

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II

RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE*

(AI SENSI DEL D.LGS. n. 150/2009, come modificato dal D.LGS. n. 74/2017)

ANNO DI RIFERIMENTO 2020

Napoli, giugno 2021



La presente Relazione è stata redatta facendo ricorso a frequenti rinvii ipertestuali, per favorirne la leggibilità e per incentivarne la fruizione in formato elettronico, contenendo il consumo di carta e di inchiostro.

Sommario

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE. DATI E FATTI SALIENTI DELL'ANNO 2020	3
1.1. L'adozione del P.I.A. 2020/22.	3
1.2. Il governo dell'Ateneo	3
1.3. Strutture e Comunità	4
1.4. L'Ateneo e la prima fase dell'emergenza Covid-19	5
1.5. L'Ateneo nelle fasi successive (giugno-dicembre).....	6
1.6. Ulteriori dati salienti.....	8
Didattica	8
Ricerca.....	9
Terza Missione	10
<i>Leading Edge Projects</i>	11
Dipartimenti di Eccellenza	11
Scuola Superiore Meridionale.....	11
Competence Center Industria 4.0 "MedITech"	12
Le <i>Academies</i>	12
2 -Risultati raggiunti in attuazione degli obiettivi assegnati con il P.I.A. 2020-22	14
2.1. Risultati raggiunti in attuazione degli OBIETTIVI ORGANIZZATIVI DI ATENEO.....	15
2.2. Risultati raggiunti in attuazione degli OBIETTIVI ORGANIZZATIVI del Direttore generale e delle Ripartizioni.....	28
2.3. Risultati raggiunti in attuazione degli OBIETTIVI TRASVERSALI	40
2.4. Risultati raggiunti rispetto alla PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	45
2.5. Risultati raggiunti rispetto alla COMUNICAZIONE E TRASPARENZA	53
2.6. Obiettivi di performance organizzativa di struttura.....	57
2.7. Customer satisfaction	58
3. GLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELLE STRUTTURE DECENTRATE	60

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE. DATI E FATTI SALIENTI DELL'ANNO 2020

La Relazione annuale sulla performance illustra **le attività svolte e i risultati conseguiti dall'Ateneo nell'anno 2020**, tenendo conto dell'inedito contesto nel quale si è operato: l'emergenza pandemica, a tutt'oggi in atto, ha fatto irruzione nel mese di marzo 2020 ed ha inevitabilmente condizionato il funzionamento dell'Ateneo nel suo complesso oltre che la definizione e l'attuazione degli obiettivi, imponendo rimodulazioni delle priorità e continui adattamenti dell'operatività alla normativa straordinaria, dettata per contenere e gestire la situazione sanitaria. Nella redazione della presente Relazione si è tenuto conto:

- del Piano Strategico di Ateneo per il 2019-2021 (di seguito anche: P.S.A.) e del Piano Integrato di Ateneo per il 2020/22 (di seguito anche: P.I.A.), approvati nella versione definitiva in pari data (29/6/2020) dal Consiglio di Amministrazione;
- delle risultanze dell'attività di monitoraggio degli obiettivi di cui al P.S.A. ed al P.I.A.;
- dei dati, atti e documenti concernenti le attività dell'Ateneo, acquisiti dagli Uffici o reperibili attraverso fonti aperte.

Il secondo **Bilancio di Genere** di Ateneo è **pubblicato**, in formato *open access*, all'indirizzo <http://www.fedoabooks.unina.it/index.php/fedoapress/catalog/book/227>.

1.1. L'adozione del P.I.A. 2020/22.

Il **Piano Integrato di Ateneo 2020-2022** è stato **approvato dal CdA nell'adunanza del 29.6.2020 con delibera n.106** ed elaborato sulla base del **Piano Strategico di Ateneo 2019-2021** (la cui versione rimodulata¹ è stata approvata nel corso della stessa adunanza), del **SMVP per il 2020**² e delle **risultanze del ciclo della performance**, nonché tenendo conto del **Piano delle Azioni Positive per il 2019-21** e del **Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza per il 2020-22**³.

1.2 Il governo dell'Ateneo

L'anno 2020 è stato segnato anche da importanti cambiamenti nel governo dell'Ateneo: nel mese di gennaio, il Rettore **prof. Gaetano Manfredi** è stato nominato Ministro dell'Università e della Ricerca (D.P.R.10.1.2020). Di conseguenza, l'Ateneo è stato retto dal **prof. Arturo de Vivo**, prima con poteri limitati all'ordinaria amministrazione, poi - a decorrere dalla data di entrata in vigore dell'art. 7 del D. L. 8 aprile 2020 n. 22, emanato in conseguenza dell'emergenza sanitaria - senza le limitazioni previste dall'art 15, comma 8, dello Statuto. Di seguito, con Decreto del Decano in data 1.7.2020, sono state indette le elezioni per scegliere il **nuovo Rettore della Federico II**, nominato con **D.M. 782 in data 19.10.2020** nella persona del **prof. Matteo Lorito**, ordinario di Patologia Vegetale, per il sessennio 2020-26 a decorrere dal 1.11.2020.

Il nuovo Rettore ha quindi nominato quale Prorettrice la **prof.ssa Rita Maria Antonietta Mastrullo** (D.R. n. 3784/2020) e scelto i propri delegati che lo affiancheranno nei diversi ambiti di governo⁴.

¹ La prima versione del P.S.A. era stata approvata dal C.d.A. nell'adunanza del 6.2.2020.

² Approvato dal CdA in data 29.5.2020

³ Approvato in data 6.2.2020 [con delibera n.97](#) e rimodulato alla luce del [decreto del Rettore f.f. n.1871 del 4/6/2020](#) e della delibera del CdA del 28.7.2020

⁴ La composizione della squadra di governo dell'Ateneo ed i relativi decreti di nomina, con indicazione degli ambiti di competenza, sono consultabili sul sito di Ateneo, sezione [Ateneo>Organigramma>Rettore e delegati](#).

La carica di **Direttore Generale** è ricoperta dal dott. Francesco Bello; Vicario del Direttore Generale è il dott. Maurizio Tafuto.

1.3 Strutture e Comunità

Per il 2020 **non si registrano sostanziali modifiche strutturali**: si contano 26 Dipartimenti, 4 Scuole, 17 Centri di Ricerca Interuniversitari (**+5 rispetto al 2019**), 23 Centri di Ricerca Interdipartimentali (**+1 rispetto al 2019**), 11 Centri di Servizio di Ateneo, 1 Centro di Servizio Interdipartimentale, 2 Centri Museali, 1 Orto Botanico, 1 Azienda Agraria e zootecnica e 12 Ripartizioni dell'Amministrazione Centrale.

Le unità di **personale docente e ricercatore** aumentano rispetto al 2019 in conseguenza delle nuove assunzioni; il numero di procedure gestite è in limitata riduzione, tenuto conto delle notevoli difficoltà operative affrontate in corso d'anno, con particolare riguardo alle riunioni delle Commissioni.

PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE IN SERVIZIO	
PROFESSORI DI I FASCIA	
2019	2020
638	680
PROFESSORI DI II FASCIA	
2019	2020
906	973
RTD-A	
2019	2020
577	614
RTD-B	
2019	2020
473	364
TOTALE COMPLESSIVO	
2019	2020
2594	2631 (+37)

PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE: NUOVE ASSUNZIONI (inclusi nella tabella precedente)	
PROFESSORI DI I FASCIA	
2019	2020
50	85
PROFESSORI DI II FASCIA	
2019	2020
87	159
RTD-A	
2019	2020
83	88
RTD-B	
2019	2020
135	26
TOTALE COMPLESSIVO	
2019	2020
355*	358** (+3)

* + 2 ricercatori a TI e + 49 procedure di proroga biennale RTD-A.

** + 87 procedure di proroga biennale RTD-A.

Al 1° gennaio 2021 si contano n. 4.141 persone che hanno **altre tipologie di rapporto** con l'Ateneo, ovvero assegnisti (310), dottorandi (1158), specializzandi medici (1879) e docenti a contratto (774).

Le unità di **personale tecnico amministrativo** in servizio sono in diminuzione rispetto al 2019, così come le relative procedure di reclutamento.

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO IN SERVIZIO	
2019 – TOTALE complessivo: 2371	
2020 – TOTALE complessivo: 2269* (-102)	
DIRIGENTI	
2019	2020
12	12
Cat. EP	
2019	2020
178	175
Cat. D	
2019	2020
565	553
Cat. C	
2019	2020
1152	1095
Cat. B	
2019	2020
464	434
TOTALI	
2019	2020
2371	2269

*N.B.: il numero TOTALE include anche n. 528 unità di personale utilizzate dall'Azienda Ospedaliera Universitaria (esclusivamente o congiuntamente all'Università).

Per quanto concerne gli studenti, si riportano di seguito i dati relativi all'anno accademico 2020/2021 (fonte C.S.I./GEDAS):

Tipo Corso di Studi		A.A. 2020/2021	
		Immatricolati	Iscritti
Corso di Laurea	L1	0	291
Corso di Laurea Specialistica	L2	0	12
Corso di Specializzazione	SP	271	660
Master di primo livello	M1	194	194
Master di secondo livello	M2	461	483
Diploma Universitario	DU	0	5
Corso di Laurea	CL	0	820
Corso di Specializzazione	SP	44	95
Laurea ciclo unico	LU	0	199
Laurea Magistrale Ciclo Unico	LMU	2.689	16.376
Laurea Magistrale	LM	6.142	14.387
Corso di Laurea	L	14.861	45.000
		24.662	78.522

1.4 L'Ateneo e la prima fase dell'emergenza Covid-19

Con l'emanazione del DPCM 9 marzo 2020 sono state dettate le prime e drastiche disposizioni valide su tutto il territorio nazionale per la gestione ed il contenimento della

situazione epidemiologica⁵: l'Ateneo ha reagito prontamente **assicurando lo svolgimento 'da remoto' delle attività didattiche** e del **lavoro del personale t.a.** attraverso una sorta di **digitalizzazione d'urgenza**, che ha tuttavia consentito di gestire la **prima fase** dell'emergenza senza significativi arresti dell'attività ordinaria.

L'adattamento alle nuove condizioni di lavoro e di studio ha richiesto l'impegno massiccio di tutte le componenti della Comunità Universitaria. Con avviso dell'8 marzo sono state dettate **le prime indicazioni operative per la trasposizione dell'attività didattica in modalità "a distanza"** mediante la piattaforma già in uso all'Ateneo (**Microsoft Teams**) ed **elaborate e rese progressivamente disponibili all'utenza interna** (docenti e studenti) **apposite guide** – anche in lingua inglese - per lo svolgimento di esami, lezioni, sedute di laurea, esami e test scritti, per la registrazione e la condivisione di lezioni, per la realizzazione di *webinar*⁶. E' stata ampiamente utilizzata anche la piattaforma del Centro di Ateneo **FEDERICA web learning** e, agli strumenti per la didattica *on line*, si è successivamente aggiunto **Moodle** (mooduni.unina.it), piattaforma *opensource* totalmente integrata con Teams, che ha registrato una media di 1000 collegamenti al giorno e picchi di 2000 nei periodi di svolgimento degli esami di profitto⁷.

Parallelamente, a partire dall'11.3.2020, è stato **adottato ed attuato il Piano Straordinario per il lavoro agile**, con il quale anche le attività del personale t.a. sono state trasposte in remoto, con una massiccia **migrazione delle cartelle di lavoro sul cloud di Ateneo** e, per alcuni Uffici, sulla piattaforma 'Collabora'. La remotizzazione del lavoro dell'amministrazione, sperimentata per la prima volta, ha richiesto l'impegno dei Dirigenti e di tutto il personale t.a. nell'acquisizione della padronanza sui nuovi strumenti, nella riorganizzazione e adattamento alle nuove modalità di comunicazione con l'utenza e nella **ridefinizione dei processi usualmente gestiti "in presenza"**. Nei mesi di marzo-maggio 2020, **oltre il 90% del personale ha reso la prestazione lavorativa da remoto**; contestualmente, sono state repentinamente avviate le prime **azioni per l'acquisizione e la distribuzione di dispositivi di sicurezza** (mascherine, gel disinfettante autoprodotta presso il Dipartimento di Farmacia).

Il **CSI** di Ateneo, anche in attuazione di specifici obiettivi assegnati ai propri Direttori Tecnici (D.T.), ha assicurato costante **supporto e consulenza** per la risoluzione delle problematiche connesse al passaggio in remoto della didattica e delle attività amministrative: diversi D.T., nelle proprie relazioni di monitoraggio, hanno evidenziato il progressivo decrescere del numero di *ticket* aperti, segno dell'acquisito **miglioramento delle competenze informatiche** dell'utenza interna.

1.5 L'Ateneo nelle fasi successive (giugno-dicembre)

Successivamente alla prima fase della gestione dell'emergenza (mesi di marzo-maggio 2020), l'Ateneo ha avviato una progressiva riorganizzazione **seguito le direttrici disegnate dal Ministro dell'Università e della Ricerca**⁸, con riferimento all' **offerta didattica blended**, all'adozione di **piani di accesso agli spazi** (aule, laboratori, biblioteche,

⁵ Nel periodo marzo-dicembre 2020 si sono susseguiti oltre 350 provvedimenti dei diversi attori istituzionali coinvolti nella gestione e contenimento dell'epidemia. Fonte: <https://www.openpolis.it/coronavirus-lelenco-completo-degli-atti/>

⁶ Istruzioni operative e guide sono reperibili all'indirizzo <http://softwaresso.unina.it/teams/>.

⁷ Dati ed informazioni tratti dalle relazioni di monitoraggio dei Direttori Tecnici del CSI.

⁸ Nota del 4.5.2020 n. 798.

ecc.) e di uso di dispositivi di protezione individuale, al **potenziamento delle infrastrutture digitali**, alla **dematerializzazione** dei procedimenti amministrativi, nonché alla **formazione *post lock-down*** del personale tecnico-amministrativo. Tuttavia, l'attuazione di alcune delle azioni programmate nella primavera 2020 è stata fortemente condizionata dal persistere della situazione di emergenza e dalla necessità di conformarsi alle sopravvenute disposizioni nazionali e regionali⁹.

Il passaggio della didattica dalla modalità a distanza (primavera 2020) alla **modalità mista (primo semestre a.a. 20/21)** ha reso necessaria la predisposizione, in poco meno di due mesi, di **oltre 400 aule con dotazioni informatiche e tecniche volte a consentire lo svolgimento delle lezioni 'blended'**. È stata anche realizzata un'applicazione **ad hoc (GOIN-Student)** che abilita gli studenti alla prenotazione del posto nell'aula 'fisica', in funzione delle capienze predeterminate e continuamente adeguate alle disposizioni nazionali e regionali in materia di distanziamento: l'app genera inoltre un **QR code** che consente l'individuazione del posto ed il tracciamento della presenza in aula. L'applicazione ha gestito più di **400.000 prenotazioni**, di cui oltre 50.000 mediante accesso con SPID.

Nel contempo, sono state emanate (e continuamente aggiornate in ragione dei provvedimenti nazionali e regionali) le **disposizioni ed i protocolli di Ateneo per la sicurezza e la salute della Comunità universitaria - oltre a linee guida specifiche per musei e biblioteche** - e sono stati **ispezionati oltre 300.000 mq per la successiva apposizione di segnaletica** (per distanziamento, capienze massime, misure di prevenzione, etc.) e **per la verifica delle sanificazioni obbligatorie**¹⁰. Sono state inoltre stipulate convenzioni per lo *screening* dei lavoratori che hanno prestato servizio in presenza ed è stato attivato un ulteriore ambulatorio per le visite di sorveglianza sanitaria, gestite su appuntamento in modo da minimizzare gli assembramenti. Sono stati inoltre digitalizzati i dati relativi alla sorveglianza sanitaria del personale attraverso il sistema KOAMED che consente la perfetta interoperabilità tra i sistemi in uso ai medici competenti e la piattaforma 'Collabora' di Ateneo.

I provvedimenti e le disposizioni dettate per la tutela della salute della Comunità universitaria in conseguenza della situazione emergenziale sono stati (e tutt'ora sono) pubblicati e via via aggiornati in **[apposita pagina del sito istituzionale](#)**.

Il lavoro del personale t.a. è proseguito in modalità mista, alternando presenza fisica e 'da remoto', in continuo allineamento con le specifiche disposizioni nazionali e regionali dettate in materia¹¹, con picchi di ore lavorate **'in presenza'** registrati nei mesi di settembre (60%) e dicembre (69%) ed un nuovo picco di ore lavorate **da remoto** (54,35%) registrato nel mese di novembre, coincidente con l'adozione di misure regionali più drastiche per la

⁹ A partire dal mese di novembre 2020 (DPCM 3.11.2020) è stata introdotta la zonizzazione dell'intero territorio nazionale secondo criteri di rischio epidemiologico. Prima ancora, nel mese di ottobre, l'attività in presenza è stata limitata dall'emanazione di ordinanze regionali concernenti scuola ed università.

¹⁰ Il personale della Ripartizione Prevenzione e Protezione, particolarmente coinvolto nella gestione dell'emergenza, ha ricevuto lettera di encomio del DG.

¹¹ Il susseguirsi delle disposizioni di gestione dei rapporti di lavoro è riepilogato nell'apposita pagina del sito istituzionale "**[Piano Straordinario Lavoro Agile](#)**", che contiene anche una sezione FAQ, con le risposte agli interrogativi più frequenti su lavoro a distanza e fruizione dei congedi.

gestione dell'emergenza¹²: come evidenziato nel Secondo Bilancio di Genere, a partire dal mese di settembre 2020, sono più nettamente differenziate *per genere* le percentuali di ore lavorate 'a distanza', con particolare riguardo ai mesi di ottobre/dicembre.

Molti dei Dirigenti di Ateneo hanno riferito, nelle proprie Relazioni di Monitoraggio, di aver **ridefinito o riprogettato i processi di lavoro dei propri Uffici per adattarli alla modalità 'mista'**, con largo utilizzo della **piattaforma Teams** per le comunicazioni e la messaggistica, per le riunioni da remoto, per la condivisione dei documenti e degli atti¹³, facendo emergere anche proposte di riprogettazione volte al miglioramento delle modalità di comunicazione ed interazione con l'utenza. E' stata inoltre notevolmente migliorata la **dotazione informatica del personale t.a.**, attraverso l'acquisizione e la distribuzione – ad opera del **CSI** - di oltre **850 notebook**¹⁴.

L'esperienza del lavoro da remoto è stata capitalizzata e regolamentata anche attraverso l'avvio dell'elaborazione del **Piano Operativo per il Lavoro Agile** (adottato in uno con il Piano della Performance 2021-23, di cui costituisce una sezione, in data 29.1.2021) da parte del gruppo di lavoro a composizione mista docenti/dirigenti di Ateneo (nominato dal Rettore con proprio Decreto n. 4240 del 23.12.2020); alla data di redazione della presente Relazione è previsto l'avvio del lavoro agile in modalità 'ordinaria' a decorrere dal 1.9.2021. E' stato inoltre adottato ed implementato un **Piano Straordinario di Formazione del personale t.a.**, che - seguendo 4 direttrici/aree tematiche - ha consentito l'erogazione di n. **88.887 ore di formazione, che hanno raggiunto il 94% del personale**, risultato senza precedenti nella storia recente dell'Ateneo¹⁵.

Si segnala che il corso di formazione sulla sicurezza e salute dei lavoratori nel contesto dell'emergenza Covid 19 è stato **autoprodotta** dallo stesso personale t.a., così come il corso sulla prevenzione della corruzione nelle Università, in collaborazione, quest'ultimo, con il Centro Federica web learning.

Il **CUG di Ateneo**, con la collaborazione del personale t.a. coinvolto e in armonia con la sua specifica *missione* di miglioramento del benessere lavorativo, ha realizzato e messo a disposizione di tutta la Comunità universitaria uno **spuntino di ascolto per il sostegno ed ascolto psicologico nel contesto dell'emergenza Covid**.

1.6 Ulteriori dati salienti

Didattica

Alla data del **19.6.2020** e nonostante le inedite condizioni operative, l'Ateneo **ha laureato 3056 studenti e tenuto 70782 esami di profitto**.

La didattica a distanza ha incontrato il gradimento degli studenti, come risulta anche dall'**indagine condotta dal PQA di Ateneo**. Al riguardo, si segnala il decisivo apporto del

¹² Con Ordinanza del Presidente della Giunta Regionale della Campania n. 77 del 15.10.2020, sono state **sospese le attività didattiche in presenza delle scuole di ogni ordine e grado e delle Università** ed adottate ulteriori severe misure per il contenimento del contagio da Covid-19.

¹³ Sulla dematerializzazione e digitalizzazione 'ordinaria' si veda la sezione dedicata agli **obiettivi organizzativi e trasversali**.

¹⁴ Nella primissima fase dell'emergenza il personale t.a. di Ateneo ha assicurato la continuità delle attività mediante utilizzazione dei propri personali strumenti informatici e di comunicazione.

¹⁵ Sul Piano Straordinario di Formazione e sui relativi risultati, si veda la sezione dedicata agli obiettivi **trasversali**.

Centro di Ateneo **FEDERICA web learning**¹⁶, con la produzione straordinaria – ovvero affiancata alle ordinarie attività - in soli tre mesi (da marzo a maggio) di Learning Spaces erogati nella sezione "**Federica Go!**", oltre che di **63 nuovi MOOC (Massive Open Online Courses)** con contenuti curriculari aperti anche agli studenti di altri Atenei. Nell'anno 2020 FEDERICA ha erogato **n. 247 MOOC per un numero totale di fruitori pari a 320.000 e di docenti coinvolti pari a 280**, supportando anche – nell'ottica del LLL (Long Life Learning) - il personale ricercatore a TD, con apposito percorso sulla didattica innovativa, nonché il personale TA con l'erogazione di MOOC sulle nuove forme di lavoro (*Smartworking: sfide ed opportunità*) e sull'Eguaglianza di genere. FEDERICA ha offerto il proprio contributo anche nella direzione dell'internazionalizzazione, erogando **appositi MOOC realizzati a supporto dell'apprendimento delle lingue straniere** e dell'acquisizione di competenze interculturali. Si segnala inoltre la stipula di un accordo tra FEDERICA e **Coursera** – primo *provider* mondiale per l'erogazione di MOOC - che ha reso disponibili gratuitamente a tutta la Comunità universitaria oltre 3500 corsi prodotti dalle migliori Università e organizzazioni professionali, dando l'opportunità di confrontarsi con contenuti e metodologie didattiche di ogni parte del mondo.

Per l'a.a. 2020-21 l'Ateneo Federico II **ha ampliato al massimo consentito la no-tax area** per favorire l'accesso agli studi universitari nel contesto della crisi economica innescata dalla pandemia.

Si segnala infine che l'offerta didattica per l'a.a. 2020-21 si è arricchita di **ulteriori 5 CdL di nuova istituzione** [Design per la Comunità' (L-4 - Architettura), Scienze dei servizi giuridici (L-14 - Giurisprudenza), Autonomous Vehicle Engineering (LM-33 - Ingegneria Industriale), Innovazione sociale (LM-88 - Scienze Sociali), Tecnologie digitali per le costruzioni (L-7 Laurea Professionalizzante)] oltre al corso interclasse in Ingegneria Biomedica (L8-L9)].

Sulle azioni realizzate nell'ambito della didattica in attuazione degli **obiettivi organizzativi di Ateneo** e quelli assegnati al Direttore generale e ai dirigenti, si rinvia a quanto riportato nelle apposite sezioni

Ricerca

Nella pagina dedicata del sito web istituzionale sono elencati i progetti finanziati nell'ambito di **programmi internazionali**. Nell'anno 2020 risultano **attivi n. 79 progetti HORIZON 2020**, di cui **n. 10 ERC** e **n. 25 MSCA**¹⁷, **oltre a n. 14 progetti finanziati nell'ambito di altri programmi internazionali**: più in dettaglio, nel 2020 sono partite le attività di 2 nuovi ERC e di 9 nuovi MSCA (in 1 progetto UNINA figura come Coordinatore). Il valore totale dei finanziamenti da progetti in corso di esecuzione al 2020 è pari a oltre 37 milioni di euro ¹⁸.

Sul versante della ricerca finanziata nell'ambito di bandi nazionali, si espone – per rappresentatività – il dato relativo ai **Progetti di Ricerca di Interesse Nazionale**: al 31.12.2020

¹⁶ FEDERICA è risultata la **decima piattaforma mondiale** per produzione di MOOC (<http://www.unina.it/-/21504971-federica-web-learning-e-onlife->)

¹⁷ Marie Skłodowska Curie Actions.

¹⁸ I dati esposti in questa sezione saranno monitorati in occasione delle prossime stesure dalla Relazione e sono pertanto da considerare come la *baseline* delle future misurazioni.

risultano finanziati ed attivi n. 167 progetti, per un totale di circa 23,5 milioni di euro assegnati dal MUR ed un costo totale dell'investimento (comprensivo di quota di cofinanziamento a carico di UNINA) di oltre 29 milioni di euro. Di seguito, i dati raffrontati relativi agli ultimi due bandi (fonte: [Ufficio Supporto all'Individuazione delle Opportunità di Finanziamento ed alla Gestione dei Progetti di Ricerca](#)):

	n.progetti presentati	n. progetti finanziati	%finanziati su presentati	Stanziamiento MIUR
Bando anno 2015*	598	59	9,86	91.908.209
Bando anno 2017**	720	167	23,19	301.000.000

*assegnazione risorse: anno 2016

**assegnazione risorse: anni 2019 e 2020

E' inoltre disponibile il dato relativo ai progetti finanziati (3) su bando **FISR** (Fondo Iniziative Speciali e Grandi Ricerche - MUR), annualità 2019: si evidenzia il risultato di UNINA, Ateneo con il **maggior numero di progetti finanziati**.

Sono stati pubblicati i bandi **STARPlus 2020** (Sostegno Territoriale alle Attività di Ricerca), nell'ambito della convenzione stipulata con la Compagnia di San Paolo, con due distinte linee di intervento (*Established Principal Investigators Grants* e *Mobilità Giovani Ricercatori*) e **FRA** (Finanziamento della Ricerca di Ateneo), con la finalità di sostenere i ricercatori che non siano già destinatari di finanziamenti provenienti da bandi competitivi: quanto al programma FRA, sono stati finanziati 65 progetti per la linea B. L'investimento ammonta a quasi 2,4 milioni di euro, in aggiunta ai circa 1,1 milioni di euro già assegnati per la linea A.

I numeri di alcuni prodotti della ricerca per il 2020 misurano i buoni risultati complessivi dell'Ateneo:

Prodotto	2019	2020	differenza
Articolo in rivista	5971	6356	+385
Monografia/Trattato scientifico	118	154	+36
Contributo in volume	1177	1074	-103

Sulle azioni realizzate nell'ambito della ricerca in attuazione degli [obiettivi organizzativi di Ateneo](#) e del DG e dei Dirigenti, si veda quanto riportato nelle apposite sezioni: i risultati ottenuti dall'Ateneo ne mostrano l'ottima tenuta nell'anno dell'emergenza pandemica e la notevole crescita nelle attività di ricerca.

Terza Missione

Tra le azioni di Terza Missione, si evidenzia il prosieguo e l'arricchimento del partenariato tra [Ateneo e Museo Archeologico Nazionale \(MANNinCAMPUS\)](#) con il coinvolgimento – maturato nei mesi del *lockdown* più duro - di un ulteriore partner, la società pubblica INVITALIA, con l'obiettivo di generare le condizioni favorevoli alla nascita ed alla crescita di imprese culturali ad opera degli studenti formati nell'ambito del *cultural heritage*.

Sono proseguite, con numerose azioni di didattica, tutoraggio e comunicazione, le attività del Polo Penitenziario UNINA.

Per ulteriori azioni di terza missione, può farsi riferimento al calendario di eventi – per lo più svoltisi in modalità a distanza – riportato nella sezione *news* del sito di Ateneo oltre che in www.f2cultura.unina.it, tra cui si evidenziano la rassegna cinematografica in lingua realizzata dal Centro Linguistico di Ateneo e le visite virtuali dei Musei scientifici (<http://www.unina.it/-/21721566-iorestoacasa-viaggio-virtuale-nei-5-musei-scientifici-dell-ateneo-federiciano>).

Sulle azioni realizzate in attuazione degli obiettivi organizzativi di Ateneo e del DG e dei Dirigenti, si veda quanto riportato nelle apposite sezioni. Si segnala, infine, che **gli accordi di collaborazione in scadenza sono stati rinnovati**.

Leading Edge Projects

I *Leading Edge Projects*, cui è dedicato apposito capitolo del P.S.A. 2019-21, sono “iniziative pluriennali di respiro internazionale su ricerca, trasferimento tecnologico, didattica, alta formazione professionalizzante” aggiuntive e ‘straordinarie’ rispetto all’ordinaria programmazione e gestione, di forte impatto interno ed esterno e nelle quali l’Ateneo sta sperimentando nuove modalità organizzative ed operative.

Dipartimenti di Eccellenza

E’ proseguita per il 2020 la gestione del progetto finanziato ex l. 232/16 (legge di bilancio per il 2017); la situazione di emergenza ha determinato la proroga dei termini per la consegna dei risultati del monitoraggio (dal 13 marzo al 20 aprile). **Tutti i Dipartimenti hanno speso o impegnato l’80% delle assegnazioni per il 2018, conseguendo dunque l’obiettivo che ha condotto all’erogazione del 100% della quota per il 2020, pari complessivamente ad oltre 8 milioni di euro.** E’ proseguita l’attività di coordinamento e direzione della Ripartizione Affari Generali che, all’esito dei diversi incontri di monitoraggio, ha elaborato una piattaforma di proposte per il miglioramento e l’efficientamento della gestione dei fondi, per l’utilizzazione delle economie di spesa oltre ad una ipotesi di modifica del regolamento sulla premialità.

Scuola Superiore Meridionale

La **SSM** è una iniziativa di **alta formazione** che scaturisce dalla l. 145/2018 (legge di bilancio per il 2019), che ha assegnato all’Ateneo la missione di istituire «in via sperimentale, nei propri locali, per il triennio costituito dagli anni accademici dal 2019/2020 al 2021/2022, la Scuola Superiore Meridionale», autorizzando a questo fine una spesa di oltre 93 milioni di euro.

Nella tabella che segue, mutuata dalla Relazione di monitoraggio del Dirigente della Ripartizione Affari Generali, **sono esposti alcuni dati sulla crescita, anche in termini previsionali, delle attività e dell’impegno della Scuola:**

	2019	2020	Previsione 2021
Aree tematiche della Scuola	3	7	10
Borse di dottorato	18	42	60
Allievi Ordinari	30	60	90
Assegnisti di ricerca	9	18	54
Personale Dirigente e TA coinvolto	5	16	16

Sono proseguite le azioni volte all’individuazione di una **sede** stabile per la Scuola: al momento la scuola è temporaneamente ospitata in una porzione del Complesso di San

Marcellino, in vista della riqualificazione dell'edificio di Via Mezzocannone n. 4 destinata alle necessità della SSM e nel quadro del programma edilizio di Ateneo (del. CdA in data 6.2.2020); sono state inoltre avviate le attività volte alla progettazione e realizzazione di un centro di calcolo e di un laboratorio multimediale e di cultura visuale.

E' stata realizzata una campagna di comunicazione e promozione dell'offerta formativa della Scuola con acquisto di spazi pubblicitari (in prosieguo nel 2021) e con la previsione di forme di marketing digitale e *mediarelationship* al fine di favorire il posizionamento e il riconoscimento a livello nazionale e internazionale della Scuola.

Per la realizzazione delle proprie attività, la Scuola si è avvalsa degli Uffici di Ateneo ma anche di un **modello innovativo** di impiego del personale: sedici unità di personale t.a., assegnate ai diversi Uffici di Ateneo e scelte in ragione di specifiche competenze, dedicano **il 30% del proprio monte ore lavorativo** alle attività della SSM senza alcun aggravio di spesa.

Competence Center Industria 4.0 "MedITech"

È uno degli otto Competence Center costituiti in risposta al bando MISE (anno 2018) in attuazione della strategia Industria 4.0.

"MedITech" opera su diversi ambiti e temi (aerospazio, automotive, ferroviario, cantieristica navale, agroalimentare, farmaceutico, energia, servizi ICT e costruzioni edili e civili): l'Ateneo è capofila del progetto cui hanno concorso il Politecnico di Bari, Università di Salerno, Università della Campania Luigi Vanvitelli, Università del Sannio, Università di Napoli Parthenope, Università di Bari Aldo Moro, Università del Salento e le Regioni Campania e Puglia, oltre a più di 100 imprese. L'intervento per il primo triennio accede a circa 14 milioni di euro di risorse pubbliche.

Il Consorzio è stato costituito nel marzo 2019. Nel corso dell'anno 2020, è stata avviata la selezione (conclusa nel 2021) del suo personale apicale ed emanata la prima *call for projects* destinata alle imprese.

Le Academies

Le *Academies* di Ateneo rappresentano un **modello innovativo** di partenariato che - rielaborando le esperienze delle *Academies* aziendali - unisce formazione, conoscenza e innovazione, puntando alla piena occupabilità dei profili formati.

Alle *Academies* già attive - **Apple Developers Academy, FS Mobility, Digita** (in collaborazione con Deloitte), **5G** (in collaborazione con CapGemini) – si è aggiunta la nuova **Cyber HackAdemy** in collaborazione con Accenture e Paolo Alto Networks: il corso è terminato ad ottobre 2020 e ha formato 20 giovani laureati, prevalentemente provenienti dal settore STEM, su strumenti e tecnologie per la cybersecurity.

In attuazione del P.S.A. e del P.I.A. 2020, sono state poste in essere azioni per il miglioramento della visibilità delle *Academies*, su cui *infra*.

Si segnala che l'avvio dell'AA 2020-21 è stato posposto per alcune delle *Academies*; per altre, le attività sono state svolte 'a distanza'.

OOOOO

Nonostante la gravità e la singolarità del contesto in cui si è operato, che ha richiesto un continuo ed incessante adattamento, l'Ateneo nel suo complesso ha raggiunto risultati ragguardevoli. Per l'anno 2020 l'Ateneo si posiziona bene nei principali ranking internazionali:

QS ci colloca tra i primi 500 Atenei del mondo, alla 424# posizione, undicesimo Ateneo in Italia, in costante miglioramento dal 2018. THE – World University Rankings (2021) ci colloca tra il 401-550#.

2 - RISULTATI RAGGIUNTI IN ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI CON IL P.I.A. 2020-22

Il PIA 2020/22 si struttura in:

- A) **Obiettivi Organizzativi di Ateneo** (all. A al [Piano Integrato di Ateneo 2020-2022](#), tab. 3.1) o **Obiettivi istituzionali**, declinati nell'ambito di 10 finalità strategiche, in coerenza con il P.S.A.: per ciascun obiettivo sono individuati i relativi indicatori e *target*, oltre che il **Coordinamento politico delle azioni** – affidato in maniera congiunta o disgiunta al Rettore, ai suoi Delegati o ai Direttori di Dipartimento – ed il **Coordinamento amministrativo delle azioni** – affidato ai Dirigenti di Ateneo. Il grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi di Ateneo è complessivamente **valutato per il Direttore Generale e per i Dirigenti dell'Ateneo (peso complessivo: 10%** della retribuzione di risultato);
- B) **Obiettivi Organizzativi assegnati al Direttore Generale e alle Ripartizioni** (all. B al [Piano Integrato di Ateneo 2020-2022](#), tab. 3.2, Obiettivi Organizzativi di Struttura), declinati nell'ambito di 8 finalità: per ciascun obiettivo sono individuati i relativi indicatori e *target* per il triennio 2021-23 ed i Dirigenti cui è affidata l'attuazione. Il grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi di Struttura è **valutato per il Direttore Generale e per i Dirigenti dell'Ateneo**, nella misura del **30%** della retribuzione di risultato;
- C) **Obiettivi Trasversali** (all. C al [Piano Integrato di Ateneo 2020-2022](#), tab. 3.3), assegnati al personale t.a. con il coordinamento del **Direttore Generale e dei Dirigenti**, declinati nell'ambito di 2 finalità: per ciascun obiettivo sono individuati i relativi indicatori ed il *target* per il 2020 ed i soggetti (Direttore Generale, Dirigenti, Direttori Tecnici) cui è affidato il coordinamento per l'attuazione. Il grado di raggiungimento degli Obiettivi Trasversali è **valutato per il Direttore Generale (10%** della retribuzione di risultato) e **per i Dirigenti assegnatari (5%** della retribuzione di risultato);
- D) **Obiettivi delle Strutture Decentrate** (all. D al [Piano Integrato di Ateneo 2020-2022](#), tab. 3.4), assegnati al **personale t.a. delle categorie EP e D con incarico di responsabilità** in servizio presso le Strutture Decentrate, declinati nell'ambito di 3 finalità: per ciascun obiettivo sono individuati i relativi indicatori e *target* per il 2020. E' stata data **facoltà** ai Direttori di Dipartimento, ai Presidenti delle Scuole e dei Centri di Ateneo di integrare/modificare gli obiettivi assegnati di *default*, esercitata **in 23 casi** (in particolare: dai Presidenti di 6 Centri - **CAB, CSI, COINOR, CQA, CLA** e **Orto Botanico** -, dal **Presidente della Scuola delle Scienze Umane e Sociali**, dai **Direttori di 10 Dipartimenti**).

Di seguito si illustrano i risultati raggiunti in attuazione degli obiettivi assegnati, ripartiti per tipologia, con indicazione delle rimodulazioni disposte in corso d'anno (ove presenti). Il risultato raggiunto è sintetizzato anche con la seguente simbologia:



risultato in linea con il *target* assegnato;



risultato non in linea con il *target* assegnato;



obiettivo non conseguibile;



risultato non raggiunto;



obiettivo rimodulato in corso d'anno.

Questa sezione della Relazione è stata redatta consultando la Relazione di Monitoraggio sul P.S.A. 2019-21, le Relazioni di Monitoraggio finale dei singoli dirigenti, atti, documenti ed informazioni disponibili presso le Ripartizioni e gli Uffici dell'Ateneo o sul sito istituzionale di Ateneo.

2.1 Risultati raggiunti in attuazione degli OBIETTIVI ORGANIZZATIVI DI ATENEO

Di seguito sono illustrati i **risultati conseguiti dall'Ateneo nel suo complesso in attuazione degli obiettivi assegnati dal P.I.A.** in coerenza con il P.S.A.: a questo fine, sono state utilizzate le evidenze della Relazione sull'attuazione del P.S.A., curata dalla Ripartizione Affari Generali e delle Relazioni finali di monitoraggio sull'attuazione del P.I.A. 2020-22, nonché dati e pubblicazioni presenti sul sito web di Ateneo (o su siti ad esso collegati) o acquisiti presso Uffici e Ripartizioni dell'Ateneo.

Si segnala che, **in alcuni, definiti casi, le azioni programmate sono state ostacolate, se non paralizzate, dall'emergenza epidemiologica in atto;** in altri casi, le azioni sono state ridefinite ed adattate al contesto emergenziale.

OBIETTIVI ORGANIZZATIVI DI ATENEO (peso per il DG e per i Dirigenti di Ateneo: 10%)

Didattica e servizi agli studenti

1. Promuovere la qualità e l'innovazione dell'offerta formativa in relazione alle esigenze della persona e della società

Obiettivi	Azioni	Indicatori	Valore <i>target</i>	Coordinamento politico delle azioni	Coordinamento tecnico-amministrativo delle azioni	Risultati conseguiti nel 2020	
Ridurre i fattori che causano la restrizione della partecipazione degli Studenti alla vita dell'Ateneo e che compromettono l'attuazione di un progetto di vita autonomo	Incrementare le attività a supporto dell'inclusione e della partecipazione e della valorizzazione del talento.	Incremento di <ul style="list-style-type: none"> • spazi fissi dedicati nei Dipartimenti • Azioni di counselling effettuate/ Azioni di counselling richieste 	<ul style="list-style-type: none"> • attivazione di 26 punti di ascolto • =>1 	Delegato Rettore per Disabilità e ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento Direttori Dipartimento	Dirigente Ripartizione Prevenzione e Protezione	Le azioni sono state realizzate d'intesa con il Centro di Ateneo SINAPSI. Sebbene la pandemia abbia impedito la realizzazione di spazi "fisici" nei dipartimenti, gli stessi sono stati sostituiti con servizi a distanza (http://www.unina.it/-/21764664-sinapsi-ti-ascolta-da-casa-) È stato consolidato e ampliato il Progetto Napoli DiverCity attraverso lo sportello di ascolto e consulenza LGBT.	
Diffondere una cultura della qualità della didattica	Trasmettere all'intero personale coinvolto nelle attività di formazione i principi di Assicurazione della Qualità attraverso incontri seminariali a cura dei Referenti della Didattica delle Scuole e dei Dipartimenti con il Delegato alla Didattica ed il Presidio di Qualità	<ul style="list-style-type: none"> • n. di iniziative realizzate/iniziativ e programmate 	<ul style="list-style-type: none"> • =>1 	Delegato Rettore per la gestione delle problematiche relative alla didattica	Dirigente Ripartizione Didattica e Docenza	1 incontro organizzato dal Delegato del Rettore in data 27/2/2020, presso l'Aula Pessina.	

Didattica e servizi agli studenti

2. Investire su orientamento e tutorato per favorire la regolarità degli studi e conseguente riduzione del numero degli abbandoni e fuori corso

Obiettivi	Azioni	Indicatori	Valore <i>target</i>	Coordinamento politico delle azioni	Coordinamento tecnico-amministrativo delle azioni	Risultati conseguiti nel 2020
Migliorare la consapevolezza della scelta del percorso universitario	Progetti di orientamento a partire dal IV anno della scuola secondaria	Riduzione del tasso di abbandono fin dal primo anno di immatricolazione	Riduzione del tasso di abbandono durante il I anno di corso del 10%	Delegato Rettore per la gestione delle problematiche relative alla didattica	Dirigente Ripartizione Didattica e Docenza	<p>Per l'A.A. 2018/2019 (totale iscritti 21.432) gli abbandoni (espliciti e/o formali) sono risultati pari a 3.376, per cui il tasso è pari al 15,76%. Per l'A.A. 2019/2020 (totale iscritti 22.570) gli abbandoni (espliciti e/o formali) sono risultati pari a 2.849 per cui il tasso è pari al 12,62%. Conseguentemente il tasso di abbandono risulta ridotto del 19,87%</p> 
Intensificare e rafforzare i processi di sostegno all'orientamento <i>in itinere</i>	Azioni di affiancamento allo studente: tutorato e servizi dedicati anche con il coinvolgimento di specifiche strutture dell'Ateneo	Aumento degli esami superati per gli insegnamenti per cui è prevista attività di tutoraggio	Aumento del 10% della percentuale di studenti che acquisisce 40 CFU al I anno	Delegato Rettore per la gestione delle problematiche relative alla didattica	Dirigente Ripartizione Didattica e Docenza	<p>Per l'A.A. 2018/2019 (totale iscritti 21.432) gli studenti del I anno che hanno conseguito almeno 40 CFU sono risultati pari a 7.119, ovvero il 33,22% rispetto al totale degli iscritti. Per l'A.A. 2019/2020 (totale iscritti 22.570) gli studenti del I anno che hanno conseguito almeno 40 CFU sono risultati pari a 7.955 ovvero il 35,75% rispetto al totale degli iscritti. Conseguentemente la percentuale di studenti che acquisisce 40 CFU al I anno risulta incrementata del 6,11%.</p> 

Didattica e servizi agli studenti

3. Migliorare l'attrattività e rafforzare la dimensione internazionale dei contesti formativi investendo in forme di didattica innovativa

Obiettivi	Azioni	Indicatori	Valore target	Coordinamento politico delle azioni	Coordinamento tecnico-amministrativo delle azioni	Risultati conseguiti nel 2020	
Incrementare l'offerta di corsi di studio internazionali	Istituzione e attivazione corsi in lingua	Numero di corsi di studio internazionali attivati	2 nuovi corsi in lingua inglese approvati entro il 2020	Delegato Rettore per la gestione delle problematiche relative alla didattica	Dirigente Ripartizione Didattica e Docenza	L'incremento a.a. 19/20 è di 2 CdS sugli 8 precedentemente attivi. L'incremento a.a. 20/21 è di 1 CdS sui 10 precedentemente attivi. L'incremento a.a. 21/22 è di 3 nuovi CdS (parere S.A. del. n. 14 del 22.12.2020 + del. CdA approvazione proposta istitutiva n. 47 del 22.12.2020). Inoltre, uno dei corsi di Laurea già attivi (LM37- Lingue e letterature per il plurilinguismo europeo), ha modificato il proprio ordinamento e verrà erogato in lingua inglese.	
Scuola Superiore Meridionale	Favorire azioni di informazione e orientamento	Piano di comunicazione della Scuola	<ul style="list-style-type: none"> Realizzazione sito web Scuola Apertura di un canale social 	Rettore	Dirigente Ripartizione Affari Generali	Sito scuola realizzato ed in linea: www.ssm.unina.it Canali social aperti:  ScuolaSuperioreMeridionale  scuolasuperioremeridionale	
Academy	Favorire la conoscenza e la crescita delle Academy	Aumentare il livello di conoscenza e di presentazione del progetto con iniziative dedicate	<ul style="list-style-type: none"> Realizzazione di uno spazio web dedicato 	Rettore	Dirigente Ripartizione Ricerca e Terza Missione	Siti realizzati: Apple Academy: https://www.developeracademy.unina.it DIGITA: https://www.digita.unina.it FS Mobiliy Academy : https://www.fsacademy.unina.it	

Ricerca							
4. Sostenere la ricerca di base e la ricerca applicata							
Obiettivi	Azioni	Indicatori	Valore <i>target</i>	Coordinamento politico delle azioni	Coordinamento tecnico-amministrativo delle azioni	Risultati conseguiti nel 2020	
Aumentare la dimensione internazionale della ricerca	A) Incentivare la dimensione internazionale dei programmi di dottorato	Numero commissioni di esame finale con docenti stranieri	Almeno 50% di commissioni con docenti stranieri	Rettore Direttori Dipartimento	Dirigente Ripartizione Ricerca e Terza Missione	Nominate 85 commissioni di dottorato, di cui 43 (=50,59%) con almeno un docente straniero (Fonte: Ufficio Dottorati, Assegni e Borse di Studio)	
	B) Favorire la mobilità internazionale in altri atenei o centri di ricerca	Numero di scambi con atenei e centri di ricerca stranieri	Almeno uno scambio per Dipartimento	Rettore Direttori Dipartimento	Dirigente Ripartizione Ricerca e Terza Missione	Il blocco della mobilità determinato dall'emergenza pandemica e dalle relative misure di contenimento (internazionali, nazionali e regionali) ha reso impossibile la realizzazione di entrambi i <i>target</i> . Il Dirigente della Ripartizione Ricerca e Terza Missione ha riferito, nella propria Relazione finale di monitoraggio, di aver coordinato la gestione delle problematiche relative alla permanenza/rientro dei circa 700 studenti Erasmus dell'Ateneo , all'estero alla data del 10.3.2020, mantenendo costanti contatti con il MAE, gli studenti e le loro famiglie anche con l'apporto dell'Ufficio Relazioni Internazionali http://www.unina.it/-/21548022-avviso-a-tutti-gli-studenti-erasmus-2019-2020-alleestero-o-non-ancora-partiti	
		Numero di mesi documentati trascorsi all'estero dai dottori degli ultimi 3 cicli conclusi	Almeno 12 mesi	Rettore Direttori Dipartimento	Dirigente Ripartizione Ricerca e Terza Missione		

Ricerca							
5. Riconoscere e valorizzare il merito							
Obiettivi	Azioni	Indicatori	Valore <i>target</i>	Coordinamento politico delle azioni	Coordinamento tecnico-amministrativo delle azioni	Risultati conseguiti nel 2020	
Dipartimenti di Eccellenza	Favorire il conseguimento degli obiettivi di progetto nei tempi indicati	<ul style="list-style-type: none"> Incontri tenuti / incontri programmati Report di monitoraggio 	<ul style="list-style-type: none"> =>1 2 	Rettore Direttori Dipartimento	Dirigente Ripartizione Affari Generali	<ul style="list-style-type: none"> 4 Incontri tenuti (3 del gruppo di coordinamento, 1 con i referenti) 2 Report monitoraggio realizzati e disponibili <p>Si segnala inoltre che, dall'attività di monitoraggio del MUR sul Progetto, risulta il raggiungimento del 100% target di impiego delle risorse assegnate, con conseguente erogabilità della terza <i>tranche</i> del finanziamento.</p>	
Migliorare l'attrattività internazionale	Attrarre giovani ricercatori responsabili di progetti di ricerca di rilievo a livello internazionale (ERC, HORIZON 2020, ...)	Numero ricercatori responsabili di progetti di ricerca di rilievo a livello internazionale reclutati	Aumento del 10% di docenti responsabili di progetti di rilievo internazionale e reclutamento di almeno 1 responsabile di ERC od HORIZON 2020.	Rettore Direttori Dipartimento	Dirigente Ripartizione Ricerca e Terza Missione	<p>In considerazione della numerosità ed eterogeneità delle tipologie di progetti finanziati, è possibile adottare il Programma HORIZON2020 quale riferimento per la verifica del raggiungimento di entrambi i <i>target</i> in ragione della sua rilevanza e impatto a livello internazionale. I dati sono stati prelevati dal "EU Funding & Tenders Portal". Nel 2019, 14 docenti/ricercatori UNINA figurano come coordinatori/partner (dove per partner si intende responsabile di unità operativa) in progetti finanziati nell'ambito del programma Horizon2020; nel 2020, 25 docenti/ricercatori UNINA figurano come coordinatori/partner in progetti finanziati nell'ambito del programma Horizon2020 (+78%). Nell'anno 2020 sono stati reclutati da UNINA n. 2 responsabili di ERC (Alfonso De Simone, vincitore di un ERC-CoG, è</p>	

						stato assunto come P.O. e Andreas Best, vincitore di un ERC-StG, da RTDA è stato assunto come P.A.)	
Incrementare la capacità di attrazione di fondi competitivi	Promuovere la partecipazione a bandi	Numero di partecipazioni rispetto alle call proposte	Numero progetti finanziati	Rettore Direttori Dipartimento	Dirigente Ripartizione Ricerca e Terza Missione	<p>Per le stesse ragioni esposte al punto precedente, per i programmi nazionali si è scelto di considerare i bandi emanati dal MUR per il finanziamento dei Progetti di Ricerca di Interesse Nazionale (PRIN) quale riferimento per la verifica del raggiungimento del target. I dati sono stati prelevati dalla banca dati del Cineca. Si noti che sussiste un notevole sfasamento temporale tra momento della call, approvazione del progetto ed assegnazione del finanziamento. HORIZON 2020: in risposta alle Call 2019 sono state presentate 189 proposte progettuali e 19 progetti risultano avviati nel 2019. In risposta alle Call 2020 sono state presentate 249 proposte progettuali e 30 progetti risultano avviati nel 2020. Progetti di Ricerca di Interesse Nazionale (PRIN): sono state prese in considerazione le ultime due Call (bando anno 2015 e bando anno 2017). In risposta al bando 2015 sono state presentate 598 proposte progettuali, di cui 59 finanziate. In risposta al bando anno 2017 sono state presentate 720 proposte progettuali, di cui 167 finanziate e avviate tra il 2019 ed il 2020.</p> <p>Si segnala l'opportunità e la convenienza di avviare delle azioni per la centralizzazione dei dati relativi ai progetti di ricerca gestiti dall'Ateneo e dalle sue Strutture. I progetti finanziati su fondi (diretti) dell'UE ed avviati nel triennio 2017-2019</p>	

						sono n. 52 (media annuale: 17,3). I progetti finanziati su fondi UE ed avviati nel 2020 sono pari a 30. Incremento in % = 70,6%.	
--	--	--	--	--	--	--	--

Ricerca							
6. Qualità e produttività della ricerca							
Obiettivi	Azioni	Indicatori	Valore target	Coordinamento politico delle azioni	Coordinamento tecnico-amministrativo delle azioni	Risultati conseguiti nel 2020	
Sostenere la progettualità scientifica in ambito nazionale e internazionale	Definire meccanismi premiali della produzione scientifica	Numero medio di pubblicazioni per docente (per area CUN)	Incremento medio del 10% rispetto triennio precedente	Rettore Direttori Dipartimento	Dirigente Ripartizione Ricerca e Terza Missione	<p>I risultati sono stati misurati attraverso estrazione di dati dal catalogo IRIS e incrocio con dati estratti dal sistema CSA.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Media pubblicazioni/docente per il triennio 2017/2019: 4,79 - Media pubblicazioni/docente per l'anno 2020: 5,24 - Raffronto anno 2020 vs triennio 2017/2019: + 9,35% <p>I dati sono stati estratti per area CUN e successivamente aggregati per ottenere un valore medio.</p>	
		Numero progetti competitivi finanziati per dipartimento	Incremento medio del 10% rispetto triennio precedente			<p>In considerazione della numerosità ed eterogeneità delle tipologie di progetti finanziati, è possibile adottare quale riferimento per la verifica del raggiungimento del <i>target</i> il numero di progetti finanziati su fondi (diretti) di provenienza EU, per rilevanza e impatto.</p> <p>I progetti finanziati su fondi (diretti) dell'UE ed avviati nel triennio 2017-2019 sono n. 52 (media annuale: 17,3). I progetti finanziati su fondi UE ed avviati nel 2020 sono pari a 30. Incremento in % = 70,6%.</p>	

Terza Missione						
7. Migliorare il trasferimento di tecnologie e conoscenze a favore del tessuto socioeconomico						
Obiettivi	Azioni	Indicatori	Valore <i>target</i>	Coordinamento politico delle azioni	Coordinamento tecnico-amministrativo delle azioni	Risultati conseguiti nel 2020
Potenziare le relazioni università-impresa-territorio	Promuovere <i>spin off</i> e <i>start up</i> universitari	Numero di azioni di <i>scouting</i> e di valorizzazione sostenute e organizzate	Attivazione di almeno un'azione/servizio valorizzante a semestre	Rettore	Dirigente Ripartizione Ricerca e Terza Missione	<p>E' in rete il nuovo sito dedicato agli spin off di Ateneo.</p> <p>Sono stati programmati ed organizzati incontri con le Scuole dell'Ateneo, finalizzati a promuovere diffusamente e sistematicamente la conoscenza delle opportunità offerte dalle iniziative di Spin-Off.</p> <p>Si segnalano alcuni <u>dati rappresentativi delle azioni avviate:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • imprese identificate che possono avere la qualifica di spin off universitari, a seguito di attività di <i>scouting</i> interne: 16 • incontri organizzati con docenti per la promozione e costituzione di spin off: 7 • risultati di ricerca identificati negli specifici ambiti di proprietà industriale individuati, a seguito di attività di <i>scouting</i> interne: 20 • titoli di proprietà industriale su cui sono stati costruiti specifici piani di valorizzazione e materiali divulgativi "business oriented" ai fini della valorizzazione degli stessi: 5 • visite presso le PMI per il servizio gratuito di diagnostica e di
	Valorizzare il patrimonio di brevetti					



						<p>valorizzazione dei titoli di proprietà industriale: 6</p> <ul style="list-style-type: none"> • incontri organizzati con potenziali partner/soggetti industriali per la promozione dei brevetti: 5 <p>Si segnalano inoltre le azioni compiute in attuazione dell'ob. organizzativo del Direttore Generale e dei Dirigenti 2.4.5, su cui si veda <i>infra</i>.</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--

Terza Missione							
8. Promuovere la divulgazione scientifica e culturale							
Obiettivi	Azioni	Indicatori	Valore target	Coordinamento politico delle azioni	Coordinamento tecnico-amministrativo delle azioni	Risultati conseguiti nel 2020	
Qualificare e potenziare le attività di collegamento con istituzioni museali e di promozione della cultura pubbliche e private, nei diversi ambiti disciplinari	Aumentare il numero delle iniziative di divulgazione e degli accordi con associazioni e istituzioni culturali	Numero di iniziative per anno	Incremento annuale del 10% Riferimento valore: iniziative organizzate nel 2019 dal COINOR	Rettore	Dirigente Ripartizione Ricerca e Terza Missione	Iniziativa con il contributo (a vario titolo) del COINOR: N. 97 eventi per il 2019, N. 114 per il 2020 (tenuto conto anche della realizzazione on line di gran parte delle iniziative, in considerazione delle note limitazioni correlate all'emergenza). Sono stati rinnovati tutti gli accordi culturali scaduti. Inoltre, sono stati sottoscritti nuovi accordi con associazioni ed istituzioni culturali, italiane e estere.	
		Numero accordi o progetti con istituzioni culturali cittadine, regionali, nazionali	Consolidamento e rinnovo di almeno il 50% degli accordi culturali in scadenza	Rettore	Dirigente Ripartizione Ricerca e Terza Missione		
Valorizzare il patrimonio di conoscenze professionali dei laureati e del personale per sviluppare reti e sinergie tra l'Ateneo e la collettività	Promuovere Associazione <i>Alumni</i> Fridericiani	Definizione platea iscritti e organizzazione di eventi periodici	Raggiungere non meno di 50 iscrizioni per anno	Delegato Rettore alla Didattica	Dirigente Ripartizione Ricerca e Terza Missione	L'obiettivo NON è stato realizzato	
			Tenere un'iniziativa dedicata agli <i>Alumni</i> per anno				

Amministrazione						
9. Migliorare la vivibilità dell'Ateneo						
Obiettivi	Azioni	Indicatori	Valore target	Coordinamento politico delle azioni	Coordinamento tecnico-amministrativo delle azioni	Risultati conseguiti nel 2020
Migliorare il livello di sicurezza delle sedi	Programmazioni e interventi di messa in sicurezza degli spazi	Numero di interventi per ristrutturazione, ampliamento e messa in sicurezza	Almeno 1 intervento qualificante per anno	Delegato Rettore per la gestione delle problematiche relative all'Edilizia	Dirigente Ripartizione Prevenzione e Protezione	<p>L'emergenza Covid-19 ha connotato in maniera pressoché totalizzante l'attuazione dell'obiettivo, imponendo l'adozione di misure straordinarie per la tutela della sicurezza e della salute della comunità universitaria: oltre all'adozione massiva della didattica e del lavoro a distanza, che hanno assunto, di fatto, la connotazione di DPI (Dispositivi di Protezione Individuale), la Ripartizione Prevenzione e Protezione ha posto in essere – progressivamente ed in ragione dell'evoluzione della situazione epidemiologica - un ampio catalogo di interventi, tutti riepilogati nella pagina web di Ateneo https://www.unina.it/ateneo/ripre-misurecovid19 oltre ad un'apposita azione di formazione destinata a tutto il personale (Tutela della salute dei lavoratori in relazione alla diffusione del Coronavirus), realizzata a cura dello stesso personale t.a. di Ateneo.</p> <p>Il personale della Ripartizione ha ricevuto il formale encomio del Rettore e del D.G.. Sulle azioni "ordinarie" realizzate nell'anno, si veda anche sub. Ob. Organizzativi del Direttore Generale e dei Dirigenti, 2.2.2 e 2.2.3</p>



Amministrazione							
10. Investire nell'empowerment delle risorse umane							
Obiettivi	Azioni	Indicatori	Valore target	Coordinamento politico delle azioni	Coordinamento tecnico-amministrativo delle azioni	Risultati conseguiti nel 2020	
Diffondere la cultura della soddisfazione dell'utente e del Benessere organizzativo: Indagine sul Benessere organizzativo	Indagine sul benessere organizzativo	Percentuale di giudizi positivi risultante dall' indagine sul Benessere organizzativo , nell'ambito del Progetto <i>Good Practice</i>	Percentuale di giudizi positivi superiore al 30%	Delegato Rettore per lo svolgimento delle attività di analisi dei processi organizzativi in funzione della riorganizzazione amministrativa dell'Ateneo	Dirigente Ripartizione Organizzazione e Sviluppo	Nel corso dell'indagine sul Benessere Organizzativo - eseguita nell'ambito del Progetto Good Practice 2019/2020, dall'8 giugno al 6 luglio 2020 - sono stati compilati e consegnati 474 questionari on line: n. 171 compilati da personale t.a. in servizio presso uffici dell'Amministrazione Centrale, n. 303 da personale t.a. in servizio presso Dipartimenti/Centri. La percentuale di giudizi positivi - ossia di quesiti cui gli intervistati hanno assegnato un valore medio uguale o maggiore di 4 (in una scala da 1 a 6) - è stata superiore al 40% (=47,37%)	
Promozione dell'eguaglianza di genere	Iniziative per incentivare la cultura delle pari opportunità ed eguaglianza di genere	n. azioni/anno finalizzate alla crescita intelligente, sostenibile e inclusiva della Comunità fridericiana	n. 2 entro il 31.12.2020 a) elaborazione del testo del Bilancio di Genere a cura del gruppo di lavoro nominato dal Rettore, tenendo conto anche delle indicazioni della CRUI b) progettazione di almeno 1 iniziativa di	Rettore	Dirigente Ripartizione Organizzazione e Sviluppo	a) Il testo del Secondo Bilancio di Genere di Ateneo è stato elaborato nel 2020 a cura del Gruppo di lavoro nominato con D.R. 727/2020, in armonia con le Linee guida CRUI (https://www.crui.it/bilancio-di-genere.html) e trasmesso al Rettore e al DG con PEC del 31.12.2020 dalla coordinatrice di tale Gruppo (delegata del Rettore); nei primi mesi del 2021 è stato quindi pubblicato in formato Open Access , approvato dagli Organi di governo e presentato a tutta la Comunità universitaria. b) E' stato progettato e realizzato - sulla piattaforma del Centro Federica <i>web-learning</i> e a cura della Delegata del Rettore per il Bilancio di Genere - il corso di formazione on	

			formazione <i>on line</i> /sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità ed eguaglianza di genere			<i>line «Promuovere l’Inclusione: La parità di genere ed il contrasto alle discriminazioni di genere nelle Università»</i> (attivato per tutta la Comunità universitaria con nota PG/2020/110164 del 30/12/2020). La presentazione e l’indice del corso sono consultabili alla pagina https://lms.federica.eu/enrol/index.php?id=293	
--	--	--	---	--	--	--	--

2.2 Risultati raggiunti in attuazione degli OBIETTIVI ORGANIZZATIVI del Direttore generale e delle Ripartizioni

FINALITA':				
1. PROMUOVERE LA QUALITÀ E L'INNOVAZIONE DELL'OFFERTA FORMATIVA IN RELAZIONE ALLE ESIGENZE DELLA PERSONA E DELLA SOCIETÀ				
Obiettivo	Responsabile	Indicatore	Target 2020	Risultato
1.1 Ampliare e ammodernare gli spazi per gli studenti: completamento dei lavori di ampliamento per nuove aule, dipartimenti e parcheggi nel Complesso di Napoli Est (San Giovanni a Teduccio - ingresso su via Nuova Villa)	Dirigente della Ripartizione Edilizia	Incremento degli spazi destinati ad aule, laboratori, sale studio e biblioteche: n. POSTI e MQ	Almeno n.1.000 posti a sedere ULTERIORI (realizzazione del modulo A3, con ampliamento di spazi destinati ad aule)	

L'obiettivo si pone in continuità con la programmazione di Ateneo fin dal P.I.A. 2017-19. La realizzazione del modulo A3 del Complesso Universitario di San Giovanni a Teduccio è stata rallentata dall'emergenza epidemiologica e dal conseguente blocco dei cantieri nel bimestre marzo-aprile. Ciononostante, al 31.12.2020, risulta l'ultimazione delle strutture portanti del modulo A3 (*Relazione a strutture ultimate* del 28/12/2020 acquisita a protocollo PG/2021/4381 del 15/01/2021), oltre che il completamento delle aule poste al piano terra. Va evidenziato che il *target* di 1000 posti a sedere è stato comunque raggiunto nei primi mesi dell'anno 2021.

Il *target* può dirsi dunque quasi totalmente (al 90%) raggiunto.

FINALITA'				
2. MIGLIORARE LA VIVIBILITÀ DELL'ATENEO				
Obiettivo	Responsabile	Indicatore	Target 2020	Risultato
2.1 Migliorare il livello di sicurezza delle sedi - Verifica del grado di sicurezza nel caso di evento sismico	Dirigente della Ripartizione Edilizia	N. di immobili interessati da interventi per ristrutturazione, ampliamento e messa in sicurezza	n. 3 immobili (AOU06, AOU07 ed AOU08)	
2.2 Migliorare il livello di sicurezza delle sedi - Cruscotto Monitoraggio a supporto dei Piani di miglioramento derivanti dai DVR	Dirigente della Ripartizione Prevenzione e Protezione	a) N. dipartimenti le cui informazioni sono caricate nel cruscotto b) N. dipartimenti per i quali è presente un piano di realizzazione degli interventi	a) n. 3 Dipartimenti sul totale degli stessi; b) n. 2 Dipartimenti sul totale degli stessi;	

2.3 Migliorare il livello di sicurezza delle sedi - Piano di audit sicurezza	Dirigente della Ripartizione Prevenzione e Protezione	% delle UO sottoposte ad analisi con emissione del report	40% sul totale delle strutture censite	 
2.4 Progettazione ed Implementazione del Sistema Informativo Territoriale di Ateneo (SIT)	Dirigente della Ripartizione Prevenzione e Protezione	% immobili le cui informazioni sono caricate in SIT	50% degli immobili di Ateneo	
2.5 Favorire iniziative per la sostenibilità energetica e ambientale - Avvio di iniziative per la sostenibilità ambientale, finalizzate a sensibilizzare tutto il personale di Ateneo e gli studenti sui temi dello sviluppo sostenibile e ad assicurare – con il contributo di idee e la partecipazione attiva dell’intera Comunità Universitaria – una riduzione dei consumi ed investimenti per l’efficientamento energetico	Direttore generale su proposta dei/delle Dirigenti delle Ripartizioni: Prevenzione e Protezione, Edilizia, Attività contrattuale	n. di interventi/progetti qualificanti	Almeno n. 1 intervento/progetto qualificante	

2.1 Migliorare il livello di sicurezza delle sedi - Verifica del grado di sicurezza nel caso di evento sismico

L’obiettivo, presente sin dal [Piano Integrato 2017-19](#), prevede l’esecuzione della **verifica del grado di sicurezza sismica** su un numero predefinito di immobili dell’Ateneo.

Per l’anno 2020, il *target* assegnato al Dirigente della Ripartizione Edilizia consiste nella verifica di n. 3 immobili, denominati AOU 06, 07 e 08, tutti siti nel complesso dell’Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico.

Tale *target* risulta **raggiunto**: il Dirigente della Ripartizione Edilizia ha relazionato in ordine alle attività svolte, redigendo il documento denominato “RTV – Relazione Tecnica di Verifica”, completo di allegati grafici, in cui si illustrano i risultati delle verifiche eseguite (statiche e sismiche), corredati di analisi critica.

2.2 Migliorare il livello di sicurezza delle sedi - Cruscotto Monitoraggio a supporto dei Piani di miglioramento derivanti dai DVR

L’obiettivo è stato assegnato sin dalla pianificazione 2017-19: consiste nella realizzazione di uno strumento di controllo e di miglioramento dei livelli di sicurezza, a sostegno di tutti i soggetti coinvolti nella definizione, realizzazione e monitoraggio dei Piani di Miglioramento derivanti dai DVR (Documenti di Valutazione del Rischio): il *cruscotto* consente di accelerare e

semplificare la comunicazione tra il Servizio Prevenzione e Protezione ed i datori di lavoro, gestendo informaticamente le “non conformità”.

Per l'anno **2020** è stato inizialmente assegnato al Dirigente della Ripartizione Prevenzione e Protezione il *target* del caricamento nel Cruscotto dei dati relativi a n. 6 Dipartimenti e con elaborazione di piani di interventi di miglioramento della sicurezza per n. 3 Dipartimenti. Detto *target* è stato **rimodulato** (nota DG, prot. 89816 del 2.11.2020) in considerazione dell'intensità dell'impegno richiesto alla Ripartizione Prevenzione e Protezione, oltre che al personale dei Dipartimenti, nella gestione dell'emergenza epidemiologica, con particolare riguardo all'elaborazione ed implementazione di azioni e misure per la tutela della salute dei lavoratori e della Comunità universitaria. La rimodulazione ha ridotto il *target* relativo ad entrambi gli indicatori, a) e b), nella misura rispettiva di n. 3 Dipartimenti e n. 2 Dipartimenti.

I *target* rimodulati risultano **parzialmente raggiunti** (50%), con caricamento nel *software* dei dati relativi a 2 nuovi Dipartimenti (*target* sub a): Dipartimenti di *Scienze Politiche* e di *Scienze Economiche e Statistiche* (i dati del Dipartimento di Medicina Veterinaria e Produzioni Animali sono presenti fin dal 2019), mentre i piani di intervento (*target* sub b) non risultano aggiornati, sebbene resti confermata la validità dei piani di miglioramento precedentemente sviluppati in occasione dell'elaborazione dei DVR (Documenti di Valutazione del Rischio).

2.3 Migliorare il livello di sicurezza delle sedi - Piano di audit sicurezza

Nell'ottica della diffusione della cultura della sicurezza e del miglioramento continuo dei livelli di sicurezza e della riduzione dei rischi nei luoghi in cui la Comunità universitaria svolge le sue attività, sin dalla pianificazione 2018-20 si è affidato al Dirigente del Servizio Prevenzione e Protezione l'obiettivo, articolato su base pluriennale, di elaborare un **piano di audit** per tutte le Unità Organizzative dell'Ateneo.

Per l'anno 2020 è stato assegnato al Dirigente della Ripartizione Prevenzione e Protezione il *target* dell'esecuzione di verifiche mediante incontri dedicati con il personale dei Dipartimenti, con emissione del relativo report di analisi, per il 45% delle UO censite. Detto *target* è stato **rimodulato** (nota DG, prot. 89816 del 2.11.2020) per le ragioni e le circostanze esposte al punto 2.2., con riduzione del *target* al 40% delle UO censite.

Nonostante, forzosamente, le verifiche e gli incontri si siano svolti prevalentemente in modalità a distanza per il rispetto delle norme di prevenzione del contagio, il *feedback* del personale dei Dipartimenti resta positivo, in particolare per la metodica innovativa della gestione delle ipotesi di “non conformità” (il personale viene responsabilizzato e coinvolto nella gestione e risoluzione delle criticità).

Il *target* rimodulato risulta **raggiunto**.

2.4 Progettazione ed Implementazione del Sistema Informativo Territoriale di Ateneo (SIT)

La complessità della gestione delle diverse attività dell'Ateneo, dislocate su più aree territoriali e su più edifici, ha suggerito, sin dalla pianificazione 2018-20, la realizzazione del **Sistema Informativo Territoriale (SIT) di Ateneo** che, sulla base di un archivio costantemente aggiornato, consente di raccogliere tutte le informazioni relative agli immobili dell'Ateneo in forma georeferenziata.

Per l'anno 2020 è stato assegnato al Dirigente della Ripartizione Prevenzione e Protezione il *target* del caricamento nel SIT dei dati relativi al 50% degli immobili di Ateneo: il *target* risulta **raggiunto e superato**, con caricamento dei dati e delle planimetrie relative al 78% degli immobili di Ateneo. E' stata inoltre avviata, con il coinvolgimento del Dipartimento di Agraria, la “pubblicizzazione” e la diffusione del sistema e delle sue modalità di utilizzo.

2.5 Favorire iniziative per la sostenibilità energetica e ambientale - Avvio di iniziative per la sostenibilità ambientale, finalizzate a sensibilizzare tutto il personale di Ateneo e gli studenti sui temi dello sviluppo sostenibile e ad assicurare – con il contributo di idee e la partecipazione attiva dell'intera Comunità Universitaria – una riduzione dei consumi ed investimenti per l'efficientamento energetico

L'obiettivo, già presente nel [Piano Integrato di Ateneo 2019-21](#), di notevole complessità per il ventaglio di possibili azioni e misure da mettere in atto, è stato affidato al coordinamento del Direttore Generale con il contributo dei Dirigenti delle Ripartizioni Edilizia, Prevenzione e Protezione e Attività Contrattuale. Il *target* assegnato per il 2020 ha previsto la realizzazione di almeno n. 1 intervento/progetto pilota qualificante.

In attuazione dell'obiettivo, i Dirigenti delle Ripartizioni Edilizia e Prevenzione e Protezione hanno relazionato sulla realizzazione di un primo progetto, consistente nella **installazione di beverini di acqua potabile, fornita dalla rete pubblica**, nel complesso universitario di San Giovanni a Teduccio, con la finalità di **incoraggiare la Comunità universitaria al consumo sostenibile di acqua, riducendo la produzione di plastica**.

La Dirigente della Ripartizione Attività Contrattuale ha relazionato in ordine all'adesione dell'Ateneo all'opzione verde prevista all'interno della Convenzione Consip per l'Energia Elettrica (Ordinativo di Acquisto n.5457977 del 07.04.2020, autorizzato con D.R.1220/2020, ratificato con delibera CDA n. 30 del 29.05.2020): l'"opzione verde" ha consentito all'Ateneo di acquistare **energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili non fossili** (eolico, solare, aerotermica, geotermica, idrotermica e oceanica, idraulica, biomassa, gas di discarica, gas residuati dai processi di depurazione e biogas). Sono stati inoltre inseriti **criteri di premialità legati all'abbandono dell'uso della plastica** nella valutazione dei progetti di servizio per l'aggiudicazione delle concessioni per bar/punti ristoro bandite dall'Ateneo.

Il *target* risulta **raggiunto**.

FINALITÀ				
3. QUALITÀ E PRODUTTIVITÀ DELLA RICERCA				
Obiettivo	Responsabile	Indicatore	Target al 2020	Risultato
3.1 Favorire e sostenere la partecipazione a bandi competitivi	Dirigente della Ripartizione Ricerca e Terza Missione	N. Azioni/anno incentivanti la partecipazione a call competitive	N. 1: ulteriore implementazione della procedura telematica di ausilio per la presentazione, gestione e/o rendicontazione dei progetti di ricerca	

L'obiettivo, presente sin dalla pianificazione 2019-21, ha condotto negli anni precedenti alla realizzazione di due piattaforme a supporto delle attività di ricerca, una per l'individuazione delle opportunità di finanziamento (www.researchprofessional.com/o/rr/home), l'altra finalizzata all'analisi e al monitoraggio delle attività del personale di Ateneo coinvolto in progetti di ricerca nazionali ed internazionali. Conclusa la prima fase di sperimentazione, nel 2020 si sono resi necessari aggiustamenti di natura tecnica per garantire la funzionalità dell'applicativo **U-Web Timesheet**: il relativo funzionamento è stato verificato e ritenuto performante.

Il *target* risulta **raggiunto**.

FINALITA'				
4. ORGANIZZAZIONE E GESTIONE - ASSICURARE ADEGUATO SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA, DIDATTICA E TERZA MISSIONE				
Obiettivo	Responsabile	Indicatore	Target al 2020	Risultato
4.1 Progettazione e implementazione di una procedura telematica per la partecipazione alle procedure di valutazione comparative per professori e ricercatori	Dirigente della Ripartizione Didattica e Docenza	SI/NO	Prosecuzione della sperimentazione avviata nell'anno 2019 e relazione al DG entro il 30 novembre	
4.2 Organizzazione e coordinamento di un tavolo tecnico per l'esame congiunto - da parte della Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo e delle diverse strutture di Ateneo - di problematiche connesse ai processi contabili	Dirigente della Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo	N. di sessioni di approfondimento/anno a cura del tavolo tecnico, indette dal dirigente della Ripartizione, a cui saranno invitati 6 Direttori di Dipartimento e 6 responsabili dei processi contabili	Almeno n. 3 sessioni di approfondimento, anche con modalità <i>a distanza</i>	
4.3 Attuazione del Progetto Good Practice	Tutti i Dirigenti	Percentuale di dati trasmessi al MIP, rispetto al totale dei dati richiesti per le diverse rilevazioni avviate in Ateneo nell'ambito del Progetto	100%	
4.4 Rafforzamento del supporto dell'Amministrazione Centrale alle attività di ricerca dei Dipartimenti	Direttore generale su proposta del Dirigente della Ripartizione Ricerca e Terza Missione	N. di azioni/servizi dedicati progettati	Realizzazione di almeno 1 azione per anno	
4.5 Adeguare il corpus regolamentare dell'Ateneo alle novità normative	Direttore generale su proposta del Dirigente della Ripartizione Ricerca e Terza Missione	Percentuale di regolamenti in materia di ricerca, didattica e terza missione il cui testo – adeguato o aggiornato – sia trasmesso agli organi di Ateneo competenti per l'approvazione	L'80% dei regolamenti antecedenti il 2010	

4.1 Progettazione e implementazione di una procedura telematica per la partecipazione alle procedure di valutazione comparative per professori e ricercatori.

L'obiettivo è presente fin dalla pianificazione 2019-21: la sua realizzazione è stata caratterizzata da notevoli difficoltà tecniche, incidenti sia sulla fase di customizzazione, sia sull'integrazione della piattaforma – denominata P.I.C.A. – con i sistemi già in uso (es.: E-grammata, E-documento). Il *target* per il 2020, assegnato alla Dirigente della Ripartizione Didattica e Docenza, prevedeva l'esaurimento della fase sperimentale, con relazione da consegnare al DG entro il 30.11.2020. Nella relazione sono state riportate le evidenze della fase

sperimentale e indicate le azioni da porre in essere per l'ottimale integrazione tra P.I.C.A. ed i sistemi in uso, con particolare riguardo alla protocollazione dei documenti.

Il target assegnato è stato raggiunto.

4.2 Organizzazione e coordinamento di un tavolo tecnico per l'esame congiunto - da parte della Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo e delle diverse strutture di Ateneo - di problematiche connesse ai processi contabili.

L'obiettivo è presente fin dalla pianificazione 2019-21; il tavolo tecnico è stato costituito con D.R. 2477 del 20.6.2019, ed è operativo a partire dal mese di luglio 2019.

Il *target* per il 2020 è indicato in n. 3 sessioni di approfondimento, da tenersi anche da remoto in considerazione dell'evoluzione del quadro epidemiologico. Il tavolo tecnico si è riunito nei mesi di settembre, ottobre e novembre. Nel corso di colloqui con alcuni Direttori di Dipartimento, oltre che attraverso la consultazione dei verbali di riunione, è stata sottolineata la maggior facilità di convocazione e svolgimento delle riunioni ove svolte con la modalità a distanza, e l'estrema utilità dell'istituzionalizzazione di luoghi, anche virtuali, di circolazione e condivisione di problematiche/buone pratiche in materia tecnico-contabile tra Amministrazione Centrale e Strutture Decentrate.

Il target assegnato è stato raggiunto.

4.3 Attuazione del Progetto Good Practice

L'Ateneo ha partecipato al Progetto gestito dal Politecnico di Milano allo scopo di acquisire una "diagnosi" dei propri punti di forza e di debolezza in modo da progettare e strutturare conseguenti azioni correttive; la partecipazione all'edizione 2019-20 è stata assegnata quale obiettivo per il 2020 a tutti i Dirigenti di Ateneo in considerazione della complessità delle rilevazioni e delle elaborazioni richieste. Tutti i Dirigenti di Ateneo hanno puntualmente collaborato, fornendo – senza alcuna eccezione - le informazioni ed i dati richiesti.

Il target assegnato è stato completamente raggiunto.

4.4 Rafforzamento del supporto dell'Amministrazione Centrale alle attività di ricerca dei Dipartimenti.

L'obiettivo è assegnato per la prima volta con il P.I.A. 2020-22 al Direttore Generale con l'apporto propositivo del Dirigente della Ripartizione Ricerca e Terza Missione, nell'ottica di contribuire al miglioramento ed alla fluidificazione delle relazioni e delle comunicazioni tra Amministrazione Centrale e Dipartimenti in materia di ricerca e di supportarne l'operato in maniera più mirata.

A questo fine, il Dirigente della Ripartizione Ricerca e Terza Missione ha predisposto un programma di attività formative, diretto ad una platea "mista", ovvero **a beneficio del personale docente e tecnico-amministrativo**, allo scopo di migliorare la conoscenza generale delle regole di presentazione, gestione e rendicontazione dei progetti di ricerca nell'ambito del **programma Horizon EU**, oltre che di omogeneizzare i livelli di consapevolezza delle regole che li presidiano.

I corsi sono stati tenuti da docenti dell'Agenzia Promozione Ricerca Europea (APRE) ed organizzati in associazione con le altre Università campane e con la stazione zoologica Anton Dohrn nei mesi di gennaio, novembre e dicembre 2020. L'iniziativa prosegue anche nel 2021.

Si segnala, per inciso ed in maniera generale, che il vantaggio atteso dalla formazione "trasversale" – destinata, cioè, ad entrambe le componenti le risorse umane dell'Università – è, in prospettiva, anche quello del miglioramento della comunicazione e dell'individuazione partecipata di soluzioni che possano ottimizzare i processi in cui è presente l'apporto congiunto di personale docente e t.a..

Il target assegnato è stato raggiunto.

4.5 Adeguare il corpus regolamentare dell'Ateneo alle novità normative.

L'obiettivo è assegnato per la prima volta con il P.I.A. 2020-22 al fine di avviare una semplificazione del *corpus* regolamentare dell'Ateneo. I Regolamenti di Ateneo in materia di didattica e ricerca sono n. 30, di cui nessuno antecedente al 2010, per cui non si terrà conto di questo obiettivo in sede di misurazione e valutazione della *performance* del DG e dei dirigenti per l'anno 2020. Questo errore materiale risente dell'assenza di confronto con il dirigente assegnatario dell'obiettivo a valle dell'approvazione del P.S.A. e prima della stesura del P.I.A. (come detto, entrambi i documenti nell'anno 2020 sono stati approvati nella medesima seduta del CdA). In ogni caso, si ritiene utile segnalare che: a) nel 2020 sono stati modificati il "[Regolamento per il programma di scambi internazionali tra l'Università degli Studi di Napoli Federico II ed Istituti di ricerca stranieri per la mobilità di breve durata di docenti, studiosi e ricercatori](#)" e il "[Regolamento di Ateneo per l'iscrizione a singoli corsi di insegnamento attivati nell'ambito dei corsi di studio](#)"; b) il Dirigente della Ripartizione Ricerca e Terza Missione ha condotto un'accurata analisi comparativa dei regolamenti vigenti nei principali Atenei italiani in materia della tutela della proprietà intellettuale, con riguardo ai diritti derivanti da invenzione industriale e all'applicazione del cd. *professor privilege*, oltre che una parallela autodiagnosi dei punti di forza e debolezza delle attività della Ripartizione in ambito di Terza Missione; da tale analisi è emersa la necessità di rivisitare il regolamento di Ateneo in materia di brevetti e di riorganizzare processi e competenze dell'Ufficio Terza Missione e Trasferimento Tecnologico.

<i>FINALITA'</i>				
<i>5. ORGANIZZAZIONE E GESTIONE - INVESTIRE NELL'EMPOWERMENT DELLE RISORSE UMANE</i>				
<i>Obiettivo</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target al 2020</i>	<i>Risultato</i>
5.1 Introduzione di soluzioni organizzative che consentano una conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei dipendenti	Dirigente della Ripartizione Risorse Umane Personale Contrattualizzato e Trattamento Pensionistico	n. iniziative/anno	n. 1: proposta al Dg di un testo regolamentare per l'introduzione in Ateneo dell'istituto del lavoro agile dopo il periodo emergenziale	

Come riferito nel paragrafo 1.4, uno dei risultati più vistosi delle attività sviluppate in conseguenza della gestione emergenziale è stata la massiccia sperimentazione del lavoro a distanza per la quasi totalità del personale t.a., con un'accelerazione senza precedenti, benché necessitata, verso l'adozione di modalità di lavoro previste da tempo nella legislazione del lavoro pubblico ma, fino al 2020, mai effettivamente implementate. Il lavoro agile o da remoto (o *homeworking*¹⁹), opportunamente regolato e gestito, costituisce uno tra gli strumenti di miglioramento della conciliazione vita-lavoro dei dipendenti; l'esperienza maturata a partire dal

¹⁹ Il fenomeno è stato inquadrato utilizzando diverse definizioni, che ne hanno spesso sottolineato le differenze con il "vero" lavoro agile. E difatti, il lavoro a distanza sperimentato nel corso dell'emergenza epidemiologica ha avuto la funzione di alleggerire il carico delle persone circolanti e di proteggere i lavoratori dal rischio di contagio; nella prospettiva del superamento della fase emergenziale, il lavoro da remoto non dovrebbe essere una misura di prevenzione e di sicurezza sul lavoro, ma dovrebbe riguadagnare la sua originaria funzione conciliativa dei tempi di vita/lavoro.

mese di marzo 2020 – come è stato riportato anche nel secondo Bilancio di Genere di Ateneo - ha evidenziato il maggior ricorso ad esso da parte della componente femminile del personale t.a..

Il ricorso al lavoro agile/remoto costituisce una delle acquisizioni del periodo emergenziale non reversibili, tanto che il legislatore ne ha previsto la “stabilizzazione” mediante adozione del P.O.L.A. e, in coerenza, l’Ateneo ha determinato di dettarsi limiti e regole in materia.

A questo fine, per il 2020 è stata affidata alla Dirigente della Ripartizione Risorse Umane – nell’ambito dell’obiettivo pluriennale “*Introduzione di soluzioni organizzative che consentano una conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei dipendenti*” - la formulazione di un’ipotesi di regolamento che disciplini la gestione del lavoro agile al termine dell’emergenza epidemiologica.

La Dirigente della Ripartizione ha consegnato, nei termini (nota prot. n. 103725 del 10.12.2020), un’ ipotesi di testo regolamentare (completo di allegati), che è confluito nel [Disciplinare di Ateneo per il lavoro agile](#)²⁰, allegato al [Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2021-2023](#), approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29/01/2021.

Il target assegnato è stato raggiunto.

FINALITA'				
6. OTTIMIZZAZIONE DELLE PROCEDURE PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI DI SUPPORTO				
Obiettivo	Responsabile	Indicatore	Target al 2020	
6.1 Analisi e reingegnerizzazione dei processi di competenza della Ripartizione Affari generali	Dirigente della Ripartizione Affari Generali	a) N. uffici di cui sono analizzati i processi con interazione con altre strutture di Ateneo b) Progetto di miglioramento relazioni con l’utenza	a) n. 1 ufficio della Ripartizione, con relazione sugli esiti dell’analisi del 100% dei processi al DG b) proposta progettuale al DG entro il 30/11/2020	 
6.2 Analisi, ridefinizione e dematerializzazione della procedura di rimborso delle spese di missione	Dirigente della Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo	Si/No	Approfondimenti a cura del dirigente e del personale della Ripartizione e formulazione di una proposta al DG: SI, entro il 30 novembre 2020	
6.3 Gestione informatizzata della domanda di partecipazione agli esami per le abilitazioni professionali	Dirigente della Ripartizione Relazioni Studenti	N. abilitazioni professionali su cui è sperimentata la procedura	N. 1 abilitazione professionale (area Ingegneria)	
6.4 Verifica dell’andamento in Ateneo degli indicatori comuni relativi alle funzioni di supporto	Dirigenti delle Ripartizioni: Risorse Umane Personale Contrattualizzato e Trattamento Pensionistico, Attività contrattuale, Bilancio, Finanza e	Percentuale dei dati rilevati, rispetto alla totalità dei dati indicati nella circolare ministeriale n.2/2019	100%	 

²⁰ A seguito delle successive novità normative si è recentemente proceduto alla riformulazione di tale testo con decreto [DG/2021/468 del 08/06/2021](#).

	Sviluppo, Ripartizione Edilizia, Prevenzione e Protezione, Ricerca e Terza Missione, Didattica e Docenza, Organizzazione e Sviluppo. Ciascuno per la parte di competenza			
--	--	--	--	--

6.1. Analisi e reingegnerizzazione dei processi di competenza della Ripartizione Affari generali

L'obiettivo di semplificare e fluidificare i processi di una delle Ripartizioni "chiave" dell'Amministrazione di Ateneo si pone in continuità con la pianificazione 2019-2020.

In considerazione dell'impegno nella gestione dell'emergenza pandemica e delle nuove acquisizioni occasionate dalla stessa (il personale della Ripartizione ha lavorato in maniera largamente prevalente "a distanza", il che ha comportato ulteriori rivisitazioni e riorganizzazioni delle azioni e dei processi in capo alla Ripartizione), è stata accordata ([prot. 89866 del 2.11.2020](#)) una limitata rimodulazione del *target* (postposto di un mese, dal 31.10 al 30.11).

All'esito dell'attività di analisi, il Dirigente responsabile dell'obiettivo ha redatto una proposta progettuale relativa ai processi gestiti dai diversi uffici della Ripartizione ed aventi maggior impatto sull'utenza interna/esterna. La proposta capitalizza l'esperienza maturata durante la pratica del lavoro a distanza, definendo modalità e *policies* di utilizzazione dei diversi (e nuovi) canali di comunicazione con l'utenza e prevede una fase di verifica dell'efficacia e del gradimento mediante somministrazione di questionari di *feedback*.

Il target rimodulato è stato raggiunto.

6.2 Analisi, ridefinizione e dematerializzazione della procedura di rimborso delle spese di missione

L'obiettivo, assegnato alla Dirigente della Ripartizione Bilancio, si pone in continuità con la pianificazione 2019-21: la dematerializzazione della procedura costituisce il prosieguo dell'attività, avviata nel 2019, di ridefinizione ed attualizzazione del processo e di conseguente revisione regolamentare.

Per l'anno 2020, sono stati condotti approfondimenti e valutazioni di natura giuridico-normativa e tecnica, anche con il coinvolgimento del CINECA, culminati nella redazione della relazione tecnica, trasmessa al Direttore Generale, nella quale sono puntualmente individuate le azioni da compiere per pervenire alla completa utilizzabilità della piattaforma proposta da CINECA (Uweb Missioni) ed alla sua integrazione con il sistema documentale (e-documento) in uso.

Il target assegnato è stato raggiunto.

6.3 Gestione informatizzata della domanda di partecipazione agli esami per le abilitazioni professionali

L'obiettivo, assegnato al Dirigente della Ripartizione Relazione Studenti, è presente sin dalla pianificazione 2018-20: successivamente alla fase di studio di fattibilità sono state progressivamente rese operative e disponibili all'utenza le piattaforme per la presentazione on

line delle domande di partecipazione agli esami di abilitazione professionale. Le piattaforme sono accessibili dalla [pagina dedicata del sito di Ateneo](#).

Per l'anno 2020 è stato assegnato il *target* di rendere disponibile ed operativa la piattaforma per una ulteriore abilitazione professionale per l'area Ingegneria: **il target risulta raggiunto**.

Il beneficio della gestione dematerializzata è stato particolarmente evidente nell'anno dell'emergenza pandemica, sia per l'utenza che per l'Amministrazione, soprattutto in termini di continuità del servizio.

6.4 Verifica dell'andamento in Ateneo degli indicatori comuni relativi alle funzioni di supporto

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha avviato una sperimentazione avente ad oggetto la selezione e l'utilizzazione di indicatori comuni utili a monitorare l'andamento delle *cd. attività di supporto* tipicamente svolte da tutte le amministrazioni pubbliche. Nelle more dell'utilizzo di detti indicatori ai fini della misurazione di alcune dimensioni della *performance* organizzativa complessiva dell'Ateneo, come previsto nella circolare della Funzione pubblica n. 2/2019 si è proceduto nel 2020 ad un monitoraggio dei relativi dati ed al caricamento nell'apposito Portale.

L'assegnazione dell'obiettivo è stata rimodulata ([nota prot. 89791/2020](#)), espungendo dai Responsabili la Dirigente della Ripartizione Affari Generali, Affari Legali e il Dirigente della Ripartizione Relazioni Studenti, in quanto le elaborazioni richieste non rientravano nelle relative aree di competenza.

Tutti i restanti dirigenti hanno collaborato per il conseguimento del *target*, fornendo i dati necessari (sia pure con qualche sfasamento temporale), ma si sono registrati da un lato impedimenti nella rilevazione di alcuni dati (il che suggerisce approfondimenti per rafforzare gli strumenti tecnici di monitoraggio a disposizione delle strutture dell'Ateneo) e dall'altro difficoltà di *dialogo* tra i dati rilevati e il *format* utilizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, in considerazione delle specificità del sistema universitario. In considerazione di ciò **il target è stato solo parzialmente raggiunto** (73 % circa della totalità dei dati, 90% circa dei dati di competenza delle Ripartizioni).

FINALITA':				
7. ADEGUAMENTO DELL'ATENEO ALLE NOVITÀ NORMATIVE				
Obiettivo	Responsabile	Indicatore	Target al 2020	Risultato
7.1 Attuazione degli interventi necessari per assicurare il pieno rispetto da parte dell'Ateneo delle novità normative, comunitarie e nazionali, in materia di PRIVACY	Per la parte di competenza: Dirigente della Ripartizione Affari legali, Privacy e Gestione Documentale Tutti i dirigenti	Percentuale di attuazione, per la parte di competenza, degli interventi individuati dal dirigente della Ripartizione e dall'Ufficio Privacy come prioritari per assicurare il rispetto da parte dell'Ateneo delle vigenti disposizioni in materia di PRIVACY	100% degli interventi individuati dal RPD come prioritari per l'anno 2020	
7.2 Fascicolo digitale del dipendente e dematerializzazione degli atti relativi al	Dirigente della Ripartizione Risorse Umane Personale Contrattualizzato e Trattamento Pensionistico	a) % personale t.a. neoassunto per il quale è stato creato un fascicolo digitale	a) 100 % dei neoassunti nel 2020 - fascicolo in versione ibrida con le seguenti	

personale di Ateneo neoassunto			caratteristiche: fascicolo digitale composto da atti nativi digitali (firmati digitalmente) e da atti in formato elettronico, ossia scansioni di atti pervenuti alla Ripartizione Risorse umane con firma olografa	
	Dirigente della Ripartizione Didattica e Docenza	b) % personale docente e ricercatore neoassunto per il quale è stato creato un fascicolo digitale	b) 100 % dei neoassunti nel 2020 - fascicolo in versione ibrida con le seguenti caratteristiche: fascicolo digitale composto da atti nativi digitali (firmati digitalmente) e da atti in formato elettronico, ossia scansioni di atti pervenuti alla Ripartizione Didattica e Docenza con firma olografa	
	Tutti i Dirigenti	c) - % atti sottoscritti con firma digitale rispetto al totale degli atti curati dalla Ripartizione e dagli Uffici di afferenza, che confluiscono nel fascicolo relativo al personale neoassunto - implementazione dei fascicoli digitali preesistenti (neoassunti 2019): SI/NO	c) -100%, con riferimento agli atti relativi al personale di Ateneo neoassunto, per i quali è stato realizzato un Fascicolo digitale; - SI, entro il 30 novembre	 

7.1 Attuazione degli interventi necessari per assicurare il pieno rispetto da parte dell'Ateneo delle novità normative, comunitarie e nazionali, in materia di PRIVACY.

L'obiettivo, assegnato alla Dirigente della Ripartizione Affari legali, Privacy e Gestione Documentale, è stato concepito fin dalla pianificazione 2019-21 per rafforzare il livello di *compliance* dell'Amministrazione con la normativa, in costante e non sempre coerente evoluzione²¹, in materia di privacy e di tutela dei dati personali.

Le azioni prioritarie realizzate per il 2020 hanno consentito di predisporre una **metodologia per la valutazione di impatto (DPIA) e i relativi format** per l'analisi del rischio del trattamento dei dati

²¹ Si segnala – in accordo con l'avviso espresso da diverse Organizzazioni Internazionali (tra le altre, Transparency International) - che una delle maggiori minacce al principio di TRASPARENZA è rappresentato proprio dalla difficoltà di trovare un punto di equilibrio con l'opposto principio della TUTELA DELLA PRIVACY.

personali in Ateneo. La prima versione di format DPIA è stata presentata nel corso delle riunioni intercorse tra l'Ufficio privacy e l'RPD per l'anno 2020 relative al trattamento dei dati personali per il servizio di **posta elettronica** istituzionale. Un ulteriore format relativo alla valutazione DPIA per i **progetti di ricerca di Ateneo** è stato discusso ed approntato con le opportune modifiche nel corso delle riunioni intercorse tra l'Ufficio Privacy e il RPD nella seconda parte dell'anno 2020, in connessione con le proposte di integrazione al vigente Regolamento di Ateneo in materia di protezione dei dati personali.

Sono state inoltre avviate le azioni preliminari all'acquisizione in riuso del software TDPWEB-Liguria digitale (sviluppato per Regione Liguria e UNIGE) per la **tenuta informatizzata del Registro del Trattamento dati**, consistenti nell'esecuzione di verifiche tecnico-funzionali sul software tramite il Manuale operativo disponibile e nel successivo coinvolgimento del Direttore tecnico del CSI - Area eGovernment e del Presidente del CSI per la definizione delle fasi procedurali e delle tempistiche per l'acquisizione di tale software.

Quanto al contributo alla realizzazione dell'obiettivo fornito da **tutti i Dirigenti**, l'apposita Relazione elaborata dall'Uff. Privacy evidenzia il raggiungimento del *target* al 100% per la quasi totalità degli stessi (10 dirigenti su 11: 100%; 1 su 11: 98%).

L'obiettivo è stato, pertanto, quasi pienamente raggiunto (target: 100%, % di raggiungimento 99,8%).

7.2 Fascicolo digitale del dipendente e dematerializzazione degli atti relativi al personale di Ateneo neoassunto.

Il progetto è stato avviato con la pianificazione 2017-2019 ed ha scontato difficoltà di ordine tecnico, particolarmente con riguardo alla capacità di integrazione e dialogo dei diversi sistemi e applicativi in uso.

Il *target* assegnato per l'anno 2020 è stato differenziato tra i diversi Dirigenti assegnatari: in particolare, le Dirigenti delle Ripartizioni *Didattica e Docenza* e *Personale Contrattualizzato* hanno provveduto alla creazione del fascicolo digitale per il 100% del personale neoassunto (rispettivamente, docente o t.a.: *target a* e *target b*), ed al riversamento in esso di tutti gli atti in formato 'nativo digitale' o scansionato; tutti i Dirigenti di Ateneo (*target c*) hanno provveduto a firmare digitalmente gli atti relativi al personale t.a. afferente ai propri Uffici per i quali risulta creato un fascicolo digitale, in modo da consentirne il riversamento – in formato nativo digitale – nel fascicolo stesso.

Quest'ultimo *target* è stato oggetto di una rimodulazione ([nota prot. n.89870 del 02/11/2020](#)): il termine entro cui implementare i fascicoli digitali preesistenti (neoassunti 2019), originariamente fissato al 31.10.2020, è stato postposto al 30.11.2020.

Tutti i *target* assegnati sono stati raggiunti.

2.3 Risultati raggiunti in attuazione degli OBIETTIVI TRASVERSALI

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

FINALITA'					
Organizzazione e gestione - Investire nell'empowerment delle risorse umane					
6. Valorizzare il ruolo e la qualificazione del personale tecnico-amministrativo, anche attraverso piani di formazione - Investire sulla formazione continua e ricorrente delle persone	15%	% di personale coinvolto in attività di formazione (obbligatoria e non) rispetto al totale del personale tecnico-amministrativo	non inferiore al 40% (cfr. Piano strategico)	Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo	

2.3.1 Digitalizzazione e semplificazione dei processi - Diffusione dell'utilizzo del sistema UNINAPEC

L'obiettivo, che si inserisce nella generale finalità della **digitalizzazione** e della **semplificazione** dei processi dell'Amministrazione, con particolare riguardo alle **comunicazioni interne** tra Ateneo ed i propri dipendenti, è presente sin dalla pianificazione 2019-21.

Il *target* assegnato per il 2020 a **tutti i Dirigenti delle Ripartizioni di Ateneo** si pone in continuità con le attività avviate e completate nell'anno **2019** (ovvero: sensibilizzazione del personale dei propri uffici all'utilizzo ed alla consultazione costante della propria casella PEC, quale canale esclusivo per la ricezione di comunicazioni da parte degli Uffici dell'Amministrazione, in sostituzione delle comunicazioni "fisiche" tramite raccomandata A/R o a mano; a partire dal mese di settembre 2019, utilizzazione esclusiva, da parte degli Uffici dell'Amministrazione Centrale, del canale PEC per le comunicazioni con i dipendenti dell'Ateneo), ed ha previsto **l'invio del totale (100%) delle comunicazioni interne a mezzo PEC** ai dipendenti.

I Dirigenti delle Ripartizioni **hanno attestato**, nelle proprie Relazioni finali di monitoraggio, **di aver utilizzato per le comunicazioni ai propri dipendenti il canale della PEC in maniera totalitaria (= 100% delle comunicazioni nell'anno 2020).**

Il *target* risulta **raggiunto**.

Si evidenzia che la dematerializzazione delle comunicazioni in questione ha senz'altro agevolato le interazioni nel contesto dell'emergenza pandemica, che ha rappresentato un forte incentivo al ricorso a modalità di comunicazione diverse da quelle tradizionali, evidenziandone anche gli indubbi vantaggi in termini di rapidità e semplificazione.

2.3.2 Gestione dei documenti informatici: la conservazione dei repertori del Protocollo

Il **versamento in conservazione** dei documenti contenuti nei repertori registrati nel Protocollo è parte del più ampio processo di gestione documentale 'a norma' dei documenti informatici, dalla loro formazione alla loro preservazione perenne.

L'obiettivo assegnato per l'anno 2020 al **Direttore generale, con il supporto del Direttore Tecnico dell'area e-government del CSI**, si pone in **continuità, ed a completamento**, delle attività già compiute in attuazione della pianificazione 2019/21, ovvero il raggiungimento di uno stato di avanzamento del 50% del **versamento in conservazione**, previa costituzione (con decreto D.G. n. 870/2019) del Servizio di Coordinamento della Gestione documentale, incardinato nell'Area tecnica eGovernment del CSI.

Il Direttore dell'Area eGovernment del CSI ha **completato il versamento in conservazione** dei repertori digitali registrati nel Protocollo dall'anno 2011 fino al 31.12.2019, per un volume di documenti primari pari a 222.958 unità, apprezzando l'apporto del personale coinvolto ed auspicandone l'arricchimento con il reclutamento di ulteriori figure professionali specialistiche, ai fini dell'ottimizzazione della gestione di un servizio "chiave" nel quadro della digitalizzazione delle attività dell'Ateneo.

2.3.3 Ampliamenti del servizio di firma digitale

La diffusione della firma digitale in Ateneo è stata avviata a partire dall'anno 2013 in collaborazione tra la Segreteria della Direzione Generale, l' Ufficio Relazioni con il Pubblico e Trasparenza (URPT) e l'area *E – government* del CSI, progressivamente dotando del kit di firma il personale docente e ricercatore di tutte le tipologie, con la primaria finalità di accelerare e semplificare la redazione, la sottoscrizione e la conservazione degli atti relativi alla carriera degli studenti (in primis, verbali di esame).

A partire dalla pianificazione 2019-21, si è programmata la consegna dei kit di firma anche al personale tecnico-amministrativo , prioritariamente alle unità di personale coinvolte nella verbalizzazione delle adunanze degli Organi collegiali e nella sottoscrizione dei titoli di pagamento ed incasso di Dipartimenti, Scuole e Centri.

Il *target* fissato per il 2020 contempla l'estensione della consegna del kit di firma, insieme alle istruzioni di funzionamento, in Amministrazione Centrale: il Capo dell'URPT e gli ulteriori incaricati hanno completato nel 2020 la **consegna del kit di firma al 100% dei Capi degli Uffici dell'Amministrazione Centrale**.

Il *target* risulta raggiunto.

2.3.4 Miglioramento alla gestione della documentazione degli OO.CC.

L'obiettivo è presente sin dalla pianificazione 2018-20. Nell'ottica della dematerializzazione documentale e del miglioramento della gestione e della conservazione degli atti degli Organi Collegiali centrali e delle Strutture di Ateneo, è stata elaborata a cura dell'area e-Gov del CSI una procedura di assegnazione e trasmissione degli atti e delibere dei diversi Organi Collegiali agli Uffici dell'Amministrazione Centrale coinvolti nella relativa attuazione/esecuzione, da eseguirsi a cura dell'Ufficio OO.CC.: la procedura presuppone l'utilizzo – da parte delle Strutture Decentrate - della modalità digitale per la redazione, la sottoscrizione e la trasmissione degli atti dei propri OO.CC. (Consigli, Giunte, et all.).

Per il 2020 è stato assegnato il *target* di aggiungere **una ulteriore Struttura** al novero di quelle che trasmettono all'Ufficio OO.CC. i propri atti collegiali in modalità digitale (base 2019: 18 Strutture).

Il Capo dell'Ufficio OO.CC. ha relazionato in merito, attestando di aver ricevuto dal Dipartimento di **Scienze della Terra** i verbali dei propri organi in formato nativo digitale e di aver proseguito nell'azione di persuasione, rivolta a tutte le Strutture, all'utilizzo della modalità digitale per la redazione/trasmissione dei propri atti collegiali.

Il *target* è stato raggiunto.

2.3.5 Gestione degli ordinativi di pagamento ed incasso SIOPE+

SIOPE + è l'infrastruttura informatica gestita dalla Banca d'Italia che **intermedia tutti i flussi informativi relativi agli incassi e ai pagamenti disposti delle amministrazioni pubbliche** attraverso **ordinativi informatici** conformi allo standard OPI (decreto MEF del 30/05/2018; prescrizioni dell'Agenzia per l'Italia Digitale-AgID).

L'Ateneo utilizza SIOPE+ **a partire dall'anno 2019**, previa implementazione di una progressiva e complessa attività di integrazione tra i sistemi in uso all'Ateneo e quelli dei diversi enti e soggetti coinvolti nel processo, oltre che di aggiornamento, formazione ed addestramento del personale.

Con la pianificazione per il **2020-22** si è inteso proseguire nelle azioni formative/di confronto già avviate e di miglioramento della capacità di corretta gestione del sistema, assegnando il *target* della organizzazione e conduzione di focus group con i responsabili/referenti delle diverse Strutture di Ateneo (*target a*) e dell'abbassamento della percentuale di OPI (ordinativi di Pagamento Informatici) annullati sul totale degli emessi (*target b*),.

La Dirigente della Ripartizione Bilancio e la DT dell'Area e-Gov del CSI hanno puntualmente relazionato sull'attuazione dell'obiettivo, riferendo di aver organizzato e tenuto – attraverso il canale Teams, in considerazione dell'emergenza epidemiologica – **un incontro di formazione avanzata** in materia di trasformazione digitale con i componenti del *focus group* documentale (costituito da referenti di ciascuna Struttura dell'Ateneo); sono stati inoltre analizzati e misurati i flussi OPI per tutto l'anno 2020, riscontrando l'annullamento del **solo 0,95 %** degli OPI. Ulteriori azioni implementate sono l'aggiornamento e l'adeguamento dei sistemi eDoc e uGov alle nuove specifiche di gestione del formato OPI e GDC ed il versamento in conservazione dei documenti contenuti nei repertori OPI/GDC.

I *target* assegnati sono stati **ampiamente raggiunti e superati**.

2.3.6 Valorizzare il ruolo e la qualificazione del personale tecnico-amministrativo, anche attraverso piani di formazione - Investire sulla formazione continua e ricorrente delle persone

L'obiettivo – assegnato alla cura della Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo – si pone in rapporto di **diretta derivazione dal P.S.A. 2019-2021**, ovvero con la FINALITA' *Investire nell'empowerment delle risorse umane* - OBIETTIVO *Valorizzare il ruolo e la qualificazione del personale tecnico-amministrativo, anche attraverso piani di formazione e mobilità* - AZIONE *Investire sulla formazione continua e ricorrente delle persone*, recependone puntualmente indicatori e *target*.

L'emergenza epidemiologica ha naturalmente condizionato l'attuazione dell'obiettivo, dando una forte spinta propulsiva verso la produzione e l'erogazione massiva di iniziative di formazione del personale t.a.. Nella prima fase di repentino passaggio al lavoro "a distanza" - necessitato dall'insorgere dell'emergenza - la quasi totalità del personale è stato impegnato in una intensa attività di formazione attraverso l'erogazione di corsi in aree tematiche diverse (contratti pubblici, privacy, prevenzione della corruzione e trasparenza, salute e sicurezza dei lavoratori nel contesto dell'emergenza covid-19, digitalizzazione, smartworking). Alcuni dei corsi sono stati acquisiti da fornitori e su piattaforme esterne all'Ateneo; diversi altri sono stati prodotti dal Centro di Ateneo FEDERICA Weblearning con l'apporto del personale sia docente che tecnico-amministrativo, realizzandosi in tal modo esperimenti di formazione "orizzontale", da collega a collega, che

potrebbero essere valorizzati in futuro in chiave di circolazione di conoscenza e di esperienza oltre che di risparmio di spesa.

Di seguito - ed in attuazione delle direttive del Ministro per l'Università e per la Ricerca p.t.²² (oltre che del Dipartimento della Funzione Pubblica) - l'Ateneo ha **sistematizzato e riprogrammato le attività di formazione del personale**, adottando un'apposita pianificazione articolata in **4 aree di intervento**, destinata alla totalità del personale t.a., salvo ulteriori integrazioni per specifiche esigenze emergenti a seguito dell'analisi dei bisogni formativi.

Il Piano è reperibile all'indirizzo:

http://www.unina.it/documents/11958/21142433/DG.2020.0677_piano.formativo.post.lockdown.pdf: nella sezione che lo ospita (<http://www.unina.it/ateneo/personale/formazione>) sono riportate - e via via aggiornate - le informazioni relative ai corsi erogati al personale.

In totale, risultano erogati n. **102 corsi**, per un **totale di ore di formazione pari a 88.887**, che hanno raggiunto il **94% del totale del personale t.a.**.

Si sottolinea che l'emergenza epidemiologica ha di fatto favorito la sperimentazione di nuove modalità di fruizione/erogazione della attività formative destinate al personale t.a.. L'erogazione dei corsi in modalità "a distanza" ha consentito, oltre che una notevole semplificazione della logistica e dell'organizzazione, di raggiungere la quasi totalità del personale t.a.; in contemporanea, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità "a distanza" ha incrementato la possibilità di conciliare formazione e compiti di ufficio, facilitando l'auto-organizzazione e rendendo la prima più fruibile e più efficace.

²² Cfr. nota n. 798 del 4/05/2020.

2.4 Risultati raggiunti rispetto alla PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

FINALITÀ				
1. RAFFORZAMENTO E DIFESA DEI VALORI ETICI E DELL'INTEGRITÀ NELLA COMUNITÀ ACCADEMICA				
Target al 2020: 100% delle azioni attuate rispetto a quelle programmate per il 2020 e previste nel PTPCT 2020-2022				
Obiettivo Operativo 2020	Ripartizioni Coinvolte	Indicatore	Target al 2020	Risultato
8.2 Attuazione e monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione previste dal PTPCT 2020-2022 e delle azioni ivi previste (cfr pagg. 21-24) per contrastare in Ateneo i fenomeni corruttivi	Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo	8.2.1) Attuazione delle azioni di prevenzione della corruzione nn. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 16, 18 (A - C - D - E) e 20, riportate nel vigente PTPCT (pag. 21- 25)	cfr. per ciascuna azione il <i>target</i> riportato nel vigente PTPCT (pag. 21-25)	 <p>L'obiettivo 2020 è da ritenersi conseguito complessivamente in misura pari al 80,6 %</p>
	Dirigenti della Ripartizioni: - Attività Contrattuale - Edilizia - Prevenzione e Protezione - Risorse Umane Personale Contrattualizzato e Trattamento Pensionistico - Didattica e Docenza - Affari Generali	8.2.2) Attuazione delle azioni di prevenzione della corruzione nn. 17, 18 (B - D) 19, 21, 22 e 23, riportate nel vigente PTPCT (pag. 23-25)	cfr. il <i>target</i> riportato nel vigente PTPCT (pag. 23-25)	 <p>L'obiettivo 2020 è da ritenersi conseguito complessivamente in misura pari al 70,8 %</p> <p>N.B.: l'azione n.19 di competenza della Rip. Didattica e Docenza è stata espunta in quanto le linee guida Anac - in virtù del Protocollo d'Intesa Anac-Miur del 05/08/2019 - non risultavano ancora emanate nell'anno 2020</p>
	Tutti i Dirigenti	8.2.3) a) n.di report trasmessi all'indirizzo <i>anticorruzione@unina.it</i> , da cui risulti la piena attuazione - da parte della Ripartizione e degli Uffici di afferenza - delle misure di prevenzione della corruzione previste dal	a) n. 2 report - da trasmettere nei tempi previsti dal vigente Piano - da cui risulta l'attuazione del 100% delle misure, compreso l'aggiornamento	 <p>L'obiettivo 2020 è da ritenersi conseguito complessivamente in misura pari</p>

		PTPCT 2020-2022, compreso l'aggiornamento della mappatura dei processi (laddove previsto) b) % di ore di formazione effettuata rispetto alle ore programmate per ciascun anno del triennio (minimo n. 40 ore per il dirigente RPCT di Ateneo e minimo n. 30 ore per gli altri dirigenti) c) si/no comunicazione all'indirizzo anticorruzione@unina.it dell'analisi effettuata in veste di Referente per l'anticorruzione e delle misure ritenute più idonee per la prevenzione della corruzione, ai fini del successivo aggiornamento del PTPCT	della mappatura dei processi (laddove previsto) b) 100% c) si, nei tempi previsti dal vigente Piano	al 94,3 % (cfr. dettagli in relazione) (Media: sub a) 97,3 % sub b) 86,5 % sub c) 99,2 %)
--	--	--	---	--

L'incarico di RPCT di Ateneo è attualmente svolto – a partire dal 5 novembre 2018 - dalla dott.ssa Carla Camerlingo, dirigente di II fascia a tempo indeterminato e Capo della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo (come risulta dal combinato disposto della delibera del C.d.A. n. 88 del 29.10.2018 e decreto del Direttore generale n. 1045 del 30.10.2018), giusta [delibera del C.d.A. n. 81 del 31.1.2019](#).

Alla luce del vigente quadro normativo e delle indicazioni dell'ANAC e dell'ANVUR, l'Ateneo ha reso effettivo il collegamento tra *performance*, trasparenza e prevenzione della corruzione, assegnando quale obiettivo strategico al Direttore Generale il *Rafforzamento e la difesa dei valori etici e dell'integrità nella comunità accademica* e ai dirigenti e capi ufficio dell'Amministrazione centrale, per la parte di competenza, *l'attuazione e il monitoraggio delle misure di trasparenza e di prevenzione e contrasto alla corruzione di Ateneo*.

La *strategia* di Ateneo per la trasparenza e la prevenzione e il contrasto della corruzione prevede una serie di azioni per il triennio 2020/2022, sintetizzate in un'apposita tabella riassuntiva degli **obiettivi strategici e delle azioni di prevenzione del rischio corruzione e di trasparenza del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2020-2022**, al par. 3 (cfr. pagg. 21-25), in cui sono anche indicati indicatori e *target* in riferimento all'annualità 2020, alla quale si rinvia per una elencazione dettagliata.

L'obiettivo strategico relativo al *rafforzamento e alla difesa dei valori etici e dell'integrità nella comunità accademica* si è articolato nell'assegnazione:

- alla dirigente della **Ripartizione Organizzazione e Sviluppo**, che riveste anche il ruolo di **RPCT** di Ateneo, di obiettivi operativi connessi alla realizzazione delle azioni dal n. 1 al n. 16, n.18 (A-C-D-E) e n.20 della tabella sopracitata, con un peso significativo rispetto agli

ulteriori obiettivi assegnati a tale dirigente; parte di tali obiettivi sono stati assegnati a cascata ai capi degli Uffici di tale Ripartizione;

- ai/alle **dirigenti** delle **altre Ripartizioni**, di obiettivi operativi (con un peso diverso a seconda del grado di coinvolgimento di ciascuno) connessi alla realizzazione delle restanti azioni indicate nella citata tabella (nn. 17, 18 B – D, 19, 21, 22 e 23) e all'attuazione e al monitoraggio delle misure di trasparenza e delle misure di prevenzione della corruzione previste dal PTPCT di Ateneo.

In fase di predisposizione del [Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza 2020-2022](#), nella medesima sopracitata tabella, sono stati definiti indicatori numerici, per misurare lo stato di attuazione di ogni azione e sono stati fissati *target* da raggiungere per ciascuno di detti indicatori per l'anno 2020.

Nel corso dell'anno 2020, [con decreto rettorale n. 1871 del 4/6/2020](#), è stata attuata una rimodulazione del PTPCT 2020-2022, resa necessaria dalla sopravvenuta emergenza epidemiologica legata alla diffusione del COVID/19, che ha modificato i *target* di alcune azioni di prevenzione del rischio corruzione.

Lo stato di attuazione complessivo al 31.12.2020 del PTPCT può ritenersi **sufficiente**, nonostante le indubbie difficoltà lavorative (che hanno avuto ripercussioni anche sull'attuazione delle predette azioni) derivanti dal sopraggiungere della grave emergenza sanitaria.

Per quanto riguarda lo stato di attuazione delle azioni complessive, si fa rinvio alla [Relazione annuale del RPCT](#) pubblicata nella sezione *Amministrazione trasparente – [altri contenuti](#) – prevenzione della corruzione – anno 2020* del sito web di Ateneo.

Con specifico riferimento alle azioni volte alla prevenzione della corruzione: su **n. 22 target fissati per il 2020, n.15 sono totalmente raggiunti** (azione n. 5 completata tuttavia ad inizio 2021), **n. 3 parzialmente raggiunti** (azioni nn. 3, 4, 21), **n. 1 non raggiungibile** (per l'**azione n.19** le linee guida Anac - in virtù del Protocollo d'Intesa Anac-Miur del 05/08/2019 - non risultavano ancora emanate nell'anno 2020), e infine **n.3 non raggiunti** (azioni nn.16 e 17, relative all'aggiornamento, rispettivamente, del Codice di comportamento e del Protocollo di legalità - azioni riassegnate per il 2021; **azione n. 20**: effettuata richiesta all'ANAC finalizzata al RIUSO della piattaforma whistleblowing, si è in attesa di riscontro - riformulata azione per il 2021). Hanno contribuito a determinare l'efficacia delle misure attuate la programmazione e progettazione delle azioni da porre in essere, la collaborazione attiva dei Dirigenti (anche in veste di Referenti) e dei Responsabili di Struttura per la realizzazione delle misure, il monitoraggio periodico dello stato di avanzamento di dette misure previste nel P.T.P.C.T., il confronto periodico, anche a distanza, con i Responsabili delle Unità Organizzative delle Strutture decentrate (per supportare gli stessi in ordine agli adempimenti in materia di anticorruzione, trasparenza e al perseguimento dei connessi obiettivi di performance) e le azioni di impulso

dettate dal RPCT, che si sono sostanziate in efficaci relazioni, anche informali, tra i diversi attori del PTPCT.

Con riferimento alla Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo che riveste anche il ruolo di RPCT, si ritiene che la percentuale di raggiungimento complessiva del *target* dell'obiettivo 8.2 relativo alle azioni sia pari al 80,6 %. Per il dettaglio di tali azioni volte alla prevenzione della corruzione si fa riferimento alla tabella seguente.

Attuazione delle azioni di prevenzione della corruzione nn. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 16, 18 (A - C - D - E) e 20, riportate nel vigente PTPCT (pag. 21- 25)			
Responsabile: Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo			
Azione	Indicatore	Target 2020	Risultato raggiunto
1. Interventi formativi di livello generale e di livello specifico	Numero minimo ore formazione organizzata: RPCT Dirigenti Capi degli Uffici Personale di categoria D ed EP Personale di categoria B e C	40 30 20 15 10	  100%
2. Incontri con i capi degli Uffici di Dipartimenti/Centri/Scuole, per supportare gli stessi in ordine agli adempimenti in materia di anticorruzione, trasparenza e al perseguimento dei connessi obiettivi di performance	Numero minimo incontri	4 a distanza	 100%
3. Aggiornamento annuale della mappatura dei processi con priorità per le Strutture di nuova istituzione	SI/NO	SI	 65%
4. Completamento del processo di identificazione e valutazione del rischio e individuazione delle misure, con riferimento ai processi curati dalle strutture decentrate dell'Ateneo	Numero di aree a rischio per le quali viene completato il processo di identificazione e valutazione del rischio e l'individuazione delle misure con riferimento ai processi curati dalle strutture aventi autonomia di gestione	2	  25%
5. Aggiornamento annuale del registro dei rischi (ed eventualmente del livello di rischio) e delle misure, anche all'esito delle risultanze dei monitoraggi e delle verifiche.	SI/NO	SI	 100%
6. Monitoraggio dello stato di attuazione del PTPCT e delle misure di prevenzione della corruzione	Numero minimo report: Amministrazione centrale Dipartimenti/Centri/Scuole	2 1	 100%
9. Interviste in contesti selezionati per valutare la percezione della corruzione e della trasparenza in Ateneo: realizzazione di sondaggi da indirizzare ciascun anno ad una platea diversa dall'anno precedente	Numero minimo di sondaggi effettuati	2	 100%

10. Azioni di sensibilizzazione degli stakeholder, mediante consultazione pubblica finalizzata all'aggiornamento del P.T.P.C.: pubblicazione di un avviso sul sito web di Ateneo con la previsione della possibilità per chiunque di inviare proposte ed osservazioni	Numero minimo di avvisi di consultazione pubblicati sul sito web di Ateneo	1	 100%
11. Monitoraggio delle segnalazioni dei whistleblowers, al fine di valutare le azioni da intraprendere	% di segnalazioni monitorate, rispetto al totale delle segnalazioni pervenute al RPCT mediante la piattaforma whistleblowing o altri canali	100%	 100%
12. Utilizzo di strumenti di controllo e vigilanza per finalità di prevenzione dell'illegalità nelle Strutture di Ateneo	Individuazione dei soggetti incaricati di effettuare sopralluoghi presso le strutture dell'Ateneo - al fine di verificare la corrispondenza tra l'effettiva presenza in servizio del personale tecnico amministrativo e/o la documentazione a supporto dell'assenza e quanto risultante nella registrazione della procedura informatica per la registrazione della presenza in servizio denominata SIRP (v. anche misura ID rischio F16) - SI/NO	SI	 100%
16. Approvazione con delibera del CdA e conseguente entrata in vigore del testo unificato del Codice Etico di Ateneo e del Codice di Comportamento, sulla base della proposta trasmessa dal gruppo di lavoro nominato con Decreto del Direttore Generale n. 888 del 14.09.2018 - cfr. paragrafo relativo al "Codice di comportamento"	SI/NO	SI	 0%
18. Rispetto delle linee guida ANAC n.15 del 5 giugno 2019 e alle previsioni del PNA 2019 sui conflitti di interessi nell'area di rischio "B" – Contratti Pubblici	A. Individuazione , con atto organizzativo, del titolare del potere sostitutivo che valuta l'esistenza del conflitto di interesse in caso di dirigente direttore generale – SI/NO	SI entro il 15 ottobre 2020	  100%
	C. ulteriori approfondimenti e conseguente aggiornamento del presente Piano in ordine alle modalità operative con cui l'Ufficio Performance e Anticorruzione e lo stesso RPCT effettueranno i controlli a campione relativi alle dichiarazioni sull'assenza di conflitti di interesse previste nell'ambito delle misure di prevenzione, così come già integrate nel PTPCT 2020-2022 e riportate	SI, entro il 15 ottobre 2020	  100%

	nell'appendice IV, area B – SI/NO		
	D. monitoraggio in ordine all'effettiva rotazione degli incarichi di capo ufficio, RUP e DEC	SI	 100%
	E. sensibilizzazione dei dipendenti, anche attraverso specifiche iniziative formative sui conflitti di interesse	SI	 100%
20. Piattaforma whistleblowing: A. studio di fattibilità in ordine all'eventuale adeguamento tecnico della procedura attualmente in uso, anche ai fini di un eventuale riuso della procedura ANAC resa disponibile da ANAC. B. verifica della possibilità di estendere l'accesso alla piattaforma ad ulteriori soggetti che hanno rapporti con l'ateneo (Dottorandi, Assegnisti di ricerca, titolari di incarichi di lavoro autonomo, collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Ateneo ecc...) C. informativa a tutti i soggetti interessati su esito azioni A e B.	SI/NO	A. Si, entro il 30 settembre B. avvio lavori C. //	 0%

Con riferimento agli altri dirigenti si ritiene che la percentuale di raggiungimento complessiva del **target dell'obiettivo 8.2** relativo alle azioni sia pari al **70,8 %**. Per il dettaglio di tali azioni volte alla prevenzione della corruzione si fa riferimento alla tabella seguente.

Attuazione delle azioni di prevenzione della corruzione nn. 17, 18 (B – D) 19, 21, 22 e 23 riportate nel vigente PTPCT (pag. 23-25)				
Azione	Responsabile	Indicatore	Target 2020	Risultato raggiunto
17. Aggiornamento del Protocollo di legalità	Dirigente della Ripartizione Attività Contrattuale	Sottoscrizione del Protocollo aggiornato e informativa alle strutture di Ateneo	SI	 0%
18. Rispetto delle linee guida ANAC n.15 del 5 giugno 2019 e alle previsioni del PNA 2019 sui conflitti di interessi nell'area di rischio "B" – Contratti Pubblici	Dirigenti della Ripartizioni: - Attività Contrattuale - Edilizia - Prevenzione e Protezione	B. costante monitoraggio degli incarichi ricoperti dai soggetti chiamati ad intervenire nella procedura di gara, al fine di assicurare la conformità dei comportamenti assunti rispetto alle norme vigenti in materia e in attuazione delle misure di prevenzione, così come già integrate nel PTPCT 2020-2022 e	SI	 100%

**Attuazione delle azioni di prevenzione della corruzione nn. 17, 18 (B – D) 19, 21, 22 e 23
riportate nel vigente PTPCT (pag. 23-25)**

Azione	Responsabile	Indicatore	Target 2020	Risultato raggiunto
		riportate nell'appendice IV, area B – SI/NO		
	Dirigenti della Ripartizioni: - Attività Contrattuale - Edilizia - Prevenzione e Protezione	D. monitoraggio in ordine all'effettiva rotazione degli incarichi di capo ufficio, RUP e DEC	SI	 100%
19. Ulteriori approfondimenti in ordine al settore dei concorsi e a quello degli incarichi extraistituzionali del personale docente e ricercatore di Ateneo, ai fini di una modifica o integrazione in corso d'anno delle schede di programmazione delle misure di prevenzione in materia	Dirigente della Ripartizione Didattica e Docenza	Ulteriori approfondimenti e conseguente proposta di aggiornamento del presente Piano sulla base delle linee guida che saranno emanate nel corso dell'anno 2020 in attuazione del Protocollo di Intesa stipulato da ANAC e MIUR in data 5.8.2019 – SI/NO	SI, entro 60 giorni dalla pubblicazione delle linee guida	
21. Ulteriori approfondimenti – a cura della Ripartizione Affari generali - e conseguente aggiornamento del presente Piano in ordine a possibili situazioni di conflitto di interesse in sede di stipula con soggetti privati e successiva attuazione delle convenzioni per il finanziamento di posti di professore e ricercatore	Dirigente della Ripartizione Affari Generali	SI/NO	Si, entro il 15 ottobre 2020	  25%
22. Rotazione ordinaria del personale: ai fini dell'adozione di un atto organizzativo di carattere generale, il dirigente della Ripartizione Risorse Umane Personale contrattualizzato e Trattamento Pensionistico, con il supporto dei competenti Uffici afferenti alla stessa, curerà i necessari approfondimenti e trasmetterà al Direttore generale, una proposta recante i contenuti del medesimo atto, con particolare riferimento ai criteri generali per la rotazione ordinaria del	Dirigente della Ripartizione Risorse Umane Personale Contrattualizzato e Trattamento Pensionistico	Trasmissione della proposta entro il 31 dicembre 2020 – SI/NO	SI	 100%

Attuazione delle azioni di prevenzione della corruzione nn. 17, 18 (B – D) 19, 21, 22 e 23 riportate nel vigente PTPCT (pag. 23-25)				
Azione	Responsabile	Indicatore	Target 2020	Risultato raggiunto
personale dirigenziale e tecnico amministrativo.				
23. Ulteriori approfondimenti – a cura della Ripartizione Affari generali - e conseguente aggiornamento del presente Piano in ordine ad ulteriori misure da introdurre per gli enti di diritto privato controllati	Dirigente della Ripartizione Affari Generali	SI/NO	Si, entro il 15 ottobre 2020	 100%

Il PTPCT 2020/2022 prevede le misure specifiche riportate [all'appendice IV al Piano](#), il cui monitoraggio da parte dei/le dirigenti è oggetto del sub obiettivo 8.2.3 lettera a).

In continuità con quanto già attuato negli anni precedenti, l'RPCT/Ufficio Performance e Anticorruzione/URPT hanno provveduto a predisporre specifici questionari per semplificare l'attività di reportistica semestrale sull'attuazione delle misure da parte dei Dirigenti e dei Responsabili delle Unità organizzative delle Strutture decentrate. Per le Ripartizioni dell'Amministrazione centrale, tutte le Ripartizioni hanno monitorato nel rispetto dei termini le misure di prevenzione programmate.

Nel corso dell'anno 2020, con il succitato [decreto rettorale n. 1871 del 4/6/2020](#), è stata attuata una rimodulazione del PTPCT 2020-2022, resa necessaria dalla sopravvenuta emergenza epidemiologica legata alla diffusione del COVID/19.

Per quanto riguarda lo stato di attuazione delle misure, si fa rinvio alla [Relazione annuale del RPCT](#) pubblicata nella sezione *Amministrazione trasparente – [altri contenuti](#) – prevenzione della corruzione – anno 2020* del sito web di Ateneo.

Alla luce della percentuale di misure attuate rispetto a quelle previste si ritiene che la percentuale di raggiungimento complessiva del *target a)* del sub-obiettivo 8.2.3 assegnato a tutti i Dirigenti sia pari al 97,3%.

Per quanto concerne la misura generale della FORMAZIONE (sub obiettivo 8.2.3 lettera b), nel corso dell'anno 2020 i Dirigenti hanno per lo più partecipato alle iniziative formative organizzate con il supporto dell'Ufficio Formazione in materia di prevenzione della corruzione, per cui **la percentuale di raggiungimento complessiva del *target b)* del sub-obiettivo 8.2.3 assegnato a tutti i Dirigenti risulta pari al 86,5%.**

Infine, riguardo il del sub-obiettivo 8.2.3 c), è stato oggetto di rimodulazione quanto al relativo *target* (la relativa scadenza è stata posposta dal 15.12.2020 con la nota protocollo generale n. 104094 del 10/12/2020, in ragione del [comunicato dell'ANAC del 2 dicembre 2020](#)). Al riguardo, i/le Dirigenti delle Ripartizioni, anche nella loro qualità di Referenti, hanno fatto pervenire i loro

contributi, consentendo al RPCT la sottoposizione del PTPCT 2021-2023 al Consiglio di Amministrazione di Ateneo in tempi utili ai fini dell'approvazione dello stesso entro il 31 marzo 2021. Pertanto, **si ritiene che la percentuale di raggiungimento complessiva del target c) del sub-obiettivo 8.2.3 sia pari al 99,2%.**

Per gli ulteriori dettagli relativi allo stato di attuazione al 31.12.2020 delle misure per la prevenzione della corruzione e la trasparenza previste nel PTPCT 2020/2022 si fa rinvio alla [Relazione annuale del RPCT](#) pubblicata nella sezione *Amministrazione trasparente* – [altri contenuti](#) – *prevenzione della corruzione* – *anno 2020* del sito web di Ateneo.

Per quanto riguarda le **strutture decentrate**, le unità di personale in servizio presso le Strutture dirette dalle SS.LL., appartenenti alle categorie D ed EP (con incarico di responsabilità, non *ad interim*, conferito dal Direttore generale), sono state chiamate, per la parte di competenza, all'*Attuazione e monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione previste dal PTPCT 2020-2022 (comprese n. 20 ore di formazione e l'aggiornamento/conferma della mappatura dei processi alla luce di eventuali modifiche organizzative intervenute nell'anno 2019).*

Rispetto al raggiungimento di tale obiettivo per l'anno 2020 presso le Strutture decentrate, hanno monitorato le misure di prevenzione programmate n. 91 Responsabili di Unità organizzative su un totale di n. 94 cui è stata assegnata l'attuazione delle misure. Per dette unità organizzative che hanno effettuato il monitoraggio **si stima complessivamente una percentuale di attuazione superiore al 96,5%** (sulla base dei report pervenuti).

2.5 Risultati raggiunti rispetto alla COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

Nell'ambito della "Comunicazione e Trasparenza", gli obiettivi hanno riguardato *l'Attuazione e monitoraggio delle misure di trasparenza previste dal PTPCT 2020-2022 e delle azioni ivi previste (cfr pagg.21-25) per innalzare il livello di trasparenza dell'Ateneo* e hanno visto il coinvolgimento della Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo, nella sua qualità di RPCT di Ateneo, nonché di tutti/e i/le dirigenti (anche in veste di Referenti), ai/alle quali sono stati assegnati - a cascata - specifici obiettivi operativi, come riportato nella seguente tabella:

FINALITÀ				
8. RAFFORZAMENTO E DIFESA DEI VALORI ETICI E DELL'INTEGRITÀ NELLA COMUNITÀ ACCADEMICA				
Obiettivo Operativo 2020	Ripartizioni Coinvolte	Indicatore	Target al 2020	Risultato
8.1 Attuazione e monitoraggio delle misure di trasparenza previste dal PTPCT 2020-2022 e delle azioni ivi previste (cfr pagg. 21-24)	Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo	Attuazione delle azioni di trasparenza nn. 2, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, riportate nel vigente PTPCT (pag. 21-25)	cfr. per ciascuna azione il target riportato nel vigente PTPCT (pag. 21-25)	 L'obiettivo 2020 è da ritenersi conseguito complessivamente in misura pari al 87,50%

	Tutti i Dirigenti	n.di report trasmessi all'indirizzo anticorruzione@unina.it, da cui risulti la tempestiva trasmissione all'URPT - da parte della Ripartizione e degli Uffici di afferenza - di tutti i dati/atti da pubblicare sul sito web di Ateneo, ai fini del pieno rispetto delle misure di trasparenza previste dalla vigente normativa e dal PTPCT 2020/2022	n. 2 report - da trasmettere nei tempi previsti dal vigente Piano - da cui risulta la trasmissione del 100% dei dati/atti da pubblicare	 <p>L'obiettivo 2020 è da ritenersi conseguito complessivamente in misura pari al 98,85%</p>
--	-------------------	--	---	--

Per quanto riguarda l'obiettivo assegnato alla Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo, con specifico riferimento alle azioni volte al rafforzamento della trasparenza; per tali azioni si stima una percentuale di attuazione complessivamente pari al **87,50%**, come si evince dalla sottostante tabella.

Attuazione delle azioni di trasparenza nn. 2, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, riportate nel vigente PTPCT (pag. 21-25)			
Azione	Indicatore	Target 2020	Risultato raggiunto
2. Incontri periodici con i capi degli Uffici di Dipartimenti/Centri/Scuole, per supportare gli stessi in ordine agli adempimenti in materia di anticorruzione, trasparenza e al perseguimento dei connessi obiettivi di performance	Numero minimo incontri	4 a distanza (rimodulato)	  100%
7. Monitoraggio dello stato di attuazione delle misure di trasparenza	Numero minimo report: Amministrazione centrale Dipartimenti/Centri/Scuole	2 1	 100%
8. Comunicazione periodica al Nucleo di Valutazione, al Direttore generale, ai referenti della trasparenza e ai capi degli uffici sullo stato di attuazione in Ateneo degli obblighi di pubblicazione	Numero minimo comunicazioni inviate a mezzo protocollo informatico	3	 100%
9 Interviste in contesti selezionati per valutare la percezione della corruzione e della trasparenza in Ateneo: realizzazione di sondaggi da indirizzare ciascun anno ad una platea diversa dall'anno precedente	Numero minimo di sondaggi effettuati	2	 100%
10. Azioni di sensibilizzazione degli stakeholder, mediante consultazione pubblica finalizzata all'aggiornamento del P.T.P.C.: pubblicazione di un avviso sul sito web di Ateneo con la previsione	Numero minimo di avvisi di consultazione pubblicati sul sito web di Ateneo	1	 100%

Attuazione delle azioni di trasparenza nn. 2, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, riportate nel vigente PTPCT (pag. 21-25)			
Azione	Indicatore	Target 2020	Risultato raggiunto
della possibilità per chiunque di inviare proposte ed osservazioni			
13. Aggiornamento sul sito web di Ateneo, nella sezione Amministrazione trasparente, del registro on line delle istanze di accesso civico generalizzato	Numero minimo di aggiornamenti	2	 100%
14. Utilizzo di piattaforme informatiche che consentono: - al personale degli Uffici di inserire direttamente ed aggiornare costantemente i dati relativi alla scelta del contraente per lavori, servizi e forniture dell'Ateneo; - al personale dell'URPT di generare un file xml, il cui link viene inviato all'A.N.A.C. entro il 31 gennaio di ciascun anno.	Numero di uffici che utilizzano procedure telematiche per l'inserimento e aggiornamento dei dati	5	  0%
15. Supporto alle strutture di Ateneo per uniformare la modulistica utilizzata, al fine di assicurare un'applicazione omogenea della normativa in materia di trasparenza	tempo (in giorni lavorativi) intercorrente tra la richiesta di supporto e l'aggiornamento della modulistica	20	 100%

Nel corso dell'anno 2020, [con decreto rettorale n. 1871 del 4/6/2020](#), è stata attuata una rimodulazione del PTPCT 2020-2022, resa necessaria dalla sopravvenuta emergenza epidemiologica legata alla diffusione del COVID/19, che ha modificato i *target* di alcune azioni di trasparenza.

Su **n. 8 azioni** assegnate, **n.7** sono state **pienamente compiute** ed **n. 1** non è stata **realizzata**, la n. 14: non è stato possibile estendere la piattaforma in uso per la generazione del file xml relativo ai DATI GARE ad altre strutture, in quanto, nonostante i ripetuti inviti in corso d'anno, formulati anche in occasione degli incontri con i responsabili degli Uffici, non sono pervenute manifestazioni di disponibilità, presumibilmente per la temuta difficoltà di ricevere un addestramento a distanza.

Per quanto riguarda l'obiettivo operativo assegnato ai/alle dirigenti delle Ripartizioni, sono stati svolti n. 3 monitoraggi (al 30 aprile - 31 agosto - 31 dicembre) su tutti gli obblighi di pubblicazione a cura dell'Ufficio Relazioni con il pubblico e trasparenza, nonché 2 monitoraggi da parte dei/delle dirigenti. Dai relativi report risulta un livello di adempimento degli obblighi alto con riguardo agli uffici dell'Amministrazione centrale (circa i tempi di trasmissione di tali report, non sono stati sempre rispettati da tutti i/le dirigenti), meno soddisfacente per gli uffici delle altre Strutture di Ateneo, anche se si sta assistendo ad un generale adeguamento.

Nella seguente tabella è riportata una sintesi dello **stato di attuazione al 31 dicembre 2020** degli obblighi di pubblicazione da parte delle Ripartizioni e delle strutture decentrate:

N° obblighi di pubblicazione pari a 162	
Stato di avanzamento	n. totale - %
- <i>Completi</i>	n. 107 - 66,04%
- <i>Parziali</i>	n. 23 - 14,19%
- <i>Assenti o sospesi</i> <i>(in attesa di linee guida o approfondimenti)</i>	n. 6 - 3,70%
- <i>Non applicati *</i>	n. 26 - 16,04%

** rientrano in tale categoria gli obblighi la cui fattispecie non si è mai verificata ovvero non ricorre presso l'Ateneo ovvero non è applicabile all'Ateneo*

Il quadro risultante dalla tabella tiene conto dello stato di attuazione riportato nella nota di monitoraggio predisposta dal RPCT con il supporto dell'URPT a gennaio 2021 (nota PG/2021/7410 del 25.01.2021 - **Monitoraggio dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione al 31 dicembre 2020**).

Si precisa che il grado di avanzamento è stato valutato rispetto alla fattispecie dei singoli obblighi di pubblicazione e alla verifica effettuata nelle pagine del sito web di Ateneo in cui risultano pubblicati dati/informazioni/documenti: non sempre, tuttavia, è possibile per l'URPT procedere all'esatta quantificazione di tutti i dati/informazioni/documenti rientranti nell'ambito di operatività di ciascun obbligo di pubblicazione; per tal motivo, qualora in relazione ad un obbligo sia stato indicato uno stato di avanzamento parziale, ciò può riferirsi sia ad un'ipotesi in cui la mancata pubblicazione riguarda pochi dati/informazioni/documenti rispetto al totale da pubblicare, sia all'ipotesi opposta in cui la mancata pubblicazione riguarda la quasi totalità dei dati/informazioni/documenti da pubblicare.

In ogni caso, il quadro complessivo è in continuo miglioramento, come emerge anche dalle richieste di accesso civico "semplice" pervenute all'Ateneo **nel corso dell'anno 2020** ²³, nonché dai *report* trasmessi dai responsabili delle singole Ripartizioni e Strutture, che sono a conoscenza dei dati/informazioni/documenti rientranti nell'ambito di operatività di ciascun obbligo di pubblicazione.

Si evidenzia, altresì, che il moltiplicarsi degli obblighi di pubblicazione previsti dalla vigente normativa ha senz'altro inciso sui carichi di lavoro di tutti i responsabili delle unità organizzative; inoltre, dove il quadro normativo è più articolato e pone dubbi interpretativi, è ovviamente più difficoltosa l'attuazione, ma ancor prima l'esatta delimitazione degli obblighi di pubblicazione esistenti; in considerazione di ciò, proseguirà il supporto dell'URPT e del RPCT a tutte le strutture di Ateneo, anche attraverso specifiche sessioni di approfondimento

²³ Le 2 richieste esaminate dall'URPT, in cui erano segnalate omesse pubblicazioni, non hanno comportato la necessità di provvedere ad un adeguamento nella pubblicazione dei dati, in quanto già presenti sul sito (come tempestivamente rappresentato ai richiedenti).

2.6 **Obiettivi di performance organizzativa di struttura**

Il [Sistema di misurazione e valutazione della performance](#) per il 2020 prevede l'assegnazione di specifici obiettivi di performance organizzativa di struttura (cd. obiettivi di continuità) ai fini della valutazione del personale dirigente e di alcune strutture dell'Ateneo.

In particolare, la valutazione del **personale dirigente** con incarico di Capo Ripartizione è basata, tra l'altro, sul livello raggiunto "dagli obiettivi di continuità attribuiti agli uffici afferenti alle Ripartizioni": una quota del 5% della retribuzione di risultato è corrisposta in una misura percentuale pari a quella risultante dalla media delle percentuali ottenute dalla Ripartizione diretta dal dirigente e dagli Uffici ad essa afferenti. Anche per il 2020, l'obiettivo di continuità delle Ripartizioni dell'Amministrazione Centrale e degli Uffici ad esse afferenti ([Sistema di misurazione e valutazione della Performance del personale tecnico-amministrativo](#) per l'anno 2020, pag. 16), consiste nel miglioramento dei tempi procedurali con riferimento ad almeno un procedimento, secondo quanto concordato dal Dirigente con i singoli Responsabili degli Uffici afferenti alle Ripartizioni, con un abbattimento dei tempi procedurali.

In riferimento all'anno 2020, come comunicato dall'Ufficio Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio, tutti gli uffici amministrativi afferenti alle Ripartizioni hanno conseguito il raggiungimento dell'obiettivo di continuità oggetto di monitoraggio.

Per il **Centro di Ateneo per le Biblioteche, le Biblioteche di Area, e le Raccolte librerie dipartimentali** la valutazione della performance organizzativa è basata sulla rilevazione del grado di soddisfazione espresso in merito ai servizi bibliotecari dagli studenti laureandi. Per il 2020, l'obiettivo consiste nel mantenimento del livello medio di gradimento manifestato dagli utenti verso il sistema bibliotecario nell'anno precedente, misurato tramite le rilevazioni Alma Laurea (rif. [Sistema di misurazione e valutazione della Performance del personale tecnico-amministrativo](#) per l'anno 2020, pag. 21).

Le biblioteche sottoposte a valutazione per l'intero anno 2020 sono complessivamente 33, suddivise in 12 Biblioteche di Area (di cui una ripartita in due Sezioni territoriali) e 21 Raccolte librerie presso Dipartimenti Universitari. L'analisi dei risultati di monitoraggio mostra che non tutte le strutture analizzate presentano un *trend* positivo nel valore dell'indicatore utilizzato per la valutazione del raggiungimento dei rispettivi obiettivi di continuità. Nello specifico:

- per il 87,88% delle Biblioteche/Raccolte librerie oggetto di monitoraggio (75,00% delle Biblioteche di Area e 95,24% della raccolte librerie dipartimentali) si registra uno scostamento positivo tra la valutazione media ottenuta per l'anno 2020 e quella ottenuta per il biennio 2018-2019;

- per il 12,12% delle Biblioteche/Raccolte librerie oggetto di monitoraggio (25,00% delle Biblioteche di Area e 4,76% della raccolte librerie dipartimentali) si registra uno scostamento negativo tra la valutazione media ottenuta per l'anno 2020 e quella ottenuta per il biennio 2018-2019. La performance organizzativa del Centro di Ateneo per le Biblioteche, valutata con riferimento al dato complessivo ALMA LAUREA con raffronto tra il 2018-19 e 2020, evidenzia uno scostamento positivo pari al 1,40% (Percentuale media totale anno 2020 pari a 85,64%).

L'ammontare complessivo dei premi stanziati e distribuiti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di continuità nonché il grado di differenziazione degli stessi in base ai criteri fissati dal [Sistema di misurazione e valutazione della performance del Direttore Generale e dei Dirigenti](#) e dal [Sistema di misurazione e valutazione della Performance del personale tecnico-amministrativo](#) anno 2020, sono riportati in tabelle sul sito web di Ateneo alla pagina <http://www.unina.it/trasparenza/performance/premi/> (cfr. *performance organizzativa dei dipendenti inquadrati in categoria B, C e D, come da CCI 2019, art. 10, punto 1, lettere A, B, C e D*).

2.7 Customer satisfaction

2.7.1 – Metodologia di rilevazione.

La soddisfazione degli utenti in merito ai servizi tecnico-amministrativi erogati dall'Ateneo (efficacia percepita) è stata rilevata nel contesto del **progetto Good Practice 2020/2021**, gestito dal Politecnico di Milano, cui partecipano numerosi Atenei italiani, rappresentativi delle diverse macrocategorie (Mega Atenei, Atenei grandi, medi e piccoli, oltre ad alcune Scuole).

Sono stati somministrati, in modalità *online*, **due questionari destinati a diverse categorie di Utenti interni**, uno al personale tecnico-amministrativo e dirigente, l'altro al personale docente e ricercatore, ai dottorandi e agli assegnisti, anonimizzando i compilatori.

L'indagine ha avuto inizio il 15 febbraio 2021, con termine previsto per il successivo 8 marzo, prorogato al 22 marzo: la partecipazione all'indagine è stata pubblicizzata con banner e news pubblicate sulla homepage del sito di Ateneo e sulle pagine dedicate al personale t.a. e docente, e sollecitata con diverse recall mediante messaggi di posta elettronica inviati mediante le relative liste di distribuzione.

Alla chiusura della rilevazione si possono contare 746 questionari compilati da personale tecnico-amministrativo e dirigente, **pari al 32,8% della platea complessiva** e 704 questionari compilati da personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti, **pari al 17,17% della platea complessiva**.

Alle due platee di intervistati sono stati sottoposti quesiti riguardanti, rispettivamente, le seguenti aree di servizi tecnico-amministrativi:

Per il personale t.a.:

- 1) Amministrazione e gestione del personale
- 2) Approvvigionamenti e servizi logistici
- 3) Contabilità
- 4) Sistemi informatici

- 5) Comunicazione
- 6) Soddisfazione complessiva

Per il personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti:

- 1) Supporto alla didattica
- 2) Supporto alla ricerca
- 3) Amministrazione e gestione del personale
- 4) Approvvigionamenti e servizi logistici
- 5) Sistemi informatici
- 6) Comunicazione
- 7) Biblioteche
- 8) Soddisfazione complessiva

In ciascun quesito è stato chiesto di esprimere il proprio livello di soddisfazione circa uno specifico servizio in una **scala da 1 a 6**, dove:

1 = "Per nulla soddisfatto/a" - "Completamente in disaccordo"

6 = "Molto soddisfatto/a" - "Completamente d'accordo"

Per la maggior parte dei quesiti, i rispondenti hanno avuto la possibilità di indicare se, per i relativi servizi, si siano rivolti prevalentemente all'Amm.ne Centrale o alle Strutture decentrate.

2.7.2 – Risultati dell'indagine.

In generale, l'indagine sull'efficacia percepita ha evidenziato la necessità di miglioramento delle *performance* di molti servizi amministrativi, con alcune criticità in aree o servizi specifici, ma anche aree e servizi con prestazioni decisamente apprezzate, quali l'area dell'Amministrazione e Gestione del Personale (che presenta punte di eccellenza, con tutti i punteggi superiori ai *benchmark* fissati per i Mega Atenei e complessivamente per tutti gli Atenei, quanto alla formazione ed al rimborso delle missioni).

Le indicazioni risultanti dall'indagine di CS saranno oggetto di attenzione ai fini della progettazione e dell'implementazione di opportune azioni di miglioramento, con la collaborazione e l'apporto di tutte le strutture e gli Organi dell'Ateneo.

Quanto al grado di soddisfazione complessiva, esso è differenziato a seconda della platea dei rispondenti: per la platea del personale T.A. la soddisfazione relativa ai servizi erogati dall'Amministrazione Centrale è di poco superiore rispetto a quella relativa ai servizi erogati dalle Strutture Decentrate; per la platea del personale docente, all'inverso, è di poco superiore la soddisfazione relativa ai servizi erogati dalle Strutture decentrate rispetto a quella relativa ai servizi erogati dall'Amministrazione Centrale.

2.7.3 Customer satisfaction e valutazione dei Dirigenti. Metodologia e risultati.

Per la valutazione delle *performance* dei Dirigenti sono stati presi in considerazione i risultati dell'indagine sull'efficacia percepita in merito ai servizi tecnico-amministrativi erogati dall'Ateneo avviata nel mese di febbraio 2020 e messi a confronto con le risultanze dell'indagine in discorso (edizione febbraio 2021). Nel contesto dei due questionari utilizzati per l'indagine (quello rivolto al personale tecnico amministrativo e quello rivolto al personale docente e ricercatore, ai dottorandi

e agli assegnisti) sono stati individuati per ciascuna Ripartizione i quesiti riconducibili alle principali aree di azione della stessa. Per i quesiti per i quali l'intervistato ha avuto facoltà di indicare se, per la fruizione del servizio, si sia rivolto prevalentemente all'Amministrazione Centrale o alle Strutture Decentrate, sono state prese in considerazione le sole compilazioni riferite all'Amministrazione Centrale. E' stata dunque calcolata la media dei punteggi ottenuti su tutti i quesiti di pertinenza, e questo valore è stato adottato come base per la definizione dell'obiettivo relativo al 2020.

Con note a firma del Direttore Generale indirizzate ai singoli Dirigenti, ciascun Dirigente è stato informato circa la suddetta procedura di valutazione. In ciascuna nota è stata indicata la media dei punteggi dei quesiti di pertinenza sopra descritta, ed è stata altresì indicata la media dei punteggi attesa dall'indagine prevista per il mese di febbraio 2021, corrispondente al 100% alla quota di retribuzione di risultato legata alla *customer satisfaction*. La nota contiene inoltre un prospetto - in attuazione dei criteri indicati nella tabella 2 riportata nel vigente SMVP (cfr. pagine 13, 14 e 15) - nel quale viene indicato, per ogni risultato di miglioramento/mantenimento del grado di soddisfazione degli intervistati, la percentuale da corrispondere (100%, 90%, 80%, 70%, 60%) , con riferimento alla quota di retribuzione di risultato per l'anno 2020 legata alla *customer satisfaction*. Viene inoltre precisato il livello medio di soddisfazione, atteso dalla rilevazione di febbraio 2021, al di sotto del quale non è prevista l'erogazione della quota di retribuzione di risultato connessa alla valutazione della *customer satisfaction* per l'anno 2020.

A ciascuna comunicazione è stato allegato un documento di dettaglio contenente le medie dei punteggi di ciascun quesito relativo alla Ripartizione in esame, con indicazione del questionario di provenienza, del *range* di valutazione e della risultante media complessiva.

Come già riferito, l'edizione 2021 dell'indagine, riferita all'anno 2020, ha avuto inizio il 15 febbraio 2021, con termine previsto per l'8 marzo 2021, scadenza successivamente prorogata al 22 marzo 2021.

All'esito dell'indagine, si è quindi proceduto con la selezione dei stessi quesiti già individuati per ciascuna Ripartizione e con il calcolo dei relativi punteggi medi, sempre nell'ambito delle sole compilazioni riferite all'Amministrazione Centrale.

Infine, per ciascuna Ripartizione, il nuovo risultato medio complessivo così elaborato è stato messo a confronto con i livelli medi di soddisfazione attesi (nonché con il livello minimo di soddisfazione previsto), per il computo della percentuale della quota di retribuzione di risultato da corrispondere.

La quasi totalità dei Dirigenti risulta aver raggiunto i *target* di miglioramento assegnati.

3. GLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELLE STRUTTURE DECENTRATE

Il Piano integrato 2020-2022, in coerenza con le annualità precedenti, contempla anche gli obiettivi assegnati ai titolari di incarico di responsabilità (non *ad interim*) delle Strutture Decentrate di Ateneo (Dipartimenti, Centri e Scuole); tali obiettivi sono stati definiti a seguito di un coordinamento tra il Direttore Generale e tali Responsabili e sono riportati nell' all. D al [Piano Integrato di Ateneo 2020-2022](#), tab. 3.4.

In considerazione del necessario collegamento tra performance, contrasto della corruzione e trasparenza, previsto dal vigente quadro normativo e più volte evidenziato dall'ANAC e dall'ANVUR, le unità di personale in discorso sono chiamate, per la parte di competenza, ad attuare:

- le misure di prevenzione della corruzione riportate [nell'appendice IV del PTPCT 2020/2022 – estratto Dipartimenti/Centri/Scuole](#);
- gli obblighi di pubblicazione previsti dalla vigente normativa, riepilogati [nell'appendice VI del PTPCT 2020/2022 - estratto Dipartimenti/Centri/Scuole](#).

Inoltre, tenuto conto delle significative novità normative, comunitarie e nazionali in materia di privacy intervenute negli ultimi anni e coerentemente ad alcune riflessioni effettuate dal Responsabile di Ateneo per la prevenzione dei dati personali (RpD) e dall'Ufficio Privacy di Ateneo, anche per il 2020 è stato individuato, quale obiettivo comune all'Amministrazione centrale e a tutte le altre strutture, il contributo - per la parte di competenza - agli interventi necessari ad assicurare il pieno rispetto da parte dell'Ateneo delle vigenti disposizioni in materia di PRIVACY.

Infine, è stato richiesto il contributo di tutte le strutture di Ateneo al progetto "Good Practice" del MIP- Politecnico di Milano School of Management, cui l'Ateneo aderisce nuovamente dall'edizione 2019/2020 e che ha come obiettivo quello di comparare le prestazioni dei servizi di supporto di tutte le Università partecipanti su tre assi: efficienza, efficacia oggettiva ed efficacia percepita.

L'assegnazione di tali obiettivi è stata comunicata ai Responsabili delle Strutture interessate con la nota direttoriale prot. n. 38377 del 14/07/2020.

In tale nota, come previsto dal [Piano Integrato di Ateneo 2020-2022](#) par. 3.4 pag. 37, veniva data la possibilità ai/alle Presidenti delle Scuole, ai/alle Direttori/Direttrici dei Dipartimenti ed ai/alle Direttori/Direttrici/Presidenti dei Centri di Ateneo di:

- integrare gli obiettivi riportati nel suindicato allegato D - Obiettivi delle strutture decentrate del PIA 2020-2022, con un massimo di 2 ulteriori obiettivi (con un peso complessivo pari al 40%, salva la possibilità di rimodulazione di tutti i pesi indicati);
- segnalare motivatamente la necessità di modificare, in tutto o in parte, gli obiettivi riportati nel citato allegato e/o di procedere all'eventuale rimodulazione dei relativi pesi;
- trasmettere al Direttore generale motivate proposte in corso d'anno – di norma non oltre il 30 settembre – finalizzate ad una rimodulazione dell'obiettivo e/o del relativo *target*, qualora dal monitoraggio in itinere fossero risultate criticità legate ad eventi sopravvenuti e/o non imputabili al soggetto assegnatario dell'obiettivo.

In sostanziale accoglimento delle richieste rimodulazione/integrazione formulate dai Responsabili delle num.11 Strutture interessate, tali [integrazioni agli obiettivi assegnati per l'anno 2020](#) sono state tempestivamente pubblicate sul sito web di Ateneo nella sezione *Amministrazione trasparente*,

sottosezione *Performance* al link <http://www.unina.it/trasparenza/performance/piano/>, cui si rimanda per la consultazione.

Per tutte le restanti unità di personale di categoria D ed EP con incarico di responsabilità non “ad interim”, non essendo pervenute richieste di integrazione e/o modifica dei citati obiettivi/pesi da parte dei Responsabili **si sono intesi assegnati gli obiettivi riportati nella tabella Obiettivi organizzativi di struttura assegnati per l'anno 2020 alle unità di personale in servizio presso le Strutture decentrate, appartenenti alle categorie D ed EP, con incarico di responsabilità (non ad interim) conferito dal Direttore generale** (pubblicata sul sito web di Ateneo nella sezione *Amministrazione trasparente*, sottosezione *Performance* al link <http://www.unina.it/trasparenza/performance/piano/>), **nella quale i pesi da assegnare sono stati egualmente distribuiti tra i 4 obiettivi originariamente individuati nella citata tab. 3.4 all. D al Piano Integrato di Ateneo 2020-2022.**

Con riferimento agli obiettivi del Direttore Tecnico del Centro di Ateneo per le Biblioteche, dei/delle Direttori/Direttrici delle Biblioteche di Area, del Responsabile dei processi contabili del Centro di Ateneo per i Servizi Informativi ed dei/delle Direttori/Direttrici tecnici di Area del C.S.I., data la specificità delle rispettive funzioni ricoperte, sono stati assegnati rispettivamente con [nota direttoriale prot. n. 60903 del 21/07/2020](#) e con [nota direttoriale prot. n. 64457 del 30/07/2020](#).

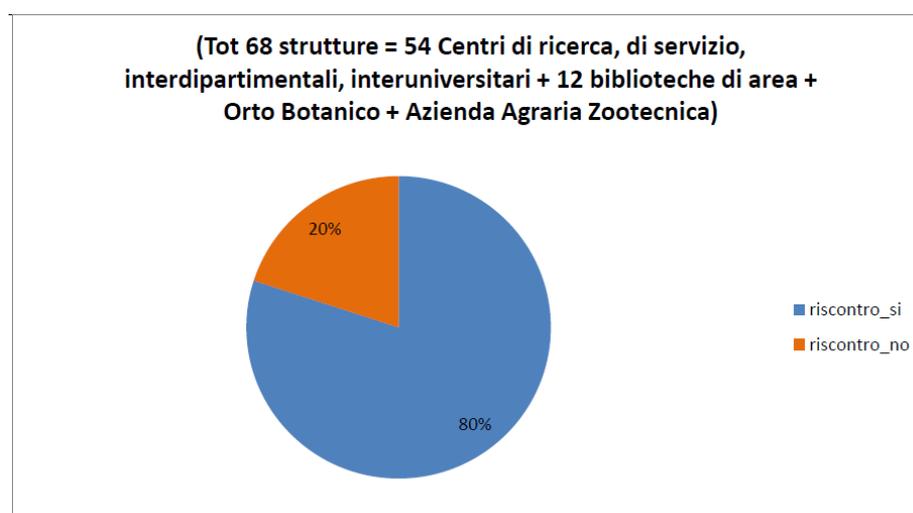
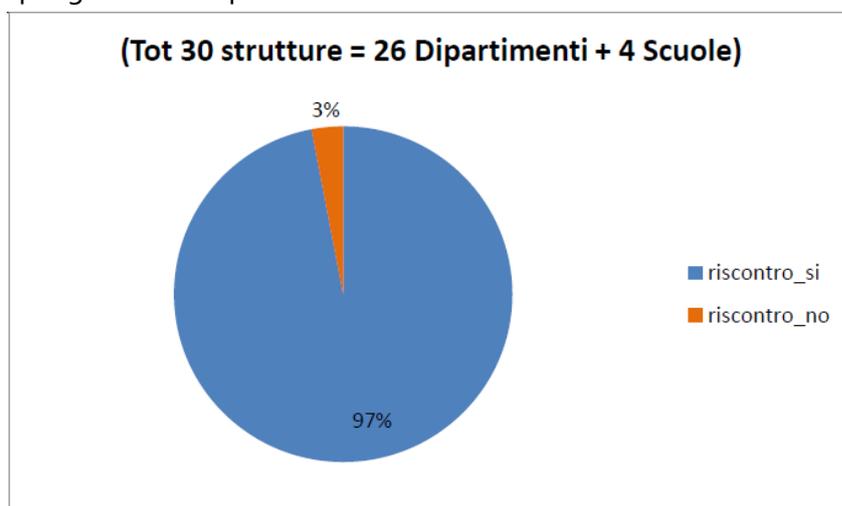
Le **integrazioni/rimodulazioni** di alcuni obiettivi assegnati al personale in discorso effettuate nel corso del 2020, secondo quanto previsto dal SMVP vigente in Ateneo, sono state formalizzate con nota direttoriale e sono state tempestivamente pubblicate sul sito web di Ateneo nella sezione *Amministrazione trasparente*, sottosezione *Performance-Piano delle Performance-“Integrazione Obiettivi operativi anno 2020”* al link <http://www.unina.it/trasparenza/performance/piano/>, cui si rimanda per la consultazione.

Per l'anno 2020 sono stati assegnati complessivamente, tenendo conto anche delle assegnazioni in corso d'anno e delle rimodulazioni di cui si è detto, **n.504** obiettivi per **n. 68** uffici dipartimentali (per complessivi **n. 70** Responsabili di U.O. – di cui **n. 25** Responsabili dei processi contabili - appartenenti a 26 Dipartimenti), per **n. 22** Centri di servizio/Interdipartimentali/Interuniversitari di Ateneo (per complessivi **n. 20** Responsabili dei processi contabili dei Centri, **n. 1** direttore tecnico del C.L.A., **n.1** addetto stampa di Ateneo in servizio presso il C.O.I.N.O.R., **n. 10** direttori delle aree tecniche del C.S.I., **n. 10** direttori di Biblioteche di Area e **n. 1** direttore tecnico del C.A.B.) e per **n. 8** capi degli Uffici presso le Scuole.

L'assegnazione ha riguardato:

- l'obiettivo proposto dall' Amministrazione centrale *“Contributo, per la parte di competenza dell'Unità Organizzativa di afferenza, agli interventi necessari per assicurare il rispetto da parte dell'Ateneo delle vigenti disposizioni in materia di PRIVACY”*, rientrante nell' obiettivo strategico **Adeguamento dell'Ateneo alle novità normative** (totale obiettivi assegnati pari a n.109). In merito si evidenzia che il contributo richiesto alle Strutture da parte dell'Ufficio Privacy e del RPD è consistito:

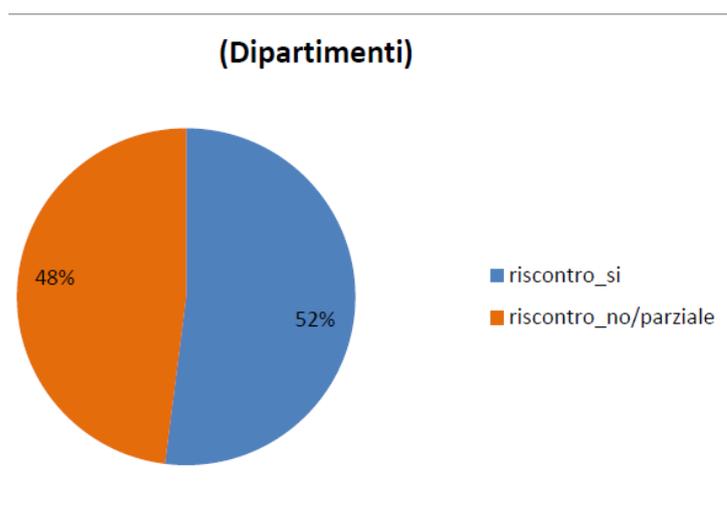
a) nella compilazione del questionario sullo stato di attuazione della normativa in materia di protezione dati personali, ossia "sullo stato di attuazione delle misure di sicurezza al fine di verificare le misure tecniche e organizzative adeguate poste in essere per evitare trattamenti non autorizzati o illeciti e la perdita, la distruzione o il danno accidentale dei dati personali, per le attività di competenza", a cura dei Responsabili di Struttura in qualità di Referenti del trattamento dei dati personali gestiti nell'ambito delle attività istituzionali di competenza (attuale art. 7 del Regolamento di Ateneo DR/2021/1226), con il supporto dell'Ufficio privacy. Il modello di questionario predisposto è stato reso disponibile sul sito web di ateneo alla pagina <http://www.unina.it/ateneo/statuto-e-normativa/privacy> alla voce: [Questionario sullo stato di attuazione della normativa in materia di protezione dei dati personali](#) (aggiornato il 16/11/2020). La maggioranza delle strutture decentrate ha dato riscontro non rilevando particolari problematiche in ordine alla compilazione, se non riguardo ad alcuni solleciti effettuati per le tempistiche di riscontro. Si riporta di seguito diagramma riepilogativo delle percentuali di riscontro.



Alla luce di quanto sopra riportato, gli adempimenti richiesti sono stati soddisfatti dall'85% delle strutture e rimasti inevasi dal 15% delle strutture nell'anno 2020, tra cui rientrano tuttavia anche le posizioni 'ad interim';

b) nell'evadere le richieste di aggiornamento della modulistica in uso, in attuazione del Regolamento Europeo 2016/679 (riscontro a note prot. gen. nn. 88824/ 90204/ 90209/ 90211/ 90213/ 90225/ 90228/ 90231/ 90239/ 90242/ 90244/ 90245/ 90251/ 90254/ 90259/ 90698/ 90704/ 90717/ 90727/ 90728/ 90729/ 90793/ 90804 dell'anno 2020), mediante integrazione con un'apposita dicitura da inserire in calce ai modelli utilizzati nell'ambito delle proprie attività. Nella dicitura è riportata l'informazione sul Titolare del trattamento e sulla Responsabile della protezione dei dati di Ateneo unitamente alle mail di contatto e il riferimento all'esercizio dei diritti di cui agli artt. 15-22 del Regolamento UE che competono ai soggetti interessati.

Le strutture dipartimentali hanno proceduto nel corso dell'anno 2020 all'aggiornamento della modulistica indicata, ferme restando alcune problematiche in ordine all'individuazione della totalità dei modelli da aggiornare. Si riportano di seguito diagrammi riepilogativi delle percentuali di riscontro, differenziati per tipologia di Struttura:



- gli obiettivi proposti dall'Amministrazione centrale per *contrastare i fenomeni corruttivi e per innalzare il livello di trasparenza dell'Ateneo*, in attuazione del PTPCT 2020-2022, per la parte di competenza dell'Unità Organizzativa di afferenza, nell'ambito dell'obiettivo strategico **"Rafforzamento e difesa dei valori etici e dell'integrità nella comunità accademica"** (totale obiettivi assegnati pari a n.220); in ordine al grado di raggiungimento si fa rinvio a quanto già rappresentato nel paragrafo precedente;
- l'obiettivo **"Contributo all'attuazione del progetto Good Practice"**, rientrante nell'obiettivo strategico **Organizzazione e gestione - Ottimizzazione delle procedure per il miglioramento dei servizi di supporto** (totale obiettivi assegnati pari a n.109). In merito si

evidenza che il contributo richiesto alle Strutture decentrare da parte dell'Ufficio Organizzazione ha determinato la buona riuscita della partecipazione dell'Ateneo al progetto Good Practice. Analogamente alle Ripartizioni, ciascun Dipartimento, Centro e Scuola, mediante l'operato di un referente individuato presso ciascuna Struttura, ha provveduto al computo e al successivo caricamento, sulla piattaforma dedicata all'indagine, dei *timesheet* relativi al personale tecnico amministrativo incardinato. Inoltre, tutte le strutture, ciascuna per quanto di propria competenza, hanno fornito dati di natura numerica / amministrativa / contabile in risposta a richieste personalizzate predisposte dall'Ufficio Organizzazione, sulla base dei protocolli di rilevazione elaborati dal MiP per l'espletamento dell'indagine di efficienza;

- n. **66 obiettivi specifici delle strutture organizzative**, di cui n. 34 per i direttori delle Aree tecniche del Centro di Ateneo per i Servizi Informativi, n. 2 per il direttore tecnico della Direzione Tecnica "per le Certificazioni Linguistiche Internazionali" del C.L.A., n.2 per l'addetto stampa di Ateneo in servizio presso il C.O.I.N.O.R., n. 10 per i Direttori delle Biblioteche di area, n. 1 per il direttore tecnico del C.A.B., n. 1 per l' Ufficio Scuola delle Scienze Umane e Sociali e n. 16 per n. **14** Responsabili di U.O. – di cui n. 4 Responsabili dei processi contabili - appartenenti a 6 Dipartimenti.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è stata effettuata dal Responsabile della Struttura, con il supporto dell'ufficio "Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio" (*URSTA*), afferente alla *Ripartizione Risorse Umane Personale contrattualizzato e Trattamento pensionistico e Affari speciali*, che ha verificato la completezza della documentazione inviata ai fini della liquidazione del trattamento accessorio correlato.

Alla data del **30.04.2021** la situazione sulle schede a consuntivo inviate all'URSTA è sintetizzata come segue.

Rispetto ai 504 obiettivi assegnati il 74% (di cui n. **211** per gli uffici dipartimentali, n. **144** per i Centri di Ateneo e n. **18** per gli uffici delle Scuole) presenta una documentazione coerente con l'indicatore per la valutazione del risultato atteso, mentre per il 0,6% (di cui unicamente n. **3** per gli uffici delle Scuole) la documentazione risultava insufficiente e quindi sono state richieste integrazioni. Per il 25,4% degli obiettivi assegnati (di cui n. **84** per gli uffici dipartimentali, n. **32** per i Centri di Ateneo e n. **12** per gli uffici delle Scuole) non è stata inviata la scheda di valutazione all'URSTA.

Andando ad analizzare la documentazione pervenuta rispetto agli **uffici dipartimentali**, circa il 71,5% degli uffici presenta delle schede di valutazione con documentazione completa per tutti gli obiettivi; per una percentuale pari a circa il 28,5%, non è pervenuta alcuna scheda di valutazione. Con riferimento alle unità di personale che hanno inviato le schede di valutazione con documentazione completa, secondo il modello del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente per l'anno 2020, la media delle valutazioni degli obiettivi operativi risulta

essere pari al 99,9%, mentre la media delle valutazioni degli obiettivi di comportamento è pari al 99,6%.

Rispetto ai **Centri di Ateneo**, la quasi totalità dei titolari di incarico assegnatari degli obiettivi dei Centri (pari a n. 43 unità di personale), per una percentuale pari al 81,8%, ha inoltrato la scheda di valutazione per tutti gli obiettivi con documentazione completa. Un dato significativo è sicuramente la presenza di una percentuale ridotta, pari a circa il 18,2%, di titolari di incarico che non ha ancora inviato alcuna documentazione (pari a 8 unità di personale). Con riferimento alle unità di personale che hanno inviato le schede di valutazione con documentazione completa, secondo il modello del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente per l'anno 2020, la media delle valutazioni degli obiettivi operativi risulta essere pari al 99,9%, mentre la media delle valutazioni degli obiettivi di comportamento è pari al 97,6%.

Infine, rispetto ai capi degli **uffici presso le Scuole**, solo 2 uffici presentano delle schede di valutazione con documentazione completa per tutti gli obiettivi, mentre n. 3 uffici presentano schede con documentazione da integrare per un solo obiettivo ciascuno e per i restanti n. 3 uffici non è pervenuta alcuna scheda di valutazione. Con riferimento ai titolari di incarico per i 2 uffici che alla data della presente hanno consegnato le schede di valutazione con documentazione completa, secondo il modello del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente per l'anno 2020, la media delle valutazioni degli obiettivi operativi risulta essere pari al 100%, mentre la media delle valutazioni degli obiettivi di comportamento è pari al 98,9%

Queste analisi descrittive evidenziano il miglioramento rispetto alla annualità precedente nella gestione di tale processo presso le strutture decentrate; ciò conferma anche l'efficacia del confronto con le stesse nel corso del 2020, finalizzato ad approfondire meglio gli ostacoli precedentemente incontrati e ad assicurare un supporto nella gestione del ciclo delle *performance*.

F.to IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Francesco BELLO