzia un aumento rispetto alle risultanze del Bilancio di esercizio 2018, confrontabile in quanto formulato anche questo per tale voce al netto degli accantonamenti.

Si sottolinea infatti che dal 2019 è stata implementata una diversa rilevazione contabile. In particolare da tale anno alla predetta voce sono aggiunti i relativi accantonamenti nel rispetto del principio OIC 31 (dicembre 2016) secondo il quale gli accantonamenti ai fondi rischi e oneri sono iscritti prioritariamente nelle voci di costo di conto economico (...), dovendo prevalere il criterio della classificazione “per natura” dei costi. Pertanto il sensibile aumento che si evidenzia per l’anno 2019 rispetto al 2018 dipende anche dalla predetta differente rilevazione contabile. Per tale anno (2019) infatti la voce accantonamenti è pari a circa 2,34 milioni di euro.

Si evidenzia inoltre una diminuzione costante in valori assoluti, seppur minima, dei costi della gestione corrente rispetto ai due anni precedenti. In particolare il tasso di variazione sull’anno 2019 è pari a circa -2%. L’Ateneo è intervenuto sul controllo della spesa adottando politiche di medio-lungo periodo in un’ottica di razionalizzazione nel rispetto dei principi di efficienza e di economicità in conformità alla normativa vigente.

Considerando in dettaglio la composizione dei costi del personale (tabella 3.4), in attesa dei dati definitivi del bilancio di esercizio 2020, si rileva (al netto degli accantonamenti) un incremento dell’incidenza del costo del personale dedicato alla didattica e alla ricerca rispetto al totale dei costi. Si passa infatti dal 70,87% del 2018 all’attuale 73,97% (dati confrontabili in quanto al netto degli accantonamenti). All’interno della categoria ‘1’ assume sempre maggiore rilevanza il costo ‘docenti a contratto’, che passa dal 6,80% del 2018 al 11,21% del 2020. Si precisa al riguardo che in tale sub-categoria di costo rientra anche il costo riferito ai ricercatori a tempo determinato che nel corso degli ultimi anni sono sensibilmente aumentati, sia per effetto di alcuni finanziamenti esterni (AIM) sia per il notevole impulso dato dai ‘piani straordinari’ finanziati attraverso l’FFO.

Il peso percentuale riferito alla componente dirigenziale e tecnico amministrativa appare in riduzione rispetto al 2018 (valori 2020 e 2018 rilevati al netto degli accantonamenti), seppure in termini assoluti è sostanzialmente stabile.

Tabella 3.4 - Composizione dettaglio Costi del Personale

COSTI DEL PERSONALE	2020*	2019	2018	Incidenza % Voci Costo sul totale		
				2020	2019	2018
1) Costi del personale dedicato alla ricerca e alla didattica:	27.997.147,00	28.575.568,00	23.899.062,00	73,97%	71,40%	70,87%
a) docenti / ricercatori	23.332.444,00	24.749.583,00	21.281.959,00	83,34%	86,61%	89,05%
b) collaborazioni scientifiche (collaboratori, assegnisti, ecc)	1.470.068,00	1.368.183,00	936.381,00	5,25%	4,79%	3,92%
c) docenti a contratto**	3.138.504,00	2.387.456,00	1.625.602,00	11,21%	8,35%	6,80%
d) esperti linguistici	56.131,00	70.346,00	55.120,00	0,20%	0,25%	0,23%
e) altro personale dedicato alla didattica e alla ricerca	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
2) Costi del personale dirigente e tecnico amministrativo	9.851.729,00	11.443.627,00	9.821.828,00	26,03%	28,60%	29,13%
TOTALE COSTI DEL PERSONALE	37.848.876,00	40.019.195,00	33.720.890,00	100,00%	100,00%	100,00%

* *Dati provvisori*

** *Inclusi RTD*

Tabella 3.5 - Indici del costo del personale in funzione dell'FFO

Esercizio	2020*	2019	2018
Costo del personale	37.848.876,00	40.019.195,00	33.720.890,00
FFO	46.334.399,00	42.742.445,00	42.789.096,00
Costo del personale /FFO in %	82%	94%	79%

*2020 Dati provvisori

Al netto degli accantonamenti dell'esercizio 2020 in via di determinazione, l'indice del costo del personale rispetto all'FFO di Ateneo (Tabella 3.5) appare in aumento di tre punti percentuali rispetto al dato 2018. Si attesta infatti nel 2020 all'82% dell'FFO rispetto al 79% del 2018. Nel caso in cui tale andamento fosse confermato, tale circostanza rifletterebbe un aumento del costo del personale in misura più che proporzionale rispetto all'FFO.

Sempre al netto degli accantonamenti dell'esercizio 2020, come si evidenzia dalla Tabella 3.6, l'indice del costo del personale rispetto al totale dei costi operativi appare in aumento di tre punti percentuali rispetto al valore 2018. Si attesta infatti nel 2020 al 64% del totale dei costi operativi rispetto al 61% del 2018.

Tabella 3.6 Indice del costo del personale in funzione dei costi operativi

Esercizio	2020*	2019	2018
Costo del personale	37.848.876,00	40.019.195,00	33.720.890,00
Costi operativi	59.437.484,00	61.285.094,00	55.272.835,00
C.to del personale /Costi op.viin %	64%	65%	61%

*2020 Dati provvisori

I costi della gestione corrente per l'anno 2020 (Tabella 3.7) si attestano al valore di circa 12,97 milioni di euro a fronte dei 13,39 milioni di euro dell'anno 2018. Si assiste quindi ad una lieve contrazione di tale categoria di costo che peraltro conosce una diversa distribuzione interna tra le sub categorie rispetto agli anni precedenti.

Tabella 3.7 - Composizione Dettaglio Costi Gestione Corrente

COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE	2020*	2019	2018	Incidenza % Voci Costo sul Totale		
				2020	2019	2018
1) Costi per sostegno agli studenti	3.798.199,00	4.375.965,00	4.185.582,00	29,27%	32,99%	31,25%
2) Costi per il diritto allo studio	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
3) Costi per l'attività editoriale	110.418,00	77.458,00	56.354,00	0,85%	0,58%	0,42%
4) Trasferimenti a partner di progetti coordinati	225.726,00	874.066,00	18.750,00	1,74%	6,59%	0,14%
5) Acquisto materiale consumo per laboratori	190.564,00	118.521,00	115.493,00	1,47%	0,89%	0,86%
6) Variazione rimanenze di materiale di consumo per lab.	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
7) Acquisto di libri, periodici e materiale bibliografico	168.461,00	197.143,00	178.854,00	1,30%	1,49%	1,34%

8) Acquisto di servizi e collaborazioni tecnico gestionali	5.810.212,00	4.903.999,00	6.321.657,00	44,77%	36,97%	47,20%
9) Acquisto altri materiali	472.985,00	388.809,00	316.276,00	3,64%	2,93%	2,36%
10) Variazione delle rimanenze di materiali	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
11) Costi per godimento beni di terzi	74.472,00	75.724,00	69.212,00	0,57%	0,57%	0,52%
12) Altri costi	2.127.484,00	2.252.312,00	2.130.913,00	16,39%	16,98%	15,91%
TOTALE COSTI GESTIONE CORRENTE	12.978.521,00	13.263.997,00	13.393.091,00	100,00%	100,00%	100,00%

**Dati Provvisori*

Infine, con riguardo al patrimonio netto, in attesa della determinazione del dato riferito al 2020, si rappresenta l'andamento del triennio 2017-2019:

Tabella 3.8 – andamento del triennio relativamente al patrimonio netto

PASSIVO:	Saldo al 31/12/2019	Saldo al 31/12/2018	Saldo al 31/12/2017
A) PATRIMONIO NETTO:			
I - FONDO DI DOTAZIONE DELL'ATENEO	34.386.739,00	34.386.739,00	34.386.739,00
II - PATRIMONIO VINCOLATO			
1) Fondi vincolati destinati da terzi	0,00	0,00	0,00
2) Fondi vincolati per decisione degli organi istituzionali	130.966.400,00	109.579.169,00	114.301.888,00
3) Riserve vincolate (per progetti specifici, obblighi di legge, o altro)	128.259,00	251.456,00	287.074,00
TOTALE II - PATRIMONIO VINCOLATO	131.094.659,00	109.830.625,00	114.588.962,00
III - PATRIMONIO NON VINCOLATO			
1) Risultato esercizio	1.560.541,00	6.286.581,00	3.971.313,00
2) Risultati relativi ad esercizi precedenti	18.224.757,00	35.174.344,00	28.591.096,00
3) Riserve statutarie	0,00	0,00	0,00
III - PATRIMONIO NON VINCOLATO	19.785.297,00	41.460.925,00	32.562.409,00
di cui:			
maturato in COFI	6.683.692,00	29.919.860,00	27.308.240,22
maturato in COEP	13.101.606,00	11.541.065,00	5.254.168,78
TOTALE A) PATRIMONIO NETTO:	185.266.695,00	185.678.289,00	181.538.110,00

Dai dati consuntivi del 2019 risulta che il patrimonio netto nel suo complesso è rimasto stabile rispetto all'anno precedente, pari a circa 185 milioni di euro, ma con una diversa distribuzione interna. Infatti, essendo stati assunti nuovi vincoli al patrimonio per circa 21,26 milioni di euro, la quota vincolata si assesta nel 2019 a circa 131,1 milioni di euro a fronte dei 109,6 milioni di euro alla fine del 2018. Conseguentemente il patrimonio non vincolato si riduce di circa 21,67 milioni di euro, attestando la quota non vincolata a circa 19,78 milioni di euro a fronte dei 41,46 milioni di euro alla fine del 2018.

Nel corso dell'esercizio 2020 sono stati assunti ulteriori vincoli al patrimonio. Al riguardo si rimanda alla delibera del 11.02.2020 che ha posto un vincolo sul patrimonio 2020 per un importo pari a €3.208.776,32 e alla più recente delibera del Consiglio di Amministrazione del 10 dicembre 2020 che ha approvato l'accordo con la SLOAN School of Management of Massachusetts Institute of Technology MIT, che prevede la realizzazione di una serie di iniziative e percorsi di alta formazione e conduzione di attività di ricerca con l'Ateneo, denominato MIT SLOAN GLOBAL PROGRAM. L'accordo con l'Università Parthenope (MIT Parthenope Global Program) avrà durata quinquennale e ha richiesto un ulteriore vincolo sul patrimonio a bilancio di esercizio 2020 di €6.275.000,00.

In sede di approvazione del budget unico di previsione autorizzatorio per l'anno 2021, si è proceduto pertanto alla determinazione della stima del patrimonio netto non vincolato alla luce dei predetti vincoli assunti nell'anno 2020, nonché con riguardo all'utilizzo di parte del patrimonio netto ai fini del pareggio di bilancio 2021. All'esito di tale stima previsionale, e nelle more della redazione del bilancio di esercizio per l'anno 2020, il patrimonio netto non vincolato si attesta a circa 2,85 milioni di euro. In tale sede si è pertanto dato atto che nel corso del 2021 sarà opportuno non assumere nuovi ed ulteriori vincoli, salvo disporre lo svincolo degli interventi precedentemente previsti laddove vengano meno i presupposti per i quali sono stati posti in essere.

Percorso di Integrazione ciclo della performance e bilancio

Come è noto lo sviluppo del ciclo di gestione della performance deve avvenire in modo coerente con i contenuti dello stesso e con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio. L'Ateneo si sta muovendo in questa direzione.

A tal fine, in via sperimentale, nella formulazione delle previsioni di Budget per l'anno 2021, è stato chiesto alle Strutture, nel settembre 2020, di indicare gli obiettivi di performance che si intende conseguire e le relative risorse. Il budget economico assegnato alle strutture potrà pertanto essere relazionato alle azioni programmate e agli obiettivi da conseguire e il bilancio consuntivo potrà costituire elemento di confronto e controllo di feed back.

A tal fine dal 2021, si utilizza in via sperimentale, lo strumento informativo-gestionale delle cd. 'dimensioni analitiche'. Le dimensioni analitiche sono un'ulteriore dimensione di analisi di Contabilità Analitica in U-Gov che si prestano ad essere utilizzate in base alle esigenze informative dell'Ateneo, e che affiancano le Unità Analitiche, le Voci Coan ed eventuale Progetto; permetteranno di monitorare i costi, anche consuntivo.

Dopo la fase sperimentale, il sistema potrà essere implementato gradualmente individuando un 'piano delle dimensioni analitiche' da cui muovere, a partire dagli obiettivi della programmazione triennale e/o del piano di performance.

4. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Il presente paragrafo redatto ai sensi dell'art. 10 comma 1, lettera b, del D.Lgs. 150/2009, è dedicato alle Pari opportunità e al bilancio di genere ed elenca le azioni che l'Amministrazione ha intrapreso in tema di pari opportunità di genere nel 2020, anche in collaborazione con il Comitato unico di garanzia dell'Ateneo.

Nel corso del 2020, l'Ateneo ha monitorato l'andamento delle dinamiche di genere, in attuazione degli adempimenti previsti della Direttiva 2/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione recante le "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle pubbliche amministrazioni", fornendo al CUG tutte le informazioni riguardanti le iniziative messe in atto durante il 2020, che sono state utilizzate nella relazione annuale.

Si riportano di seguito i principali dati contenuti nella relazione del CUG.

Il personale tecnico-amministrativo dell'Università Parthenope in servizio al 31/12/2020 è composto per il 54,5% da uomini (140) e per il 45,5% da donne (117), per un totale di 257 unità. Con riferimento alle fasce di età (tabella 4.1) la presenza maschile si attesta prevalentemente nella fascia compresa tra 51 e 60 anni (51 uomini a fronte di 36 donne), mentre le donne risultano in maggioranza prevalentemente nella fascia 31-40, (rispettivamente 19 donne a fronte di 13 uomini). Nella fascia d'età 41-50 anni, sembra esservi un sostanziale equilibrio (47 uomini a fronte di 44 donne).

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo dirigenziale, vi sono, nel complesso, 7 unità (4 uomini e 3 donne). La fascia di età preponderante per il personale dirigente è quella tra i 41 e i 50 anni con 4 unità (2 uomini e 2 donne), mentre nella fascia tra i 51 e i 60 anni vi sono 2 uomini a fronte di 1 donna nella fascia >60, come riportato nella seguente tabella 4.1.

Tabella 4.1 – Ripartizione del personale tecnico-amministrativo per genere ed età (nei livelli di inquadramento)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Categoria B	4	10	16	15	8	1	5	15	10	2
Categoria C	1	3	19	17	11	1	9	8	12	5
Categoria D	0	0	9	14	2	0	4	16	9	7
Categoria EP	0	0	1	3	3	0	1	3	5	1
Dirigenti	0	0	2	2	0	0	0	2	0	1
Totale personale	5	13	47	51	24	2	19	44	36	16
% sul personale complessivo	2	5.1	18.3	19.5	9.3	0.8	7.4	17.1	14	6.2

In relazione alla tipologia di inquadramento, tabella 4.1, le donne risultano in maggioranza per quanto riguarda i contratti di categoria C e D. Nello specifico, la ripartizione per tipologia di contratto evidenzia 53 uomini e 33 donne per la categoria B, 51 uomini e 35 donne per la categoria C, 25 uomini e 36 donne per categoria D, 7 uomini e 10 donne per la categoria EP e infine 4 uomini e 3 donne in qualità di dirigenti.

Per quanto concerne la tipologia di contratto del personale tecnico-amministrativo all'interno dell'Ateneo (tabella 4.2), si riscontra una preponderanza per i contratti full-time. In base al genere, quasi la totalità dei dipendenti di genere maschile (circa il 99,3%), ha un contratto di lavoro a tempo pieno (139 uomini), a fronte di 1 sola unità con contratto a tempo parziale (part-

time $\geq 50\%$ dell'orario a tempo pieno). Pur con qualche differenza numerica, la situazione sembra essere sostanzialmente identica anche in relazione alla presenza femminile. Nello specifico, circa il 95,7% delle donne ha un contratto di lavoro full time (per un totale di 112 unità), mentre solo il 4,3% (5 unità) ha stipulato un contratto di lavoro part-time $\geq 50\%$. Non sono presenti dipendenti con contratti part-time che prevedono un carico lavorativo inferiore al 50% dell'orario a tempo pieno, come si evince dalla tabella 4.2.

Tabella 4.2 – Ripartizione del personale tecnico-amministrativo per genere, età e tipo di contratto

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	To t	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	To t	%
Tempo Pieno	5	13	46	51	24	139	99,29	2	18	42	35	15	112	95.7
Part Time $\geq 50\%$			1			1	0,71		1	2	1	1	5	4.3
Part Time <50%														
Totale	5	13	47	51	24	140	100	2	19	44	36	16	117	100
Totale %	3.6	9.3	33.6	36.4	17.1	100		1.7	16.2	37.6	30.8	13.7	100	

In relazione al livello e al titolo di studio, i 7 dirigenti hanno conseguito una laurea di II livello. Mentre, come si evince dalla tabella 4.3 la maggior parte del personale tecnico-amministrativo non dirigenziale, 118 unità, ha conseguito un diploma di scuola superiore (71 uomini a fronte di 47 donne), seguito da 48 unità (26 uomini e 22 donne) con una laurea di I livello, 43 unità (29 donne e 14 uomini) con laurea di II livello e 10 unità che hanno conseguito il più alto titolo di studio (7 donne e 3 uomini). Considerando il totale di 257 unità impiegate come personale tecnico-amministrativo non dirigenziale (suddiviso in 117 donne e 140 uomini), ciò che emerge dai dati è l'elevato grado di istruzione delle donne rispetto agli uomini. In percentuale, il 37,6% delle donne ha proseguito gli studi oltre la laurea di I livello, a fronte del 17,8% degli uomini.

Tabella 4.3 – Personale tecnico-amministrativo non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	18	12.9	4	3.4	22	8.6
Diploma di scuola superiore	71	50.7	47	40.2	118	45.9
Laurea	26	18.6	22	18.8	48	18.7
Laurea magistrale	14	10	29	24.8	43	16.7
Master di I livello	6	4.3	5	4.3	11	4.3
Master di II livello	2	1.4	3	2.5	5	1.9
Dottorato di ricerca	3	2.1	7	6	10	3.9
Totale personale	140	100,00	117	100,00	257	100,00

È da evidenziare che, se complessivamente sul numero totale del personale il genere maschile prevale, seppur di poco, su quello femminile, la situazione si inverte allorché si analizzano le posizioni di responsabilità del personale tecnico-amministrativo (remunerate) non dirigenziali. Su un totale di 54 unità, 33 sono donne a fronte di 21 uomini.

Numericamente le donne prevalgono tra i capi ufficio e segretari di dipartimento. In valore assoluto, troviamo 28 donne tra i capi ufficio (a fronte di 15 uomini) e 4 donne segretari di dipartimento (a fronte di 3 uomini che ricoprono la medesima mansione). Inoltre tra il personale non dirigenziale è presente una sola figura che riveste il ruolo di vice capo ufficio (di genere femminile) e due segretari didattici (entrambi, invece, di genere maschile), si veda, in merito la tabella 4.4.

Tabella 4.4 - Posizioni di responsabilità del personale tecnico-amministrativo remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Capi Ufficio	15	27.8	28	51.9	43	79.6
Segretari di Dipartimento	3	5.6	4	7.4	7	13
Segretari Didattici	2	3.7	0	0	2	3.7
Vice Capo Ufficio	1	1.85	1	1.9	2	3.7
Totale personale	21	38.9	33	61.1	54	100
% sul personale complessivo	8.2		12.8		21	

Infine, per quanto riguarda i dati sulla retribuzione del personale tecnico amministrativo, dalla tabella 4.5 si evidenzia un divario economico tra uomini e donne per il livello Dirigenti di quasi il 22% mentre risulta inferiore all'1% per il Personale tecnico amministrativo. In particolare, si specifiche che il divario economico registrato in merito ai dirigenti è da attribuire a differenti inquadramenti economici (diverse fasce tabellari di appartenenza degli stessi) nell'ambito del contratto lavorativo di riferimento per i dirigenti.

Tabella 4.5 - Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale tecnico-amministrativo a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media		Divario economico tra uomini e donne per livello	
	UOMINI	DONNE	Valori assoluti	Differenza in %
Personale Tecnico Amministrativo	1.326,00	1.316,78	9,22	0,70%
Dirigenti	3.011,85*	2.476,72	535,13	21,61%
Totale personale	140	117		

*nel calcolo della retribuzione netta media è stata considerata anche la retribuzione del Direttore Generale

In merito alle tipologie di misure di conciliazione vita/lavoro, il personale tecnico-amministrativo ha diritto ad usufruire di diverse tipologie di permessi, congedi e aspettative. Nello specifico è la legge 104/1992 a disciplinare tale fattispecie regolamentare consentendo, a

determinate condizioni, di assentarsi dal lavoro. Tali agevolazioni sono estese anche a coloro i quali debbano assistere un parente disabile. A riguardo, al 31/12/2020, come si evidenzia dalla tabella 4.6, gli uomini hanno fruito del maggior numero di permessi giornalieri (616 giorni a fronte di 592 giorni usufruiti dalle donne). La situazione, però, è equivalente quando si analizzano i dati inerenti il numero di permessi orari e il numero di permessi giornalieri per i congedi parentali. Nel primo caso, 122 ore è stato fruito da entrambi i sessi (uomini e donne). Per quanto concerne, invece, il numero di permessi giornalieri per i congedi parentali emerge il dato di 131 giorni sia per uomini sia per donne.

Tabella 4.6 – Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere del personale tecnico-amministrativo

	UOMINI	DONNE	TOTALE
	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	616 gg	592 gg	1208 gg
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti		122 ore	122 ore
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti		131 gg	131 gg
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			

Per quanto riguarda la fruizione del lavoro agile al 31/12/2020, in relazione all'emergenza epidemiologica, soltanto il periodo da maggio 2020 a settembre 2020 evidenzia una maggiore fruizione degli uomini (142) rispetto alle donne (117). Si evidenzia che, in considerazione delle disposizioni normative adottate per la gestione dell'emergenza sanitaria Covid-19, e segnatamente di quelle di cui all'art. 87, comma 1, del D.L. n. 18/2020, il lavoro agile è stato adottato quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa. Nella seguente tabella 4.7 si riporta la distribuzione per genere relativamente alla fruizione del lavoro agile. Si rappresenta, inoltre che nelle prime tre righe della tabella 4.7 è riportato il numero di dipendenti che indipendentemente dalla emergenza epidemiologica ha fruito di part time.

Tabella 4.7 – Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età del personale tecnico-amministrativo

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE							% delle unità di personale che fruisce delle misure
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% delle unità di personale che fruisce delle misure	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot		
Personale che fruisce di part time verticali a richiesta				1		1	0,7%	1	1	1			3	2,6%	
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta									1		1		2	1,7%	

Personale che fruisce del lavoro agile dal 01 al 16_03_2020 *	4	9	38	33	12	96	68,6%	3	18	31	29	12	93	80,9%
Personale che fruisce del lavoro agile dal 17 al 31_03_2020 *	4	11	40	40	15	110	78,6%	3	18	37	32	15	105	92,1%
Personale che fruisce del lavoro agile aprile 2020	4	12	40	43	16	115	82,7%	3	18	40	32	16	109	95,6%
Personale che fruisce del lavoro agile maggio _giugno 2020	4	12	39	44	16	115	82,7%	3	17	40	31	16	107	94,7%
Personale che fruisce del lavoro agile luglio _15 settembre 2020	4	12	41	43	19	119	86,2%	3	15	43	33	15	109	94,8%
Personale che fruisce del lavoro agile 16 settembre _dicembre 2020**	5	13	39	41	19	117	86%	2	19	41	34	15	111	97,4%

*Il mese di marzo 2020 è stato diviso convenzionalmente in relazione all'entrata in vigore del DL 18 del 2020, in modo da per rilevare correttamente i dati relativi al lavoro agile "prima" e "dopo" l'emergenza Covid-19.

**L'art.263 del Decreto legge 19 maggio 2020 n. 34 (c.d. "Decreto Rilancio", convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020, n.77) ha previsto la cessazione, a far data dal 15 settembre 2020, dell'efficacia delle disposizioni contenute all'art.87, comma 1, lettera a), a tenore delle quali le PA erano state obbligate a limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che avessero ritenuto indifferibili e che avessero richiesto necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza, elevando la percentuale in presenza ad almeno il 50%.

A tutela e promozione delle pari opportunità, l'Amministrazione ha effettuato, in collaborazione con il CUG, una rilevazione di genere nella formazione e valutazione. Dalla rilevazione è emerso che la partecipazione ai corsi di formazione per genere complessivamente è stata di 143 donne e 121 uomini. Le schede di valutazione sono state compilate da tutto il personale tecnico amministrativo, non dirigenziale, quindi da 117 donne e 140 uomini.

Le azioni formative promosse dall'Ateneo nel 2020, in conseguenza della nota emergenza epidemiologica, sono state realizzate promuovendo i percorsi formativi ed informativi in modalità agile e prevedendo meccanismi di rotazione per garantire la possibilità di partecipazione a tutto il personale. La formazione è stata effettuata online, con attività specifiche finalizzate allo sviluppo e al trasferimento di conoscenze e esperienze su tematiche, e/o argomenti settoriali con l'ausilio di tecnologia avanzata nonché all'aggiornamento delle competenze.

Nel corso del 2020 l'amministrazione ha dovuto altresì compiere un notevole sforzo per adeguarsi alle disposizioni di volta in volta imposte dai DPCM e dei provvedimenti regionali per garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro. In relazione alla sicurezza dei luoghi e dei lavoratori, l'ateneo ha provveduto alla adozione di quanto prescritto dalle norme con un continuo monitoraggio delle strutture e degli impianti attraverso l'effettuazione di controlli sistematici e straordinari, nonché alla nomina del prof. Francesco Colangelo a Coordinatore di Ateneo per l'emergenza COVID-19 con funzione di Referente Universitario COVID-19.

Nel corso del 2020 il medico competente ha rilasciato attestazioni per il posticipo dell'astensione

obbligatoria per maternità, per la valutazione della “fragilità” di alcuni lavoratori, e per la valutazione e gestione del rischio nel contesto del rientro al lavoro in seguito a contagio conclamato o presunto.

Con riferimento ai dati relativi alla salute della totalità dei lavoratori, dall’inizio dell’epidemia e nel corso del 2020 sono stati individuati 8 lavoratori fragili e 25 casi positivi accertati.

Ai fini del miglioramento delle azioni di tutela della Salute dei lavoratori, contestualmente all’adozione di una procedura per il tracciamento dei contagi, è stato stipulato un contratto di service fra l’Università e un laboratorio di analisi, che ha reso possibile l’esecuzione di tamponi per la ricerca di RNA virale in quei soggetti venuti a contatto, negli ambienti dell’Università, con altri risultati positivi.

La politica dell’Amministrazione in materia di sensibilizzazione all’approccio di genere, si è consolidata, nel corso del 2020, nella convinzione che un ambiente di lavoro sano debba essere orientato al rispetto dei valori delle pari opportunità e del benessere organizzativo, in caso contrario produce evidenti e conseguenze negative per l’efficienza e l’immagine della pubblica amministrazione. Per questo l’Ateneo dall’A.A. 2019/2020 ha aderito anche al progetto Good Practice, con l’obiettivo di incentivare un monitoraggio costante della performance organizzativa, con attenzione al benessere organizzativo e un miglioramento continuo dell’efficienza e dell’efficacia dei propri servizi amministrativi.

Il Benessere Organizzativo è stato oggetto anche di un distinto questionario, realizzato dal CUG, un questionario conoscitivo sulle attività del CUG, e sulle preferenze ed aspettative in merito alle attività del Comitato stesso, così da consentire una ricognizione dei bisogni, nati anche in relazione ai noti eventi legati alla pandemia che hanno radicalmente cambiato la vita quotidiana di tutti noi. Sono state per questo motivo inserite nel questionario alcune domande sulle nuove modalità di lavoro: lo smart working, l’organizzazione pratica del lavoro, la conciliazione lavoro-famiglia, l’impatto emotivo.

Il questionario inviato a mezzo e-mail e compilato on line, a metà gennaio 2021, riferito al periodo 2020, è stato indirizzato a tutto il personale dell’Ateneo (docenti, inclusi i docenti a tempo determinato e quelli a contratto, e al personale tecnico amministrativo), per un totale di 706 unità di personale. Sono pervenute 244 risposte in totale, con un tasso di risposta del 34,6%, di cui 55% donne.

Dall’analisi del questionario è emerso che solo il 23% dei rispondenti non è a conoscenza delle attività del Comitato Unico di garanzia.

Nel questionario è stato richiesto di indicare possibili attività da sviluppare tra quelle già proposte (diritto alla disconnessione, attivazione del codice rosso, attivazione di nuove convenzioni). Tra queste, quelle più frequentemente indicate dai rispondenti come attività da valorizzare sono in ordine di preferenza il diritto alla disconnessione, l’attivazione del codice rosso e l’attivazione di nuove convenzioni. Mentre, tra le tematiche valorizzate da CUG strutturati presso altri Atenei, quelle che si ritiene dovrebbero essere maggiormente sviluppate anche presso la Parthenope sono state indicate le seguenti: favorire l’apertura di uno sportello di informazione e aiuto in casi di discriminazione; promuovere campagne di sensibilizzazione per l’eguaglianza di trattamento; valorizzare la professionalità e i modelli di organizzazione del lavoro femminile; permettere una maggiore flessibilità oraria che favorisca la conciliazione di tempi di vita e di lavoro, anche dopo l’emergenza legata al Covid-19, mantenendo aperta la possibilità di carriera.

Nel questionario è stato inoltre richiesto di valutare la qualità, su una scala da 1 a 10, delle azioni intraprese dall’Ateneo durante l’emergenza epidemiologica. Le precauzioni adottate per limitare le occasioni di contatto sono state valutate molto positivamente. Il 40% conferisce a questo aspetto un punteggio almeno pari a 7. Analogamente le attività di controllo del rispetto delle limitazioni imposte mentre la sicurezza delle condizioni di lavoro sono valutate positivamente (con un voto da 5 a 8) dal 61.5% dei rispondenti.

Gli ultimi quesiti del questionario erano rivolti a capire cosa il personale universitario pensasse delle nuove forme di lavoro sperimentate per fronteggiare l’emergenza da Covid-19, per cercare

di interpretarne anche le criticità. Complessivamente, si rilevano difficoltà in merito ai dispositivi informatici posseduti rispetto alle necessità del proprio nucleo familiare in una piccola percentuale di casi (15%) mentre le competenze informatiche possedute per poter svolgere le mansioni lavorative in modalità agile sono state ritenute sufficienti o adeguate nella quasi totalità dei casi (95%). Le maggiori criticità che emergono riguardano i controlli anti-assembramento operati sui mezzi di trasporto nel tragitto casa lavoro quando non si è utilizzata la modalità di lavoro agile, indicati come inadeguati nell'87% dei casi e l'aumento nel carico di lavoro nella nuova modalità di lavoro agile, lamentato nel 68% dei casi.

L'amministrazione, nella prospettiva di integrare il principio delle pari opportunità nell'ambito degli interventi e degli obiettivi, ha rafforzato le sinergie tra gli attori presenti in Ateneo, così come auspicato dalla Delibera 22/2011, coinvolgendo nel 2020 il Comitato Unico di Garanzia nell'esercizio dei suoi compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate. Infatti, in accordo con il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", l'Amministrazione ha recepito dal CUG, la "Proposta Piano triennale di azioni positive 2021-2023" che in prima applicazione, al fine di avviare il processo di integrazione con il ciclo della performance, auspicato dall'ANVUR, è stato allegato al Piano performance 2021-2023, approvato a marzo 2021. Il fine è di potenziare l'azione congiunta del CUG e dell'Amministrazione stessa nel favorire iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per la valorizzazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché delle relative azioni positive.

Le azioni previste riguardano la prevenzione di potenziali situazioni di discriminazione, la diffusione della cultura dell'inclusione e del rispetto, la promozione del benessere lavorativo e conciliazione del tempo di lavoro con la vita privata, e la predisposizione del Bilancio di genere.

L'Ateneo, al fine di dare piena attuazione alle pari opportunità, di promuovere l'eguaglianza di genere e di integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Ateneo, nonché al fine di rendere più trasparente ed equa l'assegnazione delle risorse economiche e di rendicontarne gli effetti, nel corso del 2020, ha pianificato la redazione del Bilancio a partire dal 2021, secondo quanto previsto dalle relative Linee Guida del Gruppo CRUI (settembre 2019).

5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il processo che porta alla redazione della Relazione si svolge ciclicamente durante il corso dell'anno. Sinteticamente si possono individuare le seguenti fasi:

Tabella 5.1 – fasi, soggetti e responsabilità

Fasi	Soggetti	Tempi	Attività	Responsabilità
I	Direttore Generale	entro il 30 aprile	Ricognizione delle informazioni necessarie alla stesura della Relazione. Richiesta ai Dirigenti di un resoconto, per quanto di competenza, dei risultati raggiunti	Dirigenti delle Ripartizioni
II	Dirigenti delle Ripartizioni	entro 20 giorni dalla richiesta del Direttore Generale	Predisposizione breve relazione e scheda di rendicontazione che contempla per ogni obiettivo assegnato il grado di realizzazione dello stesso	Dirigenti delle Ripartizioni
III	Direttore Generale	tempestivamente	Analisi delle osservazioni mosse dal Nucleo di Valutazione in occasione della validazione della Relazione dell'anno precedente	Direttore Generale
IV	Direttore Generale con il supporto del Dirigente della Ripartizione Risorse Umane e Comunicazione	entro il 15 maggio	Stesura della Relazione sulla performance per l'anno corrente	Direttore Generale con il supporto del Dirigente della Ripartizione Risorse Umane e Comunicazione
V	Direttore Generale	entro il 15 maggio*	Il testo redatto e condiviso con tutti i Dirigenti è sottoposto al Nucleo di Valutazione	Direttore Generale
VII	Consiglio di Amministrazione	entro il 30 giugno	Approvazione della Relazione sulla performance	Consiglio di Amministrazione
VI	Nucleo di Valutazione	entro il 30 giugno	Validazione della Relazione	Nucleo di Valutazione
VIII	Dirigente della Ripartizione Risorse Umane e Comunicazione	tempestivamente a seguito di approvazione	Pubblicazione della Relazione sulla performance nel portale predisposto dalla Funzione Pubblica e nella sezione del sito di Ateneo Amministrazione Trasparente	Dirigente della Ripartizione Risorse Umane e Comunicazione

**Nota: a causa dell'emergenza epidemiologica, sono stati registrati ritardi rispetto ai tempi previsti nel Piano della performance 2020-2022 con riguardo alla trasmissione al Nucleo di Valutazione della relazione sulla performance.*

5.2 Conclusioni: punti di forza e debolezza del ciclo della performance

Nonostante le difficoltà economico-sociali che hanno reso l'anno 2020 un anno unico e nonostante le criticità legate al reperimento di fondi strutturali che risentono della crescente contrazione dei fondi destinati all'università e alla ricerca, l'Università Parthenope continua a registrare un trend positivo, sia dal punto di vista infrastrutturale, sia con azioni volte al miglioramento dei servizi offerti agli studenti.

Il ciclo della performance è stato portato avanti con i richiamati adeguamenti, sebbene l'eccezionalità dell'anno trascorso, a dimostrazione di un buon grado di condivisione da parte di tutti gli attori coinvolti (organi di governo, Direttore Generale, Dirigenti, personale tecnico-amministrativo, Nucleo di Valutazione). Nel continuo miglioramento della gestione della performance hanno contribuito le valutazioni periodiche del Nucleo di Valutazione anche attraverso la Relazione di Validazione della Relazione della Performance 2019 alle cui raccomandazioni è stata data una risposta ancora parziale nel corso del 2020 anche a causa dei problemi generati dalla pandemia ma che rappresentano un punto di riferimento per gli ulteriori affinamenti e integrazioni che, in una prospettiva di gradualità e sostenibilità, saranno approntati già a partire dal 2021.

Di seguito l'analisi dei principali punti di forza e le aree di miglioramento alla luce dei risultati di performance rilevati.

Punti di Forza:

- La forte legittimazione del ciclo della performance grazie al costante impulso al processo di cambiamento organizzativo e gestionale e all'incremento della produttività del lavoro da parte del Rettore e Direttore generale;
- La progressiva digitalizzazione dell'ateneo che è in grado di riverberare i suoi effetti sulla qualità e sull'efficienza dei servizi, nonché sulla gestione della performance anche attraverso l'implementazione degli spazi di archiviazione e piattaforme informatiche;
- L'influenza dei processi di cambiamento trans-atenei con riguardo all'aumento dell'efficienza e dell'efficacia grazie alla partecipazione della Università Parthenope al Progetto Good Practice.

Punti di debolezza:

- Il disallineamento strutturale tra il ciclo della performance e quello di bilancio che si cerca di ricucire nel tempo attraverso un processo graduale;
- Le politiche di austerità decise a livello nazionale che hanno prodotto negli anni a livello di ateneo un ridimensionamento del personale tecnico e amministrativo, un rallentamento dei processi di reclutamento funzionali ad acquisire nuove competenze e un restringimento delle risorse dedicate alla formazione professionale. Questo influisce negativamente sulla costruzione della capacità dell'Università Parthenope di aumentare la propria capacità di gestire in modo proficuo l'intero ciclo della performance;
- Inutilizzabilità dei risultati emersi dalle rilevazioni effettuate nel Progetto Good Practice come *baseline* per misurare gli scostamenti riscontrati nel 2021 a causa di criticità riscontrate in questa prima rilevazione dei dati relative sia alla corretta interpretazione delle informazioni da fornire per l'analisi dell'efficienza, sia al basso tasso di partecipazione degli studenti alla rilevazione di customer satisfaction effettuata con il questionario (campione dei rispondenti pari solo al 2%).

5.3 Allegato n. 1 – Documenti del ciclo della performance

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2020	Delibera del S.A. n. 3 del 23/06/2020 Delibera del C.d.A. n. 3 dell'08/04/2020	23/06/2020	Nessun aggiornamento	https://www.trasparenza.uniparthenope.it/riservata/allegati/F/F1/smivap%202020%20con%20allegato%20parere%20del%20nucleo%20di%20valutazione.pdf
PIANO STRATEGICO 2016-2022	Delibera del S.A. n. 4 del 19/12/2016 Delibera del C.d.A. n. 1 del 19/12/2016	19/12/2016	Delibera del S.A. n. 4 del 28/11/2018 Delibera del C.d.A. n. 4 del 29/11/2018	https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/piano_strategico_2018.pdf
PIANO DELLA PERFORMANCE 2020-2022	Delibera del S.A. n. 4 del 23/06/2020 Delibera del C.d.A. del 06/05/2020	23/06/2020	Delibera del S.A. del 25/11/2020 Delibera del C.d.A. del 07/12/2020	https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/documenti/piano_performance_2020.2022.approvato_cda_08.04.2020.pdf
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2020-2022	Delibera del C.d.A. del 30/01/2020	30/01/2020	Nessun aggiornamento	https://www.trasparenza.uniparthenope.it/Trasparenza/leggi2.asp?id=T1&id2=T&IdLivello=13118RW9MSX7VV9&codice=1667L8JI0FF051M
CARTA DEI SERVIZI	Delibera del S.A. n. 1 del 13/06/2018 Delibera del C.d.A. n. 4 del 14/06/2018	15/06/2018	In corso di aggiornamento	https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/documenti/carta_dei_servizi_v1.3_-_13.06.2018.pdf