

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 2021

Napoli, giugno 2022



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 2021	3
1.1. Il governo dell'Ateneo	4
1.2. Il Piano Integrato di Ateneo 2021/2023	4
1.3. Il Piano Strategico di Ateneo 2021/2023	4
1.4. Strutture e Comunità	6
1.5. Il lavoro agile in Ateneo.	9
1.6. Fondazione universitaria Federico II.....	10
1.7. Ulteriori dati salienti	11
Didattica	11
Ricerca e Terza Missione	13
Terza Missione	16
Le <i>Academies</i>	17
<i>Amministrazione</i>	18
2. Risultati raggiunti in attuazione degli obiettivi assegnati con il P.I.A. 2021/2023	19
2.1. Risultati raggiunti in attuazione degli OBIETTIVI ORGANIZZATIVI del Direttore generale e delle Ripartizioni.....	20
2.2. Risultati raggiunti nell'ambito della prevenzione della corruzione e trasparenza.....	39
2.3. Risultati raggiunti in attuazione degli OBIETTIVI TRASVERSALI	40
3. Risultati di <i>performance</i> organizzativa di struttura	44
4. Risultati relativi alla <i>Customer satisfaction</i>	47
5. Gli obiettivi di <i>performance</i> delle Strutture Decentrate	49

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE. DATI E FATTI SALIENTI DELL'ANNO 2021

La Relazione annuale sulla *performance* illustra le attività svolte e i risultati conseguiti dall'Ateneo nell'anno 2021.

Nella redazione della presente Relazione si è tenuto conto:

- del [Piano Integrato di Ateneo per il 2021/2023](#) (di seguito anche P.I.A.), approvato in data 29/1/2021 dal Consiglio di Amministrazione, di cui il [Piano Organizzativo per il Lavoro Agile \(P.O.L.A.\)](#) costituisce allegato (sez. II);
- delle risultanze dell'attività di monitoraggio degli obiettivi di *performance* assegnati per l'anno 2021;
- dei dati, atti e documenti concernenti le attività dell'Ateneo, acquisiti dagli Uffici o reperibili attraverso fonti aperte.

Il persistere dello stato di emergenza pandemica ha condizionato il funzionamento dell'Ateneo nel suo complesso, oltre che la definizione e l'attuazione degli obiettivi, imponendo rimodulazioni delle priorità e adattamenti dell'operatività alla normativa straordinaria, dettata per contenere e gestire la situazione sanitaria¹. La maggior parte delle attività e delle funzioni dell'Ateneo si sono svolte in modalità mista (in persona/a distanza), con particolare riguardo all'attività didattica, al lavoro del personale t.a. ed agli eventi ed incontri aperti alla partecipazione del pubblico. A partire dal mese di agosto, l'accesso agli edifici ed ambienti di Ateneo è stato condizionato al possesso della 'certificazione verde' (cd. *Green pass*).

La sequenza dei provvedimenti e delle azioni poste in essere per la gestione in Ateneo della situazione pandemica è riportata nell'apposita pagina del sito (<http://www.unina.it/ateneo/ripre-misurecovid19>).

Tra le principali novità dell'anno 2021 si segnala la costituzione della **Fondazione universitaria Federico II**, con socio unico fondatore l'Ateneo, che assume la qualifica di ente di riferimento².

L'Ateneo ha inoltre pubblicato il suo secondo **Bilancio di Genere** e lo ha presentato alla Comunità accademica³; sulla base delle risultanze dello stesso, è stato elaborato il [Piano di uguaglianza di genere di Ateneo per il triennio 2022-2024](#)⁴, che costituisce uno dei presupposti per l'accesso a diverse fonti di finanziamento, tra cui il PNRR.

A seguito della presentazione (3.4.2021) alla Commissione Europea del [Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza \(PNRR\)](#), l'Ateneo ha avviato le attività finalizzate alla presentazione dei progetti; i primi bandi sono stati emanati nel dicembre 2021.

¹ Lo stato di emergenza è cessato il 31.3.2022.

² Per maggiori dettagli si rinvia alle pagine successive.

³ Il secondo **Bilancio di Genere** è consultabile in formato *open access* all'indirizzo <http://www.fedoabooks.unina.it/index.php/fedoapress/catalog/book/227>; è stato presentato nel corso di un evento svolto in modalità mista (in persona/a distanza), a causa dell'emergenza epidemiologica: <https://www.unina.it/-/25571985-si-presenta-il-bilancio-di-genere-della-federico-ii>.

⁴ Tale Piano – elaborato nel 2021 ed approvato dal Senato Accademico e dal CdA nella prima adunanza dell'anno 2022 - si articola in 38 azioni (attraverso le quali concretizzare l'impegno dell'Ateneo per la parità di genere), che toccano tutte le aree di intervento indicate nelle *Linee Guida* della Commissione Europea e della CRUI: conciliazione vita-lavoro, equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti, contrasto alle molestie e alla violenza di genere.

L'anno 2021 ha visto, inoltre, l'avvio delle attività finalizzate alla programmazione ed organizzazione degli eventi e delle iniziative correlati alle celebrazioni per gli **800 anni dalla fondazione dell'Ateneo**, che verranno a compimento nel 2024.

1.1. Il governo dell'Ateneo

Rettore per il sessennio 2020-26 è il **prof. Matteo Lorito**, ordinario di Patologia Vegetale ([D.M. 782 in data 19.10.2020](#)); **Prorettrice** è la **prof.ssa Rita Maria Antonietta Mastrullo** ([D.R. n. 3784/2020](#)).

Nei mesi di **febbraio-aprile 2021** il Rettore ha nominato i propri [delegati](#), che lo affiancano in 27 diversi ambiti di governo⁵.

La carica di Direttore Generale fino al 1.8.2021 è stata ricoperta dal **dott. Francesco Bello**.

A decorrere dal 2 agosto 2021, l'incarico di [Direttore generale](#) dell'Ateneo è stato conferito al **dott. Alessandro Buttà**, che ha confermato il **dott. Maurizio Tafuto** quale *vicario*.

1.2. Il Piano Integrato di Ateneo 2021/2023

Il [Piano Integrato di Ateneo \(P.I.A.\) 2021/2023](#) è stato approvato dal C.d.A. nell'adunanza del 29.1.2021 con delibera n.50 ed elaborato sulla base del [Piano Strategico di Ateneo 2019-2021](#), del [SMVP per il 2021](#)⁶ 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 2021-2023](#)⁷.

1.3. Il Piano Strategico di Ateneo 2021/2023

Il nuovo [Piano Strategico di Ateneo](#) è stato **presentato dal Rettore alla Comunità Accademica** (Direttori di Dipartimento, Delegati del Rettore, Dirigenti di Ateneo) nel mese di luglio 2021; a seguire, è stato approvato dal CdA e dal Senato accademico (nelle adunanze del 15 luglio 2021) e pubblicato sul sito web di Ateneo.

Si struttura in **4 Traiettorie Strategiche** (1. NUOVE PROSPETTIVE DELLA DIDATTICA; 2. UNIVERSITÀ, CITTÀ E TERRITORIO; 3. SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE; 4. I GIOVANI E LA RICERCA), **4 Sfide** (1. Nuove prospettive della didattica 2. Ricerca 3. Terza Missione 4. Internazionalizzazione), **4 Ambiti** (1. Transizione sociale 2. Transizione ecologica 3. Transizione digitale 4. Dimensione globale), **8 Obiettivi** (1. Partecipazione 2. Riduzione delle disuguaglianze 3. Formare al pensiero sostenibile 4. Responsabilità e

⁵ 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](#).

⁶ Approvato dal C.d.A. in data 29.1.2021.

⁷ Approvato in data 29.3.2021 [con delibera n.92](#) alla luce della proroga dell'approvazione per l'anno 2021 al 31 marzo 2021, come riportato nel Comunicato pubblicato sul sito web dell'ANAC in data 7.12.2020.

gestione sostenibile 5. Sviluppare i processi di digitalizzazione 6. Ricerca globale 7. Engaged University 8. Mobilità e interculturalità), intersecati ed interconnessi⁸.

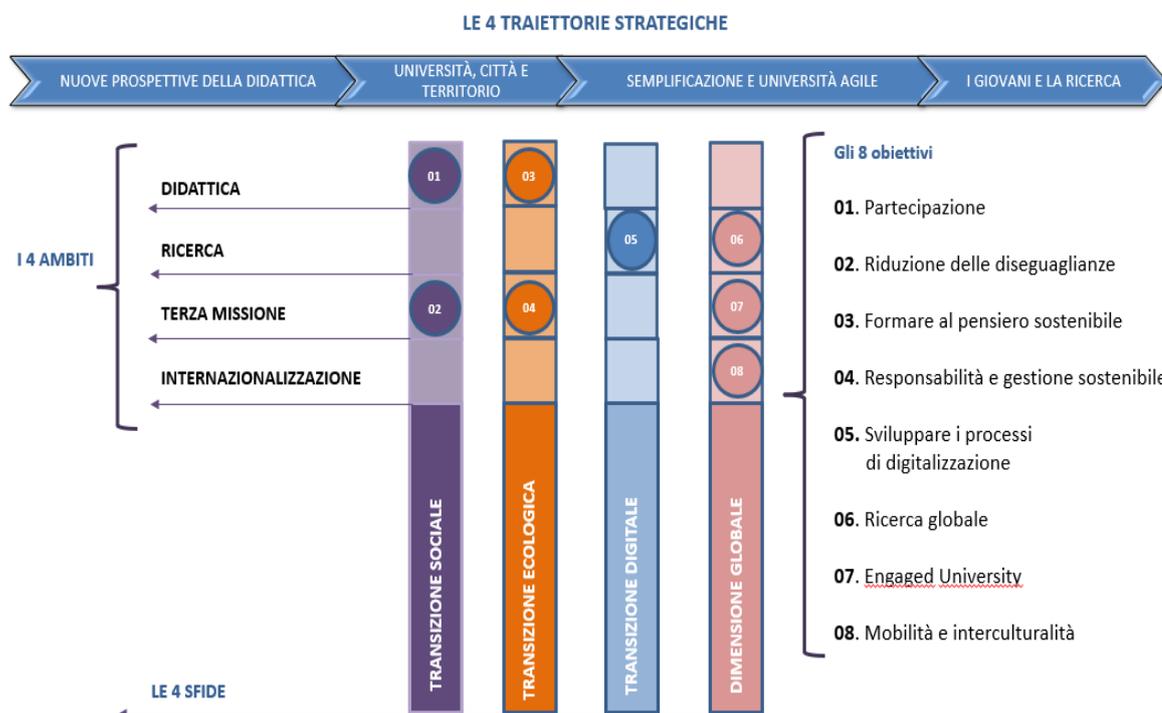


Immagine 1 – Le traiettorie, le sfide, gli ambiti, gli obiettivi – PSA 2021/2023

La visione e le direttrici del nuovo PSA sono state oggetto di studio, analisi e sviluppo in vista del loro progressivo recepimento in sede di pianificazione integrata, avviata in attuazione dell'art 6 del d.l. 80/2021⁹: alla molteplicità e proliferazione dei Piani, alla cui elaborazione e redazione sono tenute le PPAA, si sostituisce l'unificazione ed il coordinamento in un unico documento programmatico, ovvero il **Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO)**, che viene adottato per la prima volta ed in via sperimentale per l'anno 2022.

⁸ "Il Piano strategico dell'Università degli Studi di Napoli Federico II è sviluppato secondo una logica di programmazione integrata e multilivello, che opera su 4 Ambiti di Intervento: Didattica, Ricerca, Terza Missione, Internazionalizzazione.

Il Piano si presenta aperto, dinamico ed integrabile

Il Piano Strategico recepisce le 4 Sfide Globali che si inquadrano nella strategia del PNR, PNRR, Agenda 2030 e nelle priorità delle Politiche di Coesione 2021 - 2027: **Transizione Sociale, Transizione Ecologica, Transizione Digitale e Dimensione Globale**. L'Ateneo interpreta la propria visione 2021 - 2026 secondo le 4 Traiettorie Strategiche: **Nuove prospettive della didattica, Università Città e Territorio, Semplificazione e Università Agile, La Ricerca e i giovani**, declinandole per il 2021 - 2023 in 8 Obiettivi, a loro volta sviluppati in un numero di Azioni misurabili attraverso Indicatori Quantitativi". **PSA 2021-2023. Visione 2021-26.**

⁹ Cd. decreto Reclutamento PNRR, convertito con legge n. 113 del 6.8.2021

1.4 Strutture e Comunità

Per il 2021 non si registrano sostanziali modifiche strutturali: si contano 4 Scuole, 26 Dipartimenti, 17 Centri di Ricerca Interuniversitari, 23 Centri di Ricerca Interdipartimentali, 1 Centro di Servizio Interdipartimentale, 11 Centri di servizio di Ateneo, il Centro Musei delle Scienze Naturali e Fisiche, il Centro Museale "Musei delle Scienze Agrarie" - MUSA (cui afferisce anche l'Orto Botanico di Portici), 2 Musei, 12 biblioteche di Area coordinate dal Centro di Ateneo per le Biblioteche "Roberto Pettorino" (C.A.B., che rientra tra i citati *Centri di servizio di Ateneo*), Orto botanico di Napoli, Azienda Agraria e zootecnica. L'Amministrazione centrale si articola in 11 Ripartizioni e 3 Uffici di staff del Rettore e Direttore generale (fino a luglio 2021 era articolata in 12 Ripartizioni¹⁰).

Le unità di **personale docente e ricercatore** aumentano sensibilmente in conseguenza delle nuove assunzioni, pressoché raddoppiate rispetto all'anno 2020: particolarmente rilevante l'incremento dei ricercatori (RTD-A: + 259, RTD-B: + 76).

PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE IN SERVIZIO	
Professori di I Fascia	
2020	2021
681	746
Professori di II Fascia	
2020	2021
973	1056
Ricercatori I.240/10 tipo A	
2020	2021
373	524
Ricercatori I.240/10 tipo B	
2020	2021
241	274
Ricercatori universitari	
2020	2021
363	259
TOTALE COMPLESSIVO	
2020	2021
2631	2860 (+230)
Tabella 1 - Personale docente e ricercatore in servizio. Fonte: Estrazione <i>Ufficio Data Warehousing</i> da <i>DataMart Personale</i> (CSA & UGov) – aggiornamento 15/06/2022	

¹⁰ La parziale riorganizzazione in questione è stata effettuata anche in conseguenza del collocamento in aspettativa di due dirigenti, l'uno per conferimento dell'incarico di Direttore generale presso questo Ateneo, l'altro presso altra Università.

PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE NUOVE ASSUNZIONI ¹¹	
Professori di I Fascia	
2020	2021
85	86
Professori di II Fascia	
2020	2021
159	185
Ricercatori I.240/10 tipo A	
2020	2021
88	259
Ricercatori I.240/10 tipo B	
2020	2021
26	76
Ricercatori universitari	
2020	2021
-	-
TOTALE COMPLESSIVO	
2020	2021
355*	606** (+251)
* + 87 procedure di proroga biennale RTD-A	** + 47 procedure di proroga biennale RTD-A.
Tabella 2 - Nuove assunzioni personale docente e ricercatore – anni 2020 e 2021. Fonte: <i>Ripartizione Didattica e Docenza</i>	

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO IN SERVIZIO	
DIRIGENTI	
2020	2021
12	12
Cat. EP	
2020	2021
177	152
Cat. D	
2020	2021
555	562
Cat. C	
2020	2021
1096	1084
Cat. B	
2020	2021

11 I neoassunti nel 2020 e 2021 qui riportati (tabella 2) rientrano rispettivamente tra le unità di personale in servizio nel 2020 e 2021 indicati nella tabella 1.

436	416
C.E.I.	
2020	2021
13	12
TOTALE COMPLESSIVO	
2020	2021
2289	2238* (-51)
Tabella 3 – Personale t.a. di Ateneo al 31.12.2021. Fonte: Estrazione <i>Ufficio Data Warehousing</i> da <i>DataMart Personale</i> (CSA & UGov) – aggiornamento 15/06/2022	

***N.B.:** il numero TOTALE include anche n. 473 unità di personale utilizzate dall'Azienda Ospedaliera Universitaria (esclusivamente o congiuntamente all'Università).

Al 1° gennaio 2022 si contano n. 5.510 persone che hanno **altre tipologie di rapporto** con l'Ateneo, ovvero assegnisti (441), dottorandi (1.538), specializzandi medici (2.579), docenti a contratto (952)¹².

Per quanto concerne gli **studenti**, si riportano di seguito i dati relativi all'anno accademico 2021/2022:

Tipo Corso di Studi		A.A. 2020/2021		A.A. 2021/2022	
		Immatricolati	Iscritti	Immatricolati	Iscritti
Corso di Laurea	L1	0	333	0	221
Corso di Laurea Specialistica	L2	0	28	0	11
Corso di Specializzazione	SP	1.110	2.673	212	631
Master di primo livello	M1	274	274	249	274
Master di secondo livello ¹³	M2	575	598	299	316
Diploma Universitario	DU	0	5	0	4
Corso di Laurea	CL	0	932	0	681
Laurea ciclo unico	LU	0	222	0	153
Laurea Magistrale Ciclo Unico	LMU	2.696	16.809	2.755	15.593
Laurea Magistrale	LM	6.147	15.185	5.307	13.874
Corso di Laurea	L	14.905	45.978	14.743	44.226
		25.707	83.037	23.565	75.984

Tabella 4 – numero di studenti a.a. 2021/2022. Fonte: Estrazione *Ufficio Data Warehousing* da *DataMart Studenti* (GEDAS) – aggiornamento 15/06/2022.

¹² Fonte: Estrazione *Ufficio Data Warehousing* da *DataMart Personale* (CSA & UGov) – aggiornamento 15/06/2022. Alla data del 6.12.2021 erano presenti n. 20 operai agricoli.

¹³ Master a. a. 2021/2022 con almeno 1 iscritto; si segnala che non sono computati gli studenti dei 2 Master con sede amministrativa presso altri Atenei.

1.5 Il lavoro agile in Ateneo.

Il lavoro a distanza in Ateneo è stato introdotto com'è noto nel 2020, *ex abrupto*, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Il P.I.A. 2021-23 contiene un'apposita sezione dedicata alla programmazione, regolazione, gestione e monitoraggio del lavoro agile, in attuazione di disposizioni di legge ed in vista della sua 'normalizzazione' e stabilizzazione: il **Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.) di Ateneo** è stato elaborato dalla Direzione generale e dalle competenti Ripartizioni sulla base degli approfondimenti e degli indirizzi del **gruppo di lavoro** nominato dal Rettore con D.R. n. 4240 del 23.12.2020, in attuazione dell'articolo 14, comma 1, della Legge n. 124 del 2015 e s.m.i. e delle *Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance* approvate con Decreto del 9 dicembre 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

Il P.O.L.A. 2021/2023, corredato di tutti gli allegati, è stato trasmesso con nota direttoriale del 20/01/2021 alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU; successivamente a tale informativa ed al relativo *confronto*, è stato approvato – quale parte integrante del PIA 2021/2023 – nell'adunanza del 29.1.2021.

La necessità di contenimento e gestione dell'epidemia ha, tuttavia, comportato un notevole slittamento della data inizialmente prevista (1.2.2021) per l'avvio del lavoro agile 'ordinario': il **lavoro a distanza 'emergenziale' è proseguito fino alla fine del mese di ottobre 2021**, con modalità differenziate e adattate via via (con diversi provvedimenti del Direttore Generale) alle evoluzioni della situazione sanitaria e della campagna vaccinale¹⁴.

L'Ateneo ha, dunque, dato **avvio al lavoro agile 'ordinario' a partire dal 2.11.21**, secondo le modalità organizzative adottate con [Decreto del Direttore Generale n. 816 del 20.10.2021](#), con il supporto della Ripartizione Risorse umane.

L'accesso a tale modalità lavorativa è avvenuto su base **volontaria** - attraverso la presentazione di istanza da parte del personale interessato – e con sottoscrizione di apposito **accordo individuale**: di concerto con i propri Responsabili di Struttura/Referenti del Lavoro Agile, i contraenti hanno individuato nell'accordo le giornate di lavoro agile nell'ambito della settimana o del mese, le attività da svolgere in tali giornate, l'*output*, il volume programmato di *output*, gli applicativi informatici utilizzati, le modalità di monitoraggio.

Il PIA 2021-23 ha dedicato un'intera sezione agli obiettivi del Direttore Generale e dei Dirigenti (cfr. *infra*) correlati all'introduzione del Lavoro Agile in Ateneo.

Al fine di garantire la efficace attuazione dello stesso, tutti i Dirigenti sono stati, tra l'altro, chiamati – in attuazione dei *comportamenti* previsti nel SMVP 2021 – ad adottare un approccio per obiettivi nella gestione del personale afferente alle proprie Ripartizioni, a monitorare costantemente il corretto e pieno funzionamento dei canali individuati per la comunicazione distanza (TEAMS, portabilità telefonica) rivolti agli utenti interni ed esterni, ad organizzare frequenti riunioni per

¹⁴ Si veda la pagina <http://www.unina.it/ateneo/ripre-misurecovid19>, già menzionata in par. 1.

fornire i *feed-back* necessari ai Capi Ufficio per una gestione ottimale della programmazione dell'attività lavorativa e della *performance* individuale e di gruppo.

Nell'allegato L.A.2021 "consuntivo LAVORO AGILE 2021" è riportata una rendicontazione dei risultati raggiunti dall'Amministrazione rispetto a quanto programmato per l'anno 2021 nel POLA 2021/2023, in armonia con le indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica; il monitoraggio degli indicatori ivi riportati fornisce primi elementi di valutazione sull'attuazione del lavoro agile 'ordinario' in Ateneo e per la costruzione della futura regolazione in materia.

Si riportano, inoltre, nell'allegato Rip R.U.1 le tabelle di sintesi dell'incidenza del lavoro agile sulle tipologie di assenza più salienti del personale tecnico-amministrativo nel triennio 2019-2021; i dati si riferiscono al numero di giornate di assenza dal servizio. Nell'allegato RU2 sono riportati alcuni dati dello *smart working* in Ateneo nel primo semestre di introduzione del lavoro agile 'ordinario'¹⁵.

1.6 Fondazione universitaria Federico II

Nelle sedute del Senato accademico e del Consiglio Amministrazione del 26/5/2021 è stata approvata, su proposta del Rettore, la costituzione della Fondazione universitaria Federico II, con socio unico fondatore l'Ateneo, che assume la qualifica di ente di riferimento, in applicazione della Legge n. 388/2000, art. 59 comma 3, e del Regolamento di attuazione approvato con D.P.R. 24 maggio 2001, n. 254.

Ai sensi dell'art. 3, comma 3, del D.P.R. n. 254 del 2001, il Ministero dell'Università e della Ricerca ha espresso parere sullo Statuto della Fondazione¹⁶. La Fondazione è stata poi costituita con atto notarile in data 4/6/2021.

L'obiettivo generale del progetto, in conformità alla normativa richiamata, è lo svolgimento da parte della Fondazione Federico II di attività a carattere strumentale, rispetto a quelle istituzionali di didattica e ricerca, finalizzate a:

- favorire lo sviluppo culturale, sociale ed economico delle comunità locali in cui opera l'Università;
- supportare e promuovere iniziative a sostegno dei risultati della ricerca, della creazione di nuove imprenditorialità originate dalla ricerca, nonché dei programmi di formazione, ricerca e terza missione per lo sviluppo di rapporti fra l'Università e l'esterno, incluso incubatori e acceleratori di *startup* e *spinoff*;
- valorizzare l'attività di ricerca e di formazione dell'Università, anche con riferimento alle problematiche del mercato del lavoro, svolgendo funzioni di promozione, di richiamo e di

¹⁵ Per omogeneità e significatività, sono stati riportati i dati trasmessi dalla Ripartizione Risorse umane in relazione all'arco temporale **dal 2.11.2021 all'8.4.2022**.

¹⁶ In base all'art. 1, comma 6, dello Statuto, in quanto ente di riferimento, "l'Università ha le funzioni di indirizzo, di controllo delle attività della Fondazione".

sostegno di giovani e valenti ricercatori, italiani o stranieri, nonché di previsione in materia tecnologica e formativa;

- supportare l'Università nell'organizzazione di corsi di formazione *post lauream* e di altre attività formative di *life long learning*, nonché di iniziative di formazione a distanza;
- promuovere e sviluppare l'internazionalizzazione della ricerca e della formazione dell'Università;
- promuovere il coinvolgimento di soggetti, pubblici o privati, locali, nazionali, comunitari, esteri o internazionali nel perseguimento degli scopi istituzionali dell'Università e della Fondazione.

Previa approvazione dell'Ateneo, è prevista l'eventuale adesione alla Fondazione – in qualità di Fondatori, di Partecipanti istituzionali o di Partecipanti – di persone fisiche o giuridiche, pubbliche o private, che, condividendone gli scopi, contribuiscano, in varie forme, al patrimonio o al fondo di gestione della Fondazione.

Gli organi della Fondazione sono il Presidente, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio dei Revisori dei Conti¹⁷.

Per quanto riguarda l'aspetto patrimoniale, l'art. 4 dello Statuto disciplina la composizione del patrimonio della Fondazione, formato innanzitutto dagli apporti in denaro o in natura dei Fondatori nella misura fissata dall'atto costitutivo (che costituiscono il Fondo di dotazione)¹⁸.

1.7 Ulteriori dati salienti

Didattica

Anche per l'anno 2021, l'attività didattica di Ateneo si è svolta prevalentemente in modalità *blended*, ossia mista in persona/a distanza, con modulazioni differenti a seconda dell'andamento della situazione epidemiologica e tenendo conto dei condizionamenti imposti dall'introduzione della cd. certificazione verde.

¹⁷ In base all'art. 9 dello Statuto il Presidente della Fondazione – con funzioni di rappresentante legale della stessa – è il Rettore dell'Università o un suo delegato. Il Presidente resta in carica fino alla scadenza del proprio mandato rettorale.

L'art. 14 dello Statuto prevede la possibilità che, successivamente alla costituzione ed in relazione alla progressione delle attività, il Consiglio di amministrazione della Fondazione, su proposta dell'Università, possa nominare un Comitato Scientifico come organo consultivo, presieduto dal Presidente.

¹⁸ Accanto al patrimonio l'art. 5 dello Statuto prevede per l'adempimento dei compiti istituzionali della Fondazione il Fondo di gestione, costituito dagli apporti dei Fondatori, dei Partecipanti istituzionali e dei Partecipanti nella parte non espressamente destinata a patrimonio e dai redditi provenienti dalla gestione del patrimonio.

In sede di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione sono state previste, anche ai fini dell'acquisizione della personalità giuridica, ai sensi del D.P.R. 10 febbraio 2000, n. 361, una quota pari a € 100.000,00 da destinare al Fondo di Dotazione e una quota di € 50.000,00 da destinare al Fondo di Gestione.

Il persistere della situazione emergenziale ha suggerito il mantenimento delle agevolazioni a favore degli studenti, inclusa la cd. no-tax area, la cui soglia è stata innalzata a € 26.000, tra le più vantaggiose nell'ambito dei mega e grandi Atenei¹⁹.

L'offerta didattica si è arricchita di **6 nuovi corsi di studio**, 5 magistrali di cui uno professionalizzante; tre di essi sono erogati in lingua inglese.

Questi i nuovi corsi²⁰:

- **Tecnologie digitali per le costruzioni** (L-Po1 – Ingegneria – Laurea Professionalizzante);
- **Biology of extreme environments** (LM-6 – Biologia) in lingua Inglese;
- **Architecture&Heritage** (LM-4 – Architettura) in lingua Inglese;
- **Transportation Engineering and Mobility** (LM – 23 – Ingegneria) in lingua Inglese;
- **Medicina e Chirurgia ad indirizzo Tecnologico** (MediTec – LM-41 – Medicina – nazionale a ciclo unico);
- **Coordinamento dei servizi educativi per la prima infanzia e per il disagio sociale** (LM-50 – Studi Umanistici).

Così come avvenuto nell'anno 2020, L'Ateneo ha fatto ampio utilizzo di piattaforme per l'erogazione di didattica asincrona, a supporto/integrazione di quella sincrona, destinata a studenti e lavoratori.

Il Centro di Ateneo **FEDERICA Web learning**, attraverso la piattaforma federica.eu²¹, ha prodotto n. **152 MOOC** ed erogato complessivamente n. 450 MOOC, con contenuti curriculari e *professional*: in quest'ultimo ambito, si segnala tra l'altro una significativa attenzione alle esigenze della Pubblica amministrazione per l'aggiornamento e la formazione del personale sulle tematiche relative alle competenze digitali²². L'utenza del 2021 ha superato le **500mila unità**, anche grazie alla presenza dei *provider* mondiali di EdX e Coursera. Nell'ottica dell'internazionalizzazione dell'offerta formativa di Ateneo, è stata avviata la traduzione dei corsi curriculari in inglese e spagnolo, raggiungendo un bacino di oltre 230mila utenti nel mondo.

¹⁹ Fonte: <http://www.unina.it/-/26193964-rette-no-tax-area-e-agevolazioni-per-gli-iscritti>.

²⁰ La descrizione dei CdL di nuova attivazione si legge in <https://www.orientamento.unina.it/nuovi-corsi-laurea-2021-2022/>.

²¹ La piattaforma Federica.eu è stata selezionata al primo posto per i **Web awards** promossi da **Eurid**, il registro dei domini in Europa (European Registry for Internet Domains). Inoltre, **ADI Design**, la prestigiosa Associazione per il Disegno Industriale italiana, ha inserito nel proprio catalogo 2021 Federica Web Learning, candidandola al premio Compasso d'Oro ADI per l'edizione 2022.

²² Tra i bacini di utenza più ampi, si segnala il personale TA della Regione Campania, che ha seguito percorsi dedicati nella sezione Federica Pro: sono stati totalizzati n. 5800 utenti fruitori dei MOOC.

Ricerca e Terza Missione

In apertura della sezione, si segnalano i lusinghieri risultati dell'Ateneo nella **VQR 2015-19**. L'ANVUR ha avviato la valutazione a novembre 2020, terminandola a febbraio 2022²³; nella VQR sono stati valutati anche i casi-studio di Terza Missione. Il Rettore ha ringraziato tutte le componenti dell'Ateneo per il lavoro svolto: nel suo complesso, il nostro Ateneo ha conseguito valori di R mediamente superiori all'unità e valori degli indicatori IRAS che lo collocano stabilmente fra il 2° e 3° posto assoluto nella graduatoria degli Atenei statali d'Italia.

Attività e risultati - Ricerca

Nel 2021 la Ripartizione Ricerca e Terza Missione ha completato la costruzione ed il popolamento del nuovo portale di Ateneo dedicato alla Ricerca (<https://www.ricerca.unina.it/>), che consente di accedere alle diverse **opportunità di finanziamento** offerte in **Ateneo**, in ambito **nazionale ed internazionale**, a dati e risultati, oltre che al reperimento di **partner di progetto**. Dallo stesso portale è possibile avere accesso a diverse utilità e funzionalità, tra le quali *U-webTimesheet* ed *IRIS-CINECA*, oltre al *Magazine* della ricerca in Ateneo. Si segnala, inoltre, l'avvio dell'implementazione del *Sistema Integrato della Ricerca di Ateneo (SIRA)*²⁴.

Si evidenziano di seguito le principali attività che hanno coinvolto l'Ateneo nell'anno 2021²⁵:

Aurora – European Universities Alliance: rete universitaria selezionata dalla Commissione Europea nell'ambito del programma EU+ European Universities con lo scopo di prefigurare il sistema universitario del futuro, cui l'Ateneo partecipa fin dal 2019. Le European Universities sono alleanze transnazionali di università che condividono programmi di studio, di ricerca, di innovazione e sviluppo e che si prefiggono una collaborazione strutturale e di lungo termine. Le attività dell'Alleanza hanno preso avvio nel novembre 2020, tutte le informazioni sugli assi tematici (Salute e benessere, Società digitale e cittadinanza globale, Culture: identità e differenze; Sostenibilità e cambiamento climatico) e sulle modalità di azione sono reperibili sul sito: <https://www.aurora.unina.it/>.

Task Forces di Ateneo: costituiscono uno strumento agile ed efficace per promuovere collaborazioni di ricerca interdisciplinari e realizzare sinergie trasversali tra i Dipartimenti, creando integrazioni tra competenze e conoscenze diverse ma complementari. Attualmente sono attive 10 Task Forces in diversi ambiti (<https://www.ricerca.unina.it/taskforces/>).

Dipartimenti di Eccellenza: l'Ateneo ha trasmesso al MUR gli ultimi monitoraggi delle attività al 31.12.2021 e sono state inviate le relazioni finali. Con nota n. 103266 del 10/05/2002, il MUR ha comunicato l'esito positivo di tutte le relazioni finali trasmesse e, di conseguenza, l'erogazione del saldo del finanziamento. **Il progetto ha impegnato risorse (MUR+cofinanziamento Ateneo) per € 60.108.590,00.**

²³ [comunicato-stampa-VQR-2015_2019.pdf \(anvur.it\)](#)

²⁴ Per i dettagli si veda la sezione dedicata agli obiettivi di performance organizzativa dei Dirigenti, ob. 4.3.

²⁵ Contenuti, notizie e dati forniti dagli Uffici della Rip. Ricerca e Terza Missione.

Piano Operativo Salute: è articolato nelle seguenti *Traiettorie di sviluppo*, cui corrispondono specifici Avvisi pubblici, emanati dal Ministero della Salute a valere sul Fondo per lo Sviluppo e la Coesione (FSC) 2014-2020 nell'ambito delle Linee di azione:

Traiettorie 1 "Active & Healthy Ageing - Tecnologie per l'invecchiamento attivo e l'assistenza domiciliare";

Traiettorie 2 "eHealth, diagnostica avanzata, medical device e mini invasività";

Traiettorie 3 "Medicina rigenerativa, predittiva e personalizzata";

Traiettorie 4 "Biotecnologia, bioinformatica e sviluppo farmaceutico";

Traiettorie 5 "Nutraceutica, nutrigenomica e alimenti funzionali".

Nel 2021, l'Ateneo ha partecipato a **tutti i bandi**, presentando progetti in qualità di **capofila** su tutte le traiettorie (ad eccezione della Traiettorie 4, nell'ambito della quale partecipa come *partner* di progetto con capofila la Regione Campania).

Ad oggi non sono disponibili i risultati definitivi; **tutti i progetti hanno superato la prima fase di valutazione amministrativa.**

Ecosistemi dell'Innovazione: bando dell'Agenzia per la Coesione Territoriale emanato nel 2021, cui l'Ateneo ha partecipato. N. 14 dei progetti presentati/partecipati dall'Ateneo sono stati ammessi alla seconda fase di valutazione (valore totale: 360 milioni di euro); l'Ateneo è capofila su 3 progetti per un ammontare di 88 milioni di euro. I risultati sono attesi per il 2022.

DM 737/2021 (Criteri di riparto e utilizzazione del Fondo per la promozione e lo sviluppo delle politiche del Programma Nazionale per la Ricerca-PNR): il MUR ha approvato la Relazione Programmatica presentata dall'Ateneo e, conseguentemente, ha finanziato iniziative per complessivi € 16.132.824,76, suddivisi tra bando FRA 2022 e 2023, dottorati di ricerca e assunzione di ricercatori a tempo determinato (queste ultime due iniziative già parzialmente finanziate con fondi a valere, rispettivamente, sul DM 1061/2021 e sul DM 1062/2021²⁶).

Bando FRA 2020 (Finanziamento della Ricerca di Ateneo): emanato con la finalità di sostenere i ricercatori che non siano già destinatari di finanziamenti provenienti da bandi competitivi. Distinto in due differenti linee (A e B), risultano approvati n. 30 progetti per la linea A (importo finanziato: €1.111.415,00) e n. 65 progetti per la linea B (importo finanziato: 2.389.515,95).

Per l'anno 2021 sono risultate, inoltre, in aumento i progetti finanziati nell'ambito di **programmi internazionali:** risultano **attivi n. 89 progetti HORIZON 2020, di cui n. 14 ERC e n. 29 MSCA²⁷,** oltre a n. 16 progetti finanziati nell'ambito di altri programmi internazionali.

Di seguito, si riporta un prospetto riepilogativo dei principali progetti/finanziamenti in corso di esecuzione nell'anno 2021:

²⁶ Sul finanziamento ex D.M. 1062 risultano assunti n. 163 ricercatori, di cui 55 nell'area tematica *Green* e 108 nell'area tematica *Innovazione*.

²⁷ Marie Skłodowska Curie Actions.

Progetti Internazionali ²⁸				
Horizon 2020	N° progetti attivi al 31.12		Totale EU Contribution	Totale UNINA EU Contribution
	2020	2021		
ERC	10	14	€ 18.671.342,20	€ 15.481.577,24
MSCA	25	29	€ 70.764.624,54	€ 9.044.047,84
Altri Progetti	44	46	€ 372.383.979,80	€ 15.484.021,50
Totale UNINA EU Contribution			2020	Circa € 37 ml
			2021	Circa € 40 ml
	N° progetti attivi al 31.12		Totale Contribution	Totale UNINA Contribution
	2020	2021		
Altri Progetti Internazionali	14	16	€ 28.496.714,41	€ 2.930.720,77

Tabella 5 – Dati relativi ai progetti attivi nell’ambito del programma Horizon 2020, suddivisi tra ERC, Marie Curie-MSCA ed altri con relativo totale finanziato + contributo UNINA.

Sul versante della ricerca finanziata nell’ambito di bandi nazionali, si espone – per rappresentatività – il dato relativo ai [Progetti di Ricerca di Interesse Nazionale](#): sul bando **PRIN anno 2020** risultano finanziati n. 60 progetti (su 697 presentati), per un totale di circa 9 milioni di euro assegnati dal MUR ed un costo totale dell’investimento (comprensivo di quota di cofinanziamento a carico di UNINA) di circa 11 milioni di euro.

Di seguito, i dati raffrontati relativi agli ultimi due bandi:

	n. progetti presentati	n. progetti finanziati	% finanziati su presentati	Importo finanziato da MIUR
Bando anno 2017	720	166	23,06	€23.997.713
Bando anno 2020	697	60	8,61	€8.898.545

Tabella 6 – Dati relativi agli ultimi due bandi PRIN (2017 e 2020). Fonte: [Ufficio Supporto all'Individuazione delle Opportunità di Finanziamento ed alla Gestione dei Progetti di Ricerca](#). N.B. Il dato si è modificato di 1 unità rispetto a quello esposto nella Relazione 2020, in ragione di n. 2 trasferimenti in uscita di ricercatori assegnatari ed n. 1 trasferimento in entrata (saldo= - 1).

Si noti che le risorse messe a bando dal MUR per l’anno 2020 sono notevolmente ridotte rispetto al bando anno 2017 (€178.943.692 per l’anno 2020 *versus* € 391.000.000 per l’anno 2017).

²⁸ Per *Totale EU contribution* si intende il totale finanziato dalla commissione europea di cui sono destinatari tutti i partner di progetto, mentre per *Totale UNINA EU Contribution* si intende il totale dei finanziamenti di progetto destinati alla sola UNINA. Il totale finanziato + contributo UNINA è relativo ai progetti in corso di esecuzione nell’anno 2021 e pertanto comprende anche progetti finanziati negli anni passati (ma ancora in corso di esecuzione).

In continuità con i dati esposti nella *Relazione sulla Performance – anno 2020*, utilizzati come baseline, si trascrivono i numeri di alcuni prodotti della ricerca per il 2021²⁹:

Prodotto	2019	2020	2021
Articolo in rivista	5989	6774	6205
Monografia/Trattato scientifico	125	167	109
Contributo in volume	1243	1278	955

Tabella 7 – Dati relativi al numero dei prodotti per la ricerca, ripartiti in categorie. FONTE: estrazione dal Catalogo IRIS, effettuata in data 15.6.2022.

Terza Missione

Nel corso delle attività finalizzate alla VQR 2015-19, il Gruppo di Lavoro (GdL) costituito con D.R. 2020/4013 ha selezionato n. 13 casi studio tra i 153 segnalati dalle strutture di Ateneo e dai Referenti VQR a seguito di apposita *call*. Il GdL ha inoltre preso in considerazione 41 spin-off e 79 brevetti ricadenti nel periodo di riferimento.

Caso Studio		Campo di Azione
Spin Off MegaRide		Imprenditorialità
Spin Off SOPHIA		
Spin Off NM2		
I Musei della Federico II incontrano il territorio		Produzione e Gestione di Beni Artistici e Culturali
Atelier della Salute		Sperimentazione Clinica e Tutela della Salute
Inclusione: Diritti, Beni confiscati e Immigrazione		Formazione Permanente e Didattica Aperta
Federica Web Learning – Didattica digitale di qualità universitaria open access		
L’ecosistema della conoscenza digitale: la formazione delle Academy della Federico II		
F2 Cultura		Public Engagement
Imparare per conoscere e per condividere: dalla diagnosi all’inclusione nei disturbi dello spettro dell’autismo		Produzione di Beni Pubblici di Natura Sociale, Educativa e Politiche per l’Inclusione
GULU-NAP: Sinergia e Solidarietà con l’Uganda		
Sii Saggio, Guida Sicuro		Agenda ONU e SDG
UNINAQUAM: Acqua di Ateneo buona da bere		

Tabella 8 – Casi studio selezionati dal G.d.L. costituito con D.R. 2020/4013. Fonte: *slide* della presentazione dei risultati del G.d.L.

²⁹ I dati sulla produzione 2021, numericamente inferiori a quella 2020, dipendono non necessariamente da un minore impegno nella ricerca ma dai tempi di aggiornamento del Catalogo a cura degli autori: gli inserimenti nel Catalogo IRIS, infatti, spesso non seguono immediatamente la data di pubblicazione dei prodotti stessi. Ciò spiega anche le differenze riscontrabili tra i numeri riportati nella Relazione ed. 2020 e la presente Relazione.

Sono, pertanto, allo studio iniziative di sensibilizzazione al tempestivo aggiornamento del Catalogo IRIS destinate al personale docente e ricercatore di Ateneo.

Dei risultati della VQR 2015-19 si è detto in apertura di sezione.

Tra le altre azioni di Terza Missione, si evidenzia la stipula dell'accordo di collaborazione e partenariato tra l'[Ateneo e ORACLE Italia](#), finalizzato a promuovere la digitalizzazione virtuosa delle imprese italiane nei campi dell'ingegneria, dell'informatica e in tutti i settori scientifici connessi, nonché nelle discipline correlate a temi economico-gestionali e a processi comunicativi avanzati. L'obiettivo comune è sostenere e rafforzare il collegamento tra Formazione, Ricerca e Industria.

L'8.11.2021 è stato inaugurato il quarto anno accademico del **Polo Penitenziario UNINA**: 7 sono i Dipartimenti federiciani coinvolti, più di 100 a semestre i docenti che vi insegnano e 26 i tutor tra studenti e dottorandi impegnati nel progetto. Agli studenti del Polo sono garantite lezioni, seminari, orientamento per la preparazione degli esami, assistenza alla preparazione delle tesi di laurea, e naturalmente lo svolgimento degli esami e delle sessioni di laurea.

Per ulteriori azioni di terza missione, può farsi riferimento al nutrito calendario di eventi – per lo più svoltisi in modalità mista – riportato nella sezione *news* del sito di Ateneo, oltre che in www.f2cultura.unina.it. Si segnala, inoltre, che è allo studio l'acquisizione di un ulteriore applicativo, con il quale creare e gestire il *database* delle azioni di TM.

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.

Il percorso di costituzione della SSM e di autonomizzazione dall'Ateneo si è completato nel febbraio 2022. Ogni ulteriore dettaglio sulle attività e sui risultati della Scuola è reperibile su <http://www.ssm.unina.it/>.

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: sono il risultato di accordi di collaborazione tra l'Ateneo e Aziende di rilievo internazionale e offrono percorsi formativi di particolare rilevanza per il tessuto produttivo, sviluppando competenze e *soft skill*.

Alle *Academies* già attive – [Apple Developers Academy](#), [Aerotech Academy](#) (in collaborazione con [Leonardo](#)), [Digita](#) (in collaborazione con [Deloitte](#)), [5G](#) (in collaborazione con [CapGemini](#)), [Cisco – DTLab Networking Bootcamp](#) (in collaborazione con [Cisco Systems, Inc.](#)), [Cyber HackAdemy](#) (in collaborazione con [Accenture](#) e [Paolo Alto Networks](#)) – si è aggiunta [la nuova SI Academy, in collaborazione con Tecne del Gruppo Autostrade per l'Italia](#), aperta a giovani ingegneri, già laureati. La SI Academy ha come obiettivo la formazione di esperti di concezione, gestione e monitoraggio delle infrastrutture in un'ottica di esercizio sostenibile, sicuro e tecnologicamente avanzato. Agli studenti verrà offerta una formazione avanzata nel campo delle infrastrutture afferenti al

sistema viario, quali ponti, viadotti, gallerie, ecc., combinando concetti avanzati di Ingegneria civile, Ingegneria gestionale ed Industria 4.0, infrastrutture smart. [Nel mese di novembre 2021 sono state avviate le attività della CoreAcademy. Conversion and Resilience](#), una struttura di alta formazione istituita dall'Ateneo in collaborazione con **KPMG, DXC Technology ed Exprivia**, che ha lo scopo di formare figure specializzate nel settore della trasformazione dei servizi pubblici; per la prima edizione dell'Academy le figure da formare saranno comprese nell'ambito dei servizi sanitari e socio-sanitari.

Amministrazione

Oltre a numerose problematiche correlate all'emergenza sanitaria e all'impegno per la redazione in tempi brevissimi – unitamente alle competenti Ripartizioni – del P.O.L.A. di Ateneo, si ritiene utile segnalare che, tra le questioni affrontate direttamente dal Direttore generale e risolte nel corso del primo semestre del 2021, vi è la soluzione positiva (delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 30 giugno 2021) della problematica relativa all'istituzione di una indennità di funzione in favore dei Direttori di Dipartimento.

A causa della normativa statale in materia di limiti di spesa delle Amministrazioni pubbliche, dopo la riorganizzazione statutaria a seguito della Riforma Gelmini, non era stato possibile istituire una nuova indennità in favore dei Direttori di Dipartimento nonostante l'attribuzione ai Direttori, a seguito della riorganizzazione, di nuove e più complesse funzioni, con conseguenti maggiori responsabilità gestionali.

Le modifiche alla normativa sui limiti di spesa intervenute con la Legge di Bilancio 2020 (n. 160 del 27/12/2019) e i successivi chiarimenti intervenuti con la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 26 del 14/12/2020 hanno consentito in sede di approvazione del Bilancio di Esercizio 2020 (avvenuta nella medesima seduta del Consiglio di Amministrazione) di istituire, a decorrere dall'1/7/2021, con il parere favorevole del Collegio dei Revisori, un'indennità di funzione in favore dei Direttori di Dipartimento fissata in € 12.500,00 annui lordi, fermo restando che annualmente, in sede di approvazione del Bilancio di Esercizio, sarà verificata la compatibilità con i limiti di spesa vigenti.

OOOOO

Nonostante la singolarità del contesto, che ha richiesto un continuo lavoro di adattamento delle condizioni di operatività, l'Ateneo nel suo complesso ha raggiunto nell'anno 2021 risultati ragguardevoli, migliorando tra l'altro la posizione nei principali *ranking* internazionali: QS ci colloca tra i primi 500 Atenei del mondo, alla 392# posizione, ottavo 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. 2021/2023

La **performance organizzativa di struttura** riguarda gli obiettivi e i *risultati* dell'unità organizzativa di diretta responsabilità o di afferenza.

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

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

Il PIA 2021/2023 si struttura in:

- I. **Obiettivi Organizzativi assegnati al Direttore Generale e alle Ripartizioni** ([All. I al Piano Integrato di Ateneo 2021-2023](#), così come eventualmente rimodulati e riportati in apposita [sezione del sito web di Ateneo](#)), declinati nell'ambito di 7 finalità: per ciascun obiettivo sono individuati i relativi indicatori e *target* per il triennio 2021-2023 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;
- II. **Obiettivi Trasversali** ([All. II al Piano Integrato di Ateneo 2021-2023](#)), 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, il *target* per il 2021 ed i soggetti cui è affidato il coordinamento per l'attuazione. Al raggiungimento degli Obiettivi Trasversali 2021 è correlata la corresponsione al personale t.a. dell'indennità ex art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005, come confermata dall'art. 64, comma 5, del CCNL 19.04.2018, nonché la **valutazione della performance del Direttore Generale (10%** della retribuzione di risultato) **e dei Dirigenti assegnatari (5%** della retribuzione di risultato);
- III. **Obiettivi delle Strutture Decentrate** ([All. III al Piano Integrato di Ateneo 2021-2023](#)), assegnati al **personale t.a. di categoria 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 2021. E' stata data **facoltà** ai Direttori di Dipartimento, ai Presidenti delle Scuole e Direttori/Presidenti dei Centri di Ateneo di integrare/modificare gli obiettivi assegnati di *default*, esercitata **in un numero limitato di casi** (in particolare, Presidenti/Direttori di 6 Centri -e **Direttori di 2 Dipartimenti**). In caso di rimodulazione o di assegnazione in corso d'anno a seguito dell'attribuzione di nuovi incarichi di responsabilità, gli obiettivi sono stati pubblicati nell'apposita [pagina del sito web di Ateneo](#).

Di seguito si illustrano i risultati raggiunti in attuazione degli obiettivi assegnati, ripartiti per tipologia, con indicazione delle eventuali rimodulazioni disposte in corso d'anno; per sintetizzare il risultato raggiunto è stata utilizzata 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 i fascicoli di autovalutazione dei singoli dirigenti, atti, documenti ed informazioni disponibili presso le Ripartizioni e gli Uffici dell'Ateneo e sul sito istituzionale, nonché sulla base delle informazioni emerse in occasione del *confronto* con i Responsabili di Struttura.

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

<i>FINALITA' 1. PROMUOVERE LA QUALITÀ E L'INNOVAZIONE DELL'OFFERTA FORMATIVA IN RELAZIONE ALLE ESIGENZE DELLA PERSONA E DELLA SOCIETÀ</i>				
<i>Obiettivo</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2021</i>	<i>Risultato</i>
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 mq 700 ulteriori per uffici e realizzazione di n.1 accesso ulteriore al Complesso; COLLAUDO STATICO MODULO D entro il 31.12.2021	 100%

Tabella 9 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni: obiettivo 1 - Sintesi risultati.

Obiettivo 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

L'obiettivo si pone in continuità con la programmazione di Ateneo fin dal P.I.A. 2017-19. Nel corso dell'anno 2021 si è data priorità al completamento delle strutture dell'edificio denominato Modulo A3 del complesso universitario di San Giovanni, nell'ambito dei "LAVORI DI REALIZZAZIONE DI NUOVI INSEDIAMENTI UNIVERSITARI NELL'AREA EX CIRIO IN SAN GIOVANNI A TEDUCCIO – NAPOLI" (CIG: 59149914FC - CUP: E66B05000040002), finanziati dalla Regione Campania.

Il target **risulta pienamente raggiunto**: il collaudo è stato depositato al registro n.5/2021 dei depositi strutturali presso l'Ufficio di Supporto della Programmazione Edilizia.

FINALITA' 2. MIGLIORARE LA VIVIBILITÀ DELL'ATENEO				
Obiettivo	Responsabile	Indicatore	Target 2021	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 indagini strutturali, indagini geotecniche e modello di calcolo strutturale finalizzato alla verifica del grado di sicurezza sismica	n. 3 immobili (immobili AOU09 – AOU11 – AOU12)	 100%
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 B) n. 3 Dipartimenti sul totale	 100%
2.3 Migliorare il livello di sicurezza delle sedi – Piano di <i>audit</i> sicurezza	Dirigente della Ripartizione Prevenzione e Protezione	% delle UO sottoposte ad analisi con emissione del <i>report</i>	55%	 100%
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	100% degli immobili di Ateneo	 100%

Tabella 10 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni: obiettivi 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 - Sintesi risultati.

Obiettivo 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](#), prevedeva la **verifica del grado di sicurezza sismica** su un numero predefinito di immobili dell'Ateneo.

Per l'anno 2021, il *target* assegnato al Dirigente della Ripartizione Edilizia consisteva nella verifica di n. 3 immobili, denominati AOU 09, 11 e 12, tutti siti nel complesso dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico.

Tale target risulta raggiunto: agli atti di Ateneo vi è 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.

Obiettivo 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 disporre di un sistema di monitoraggio centralizzato dei DVR, oltre che di un supporto fondamentale nella programmazione, implementazione e controllo degli interventi di miglioramento della sicurezza;

consente, inoltre, di ordinare e sistematizzare tutte le informazioni relative al patrimonio umano ed immobiliare di Ateneo e di velocizzarne lo scambio, mettendole a disposizione dei diversi soggetti operanti nel settore della sicurezza.

Entrambi i target assegnati per l'anno 2021 risultano raggiunti: Il Dirigente della Ripartizione Prevenzione e Protezione ha relazionato in merito, dichiarando che nel 2021 sono state caricate nel Cruscotto le informazioni relative ai seguenti Dipartimenti: DIPARCH (Dipartimento di Architettura) e DIPSIA (Dipartimento di strutture per l'ingegneria e l'architettura) e DIPSTAR (Dipartimento di Scienze della Terra); per i medesimi Dipartimenti sono state pianificate le misure di prevenzione e protezione finalizzate al miglioramento delle condizioni di sicurezza.

Obiettivo 2.3 - Migliorare il livello di sicurezza delle sedi – Piano di *audit* sicurezza

Ai fini 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 è stato affidato al Dirigente della Ripartizione Prevenzione e Protezione l'obiettivo, articolato su base pluriennale, di elaborare un **piano di *audit*** per la sicurezza, per tutte le Unità Organizzative dell'Ateneo.

Per l'anno 2021 è stato assegnato al Dirigente della Ripartizione Prevenzione e Protezione, quale *target*, l'analisi del 55% delle Unità Organizzative.

Il target risulta raggiunto: sono state sottoposte ad analisi il 55,49% delle U.O.; il dirigente ha, tra l'altro, rappresentato di aver ricevuto *feedback* molto positivi dal personale e dai Responsabili delle U.O., per il loro diretto coinvolgimento nella risoluzione di non conformità dei luoghi e nei processi ivi attuati, nonché per il carattere innovativo della metodica applicata dalla Ripartizione, che contribuisce anche ad una maggiore diffusione della "cultura" della sicurezza nelle strutture.

Obiettivo 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 2021 è stato assegnato al Dirigente della Ripartizione Prevenzione e Protezione, quale *target*, il completamento del caricamento nel SIT dei dati relativi agli immobili di Ateneo (100% degli immobili).

Il target risulta raggiunto: nel sistema sono mappate la totalità delle planimetrie degli edifici dell'Ateneo, con indicazione di destinazione d'uso e struttura assegnataria per ciascuno degli ambienti.

FINALITÀ 3. QUALITÀ E PRODUTTIVITÀ DELLA RICERCA				
Obiettivo	Responsabile	Indicatore	Target al 2021	Risultato
3. Favorire e sostenere la partecipazione a bandi competitivi	Dirigente della Ripartizione Ricerca e Terza Missione N.B. l'obiettivo è perseguito in sinergia con il CSI di Ateneo	n. azioni/anno incentivanti la partecipazione a <i>call</i> competitive	n. 1 azione: ulteriore implementazione della procedura telematica di ausilio per la <u>gestione delle attività e del tempo del personale coinvolto nei progetti di ricerca</u>	 100%

Tabella 11 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni: obiettivo 3 - Sintesi risultati.

Obiettivo 3 - Favorire e sostenere la partecipazione a bandi competitivi

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 e 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, l'applicativo U-Web Timesheet è stato presentato all'Ateneo il 29 giugno 2021; conseguentemente sono stati pubblicati due manuali operativi, due *video tutorial* ed una scheda *template*, disponibili al link <https://www.ricerca.unina.it/supporto/uwebtimesheet>.

Dal 1° luglio l'applicativo è diventato operativo per tutto l'Ateneo e con nota prot. 117062 del 19 novembre 2021 è stato comunicato che, esaurita la fase sperimentale dell'applicativo, dal 1° gennaio 2022 le Strutture dovranno allinearsi nell'utilizzo dello stesso.

Il target è stato quindi raggiunto.

FINALITA' 4. ORGANIZZAZIONE E GESTIONE – ASSICURARE ADEGUATO SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ DI RICERCA, DIDATTICA E TERZA MISSIONE				
Obiettivo	Responsabile	Indicatore	Target al 2021	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 N.B. l'obiettivo è perseguito in sinergia con il CSI di Ateneo, che curerà la previa integrazione con il sistema di protocollo <i>eGrammata</i> e con il sistema documentale eDocumento utilizzati dall'Ateneo	SI/NO	All'esito della sperimentazione, dal 28 maggio 2021 gestione in piattaforma del 100% dei bandi per la chiamata di professori di prima e di seconda fascia ai sensi dell'art. 18.	 100%
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. 4 sessioni di approfondimento/anno, anche a distanza	 100%
4.3 Rafforzamento del supporto dell'Amministrazione Centrale alle attività di ricerca dei Dipartimenti	Dirigente della Ripartizione Ricerca e Terza Missione	N. di azioni e/o servizi dedicati progettati/anno	Almeno n. 1 azione: studio di fattibilità per la realizzazione del <i>Sistema integrato di Ricerca di Ateneo (SIRA)</i>	 100%

Tabella 12 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni: obiettivi 4.1, 4.2, 4.3 - Sintesi risultati.

Obiettivo 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: per il 2021, il *target* assegnato alla Dirigente della Ripartizione Didattica e Docenza prevedeva l'ultimazione della fase sperimentale e il successivo utilizzo della piattaforma.

Il *target* 2021 è stato oggetto di una rimodulazione ([nota prot.n. 90277 del 22/09/2021](#)): la versione originaria prevedeva la gestione in piattaforma dei bandi per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato (RTD) finanziati da soggetti esterni, mediante stipula di convenzioni, da ottobre 2021; a seguito di rimodulazione è stata invece prevista, a valle dell'ultimazione della fase sperimentale, la gestione in piattaforma - a decorrere dal 28/05/2021 - del 100% dei bandi per la chiamata di professori di prima e di seconda fascia ai sensi dell'art. 18.

Il target assegnato è stato raggiunto: a decorrere dal 28/05/2021 sono state gestite in piattaforma Pica il 100% delle procedure di chiamata dei professori di I e II fascia (pari a n. 175).

A seguito della sperimentazione della piattaforma anche per il reclutamento dei RTD, sono state altresì gestite n. 163 procedure, dunque ben oltre il *target* previsto.

Obiettivo 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; con D. R.n. 1772 del 26/04/2021 sono state apportate le necessarie modifiche riguardanti la composizione dello stesso.

Il *target* per il 2021 è stato indicato in n. 4 sessioni di approfondimento, da tenersi anche da remoto in considerazione dell'evoluzione del quadro epidemiologico.

Il target assegnato è stato raggiunto: nel corso delle 4 sessioni di approfondimento³⁰ sono state esaminate congiuntamente problematiche di interesse comune. Sono stati affrontati, tra l'altro, quelle riguardanti i seguenti temi:

- *Ricognizione dei beni mobili dell'Ateneo*;
- *regolamentazione delle missioni/trasferte*;
- *applicabilità dei limiti di spesa* alle istituzioni universitarie.

Obiettivo 4.3 - Rafforzamento del supporto dell'Amministrazione Centrale alle attività di ricerca dei Dipartimenti.

Nell'ottica di rafforzare il supporto dell'Amministrazione Centrale alle attività di ricerca dei Dipartimenti e, dunque, di sistematizzare le azioni di Ateneo volte alla gestione di tali attività, è stato assegnato per il 2021 al Dirigente della Ripartizione Ricerca e Terza Missione l'obiettivo di predisporre uno studio di fattibilità per la realizzazione di un Sistema integrato di Ateneo.

Nel corso dell'anno 2021, la Ripartizione Ricerca e Terza Missione ha elaborato un progetto operativo per la realizzazione del **Sistema Integrato di Ricerca di Ateneo (SIRA)**, che è andato oltre il semplice studio di fattibilità e che ha visto la realizzazione di diverse attività, tra cui: l'organizzazione di brevi corsi di formazione indirizzati ai ricercatori (organizzati in collaborazione con APRE); l'implementazione del portale *Research Professional*; la creazione nel sito di Ateneo di una nuova pagina dedicata alla ricerca www.ricerca.unina.it, che garantisce un costante aggiornamento della mappatura sul web delle attività di ricerca federiciane; l'organizzazione di sessioni di allenamento e di prova per la fase finale di alcune *competition*; la consulenza sulla parte finanziaria del progetto, sia in fase di predisposizione sia nella successiva fase di gestione contabile.

Il target è stato, quindi, pienamente raggiunto.

³⁰ Il tavolo tecnico si è riunito nei giorni 19/05/2021, 13/07/2021, 05/10/2021 e 24/11/2021.

FINALITA' 5. OTTIMIZZAZIONE DELLE PROCEDURE PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI DI SUPPORTO

Obiettivo	Responsabile	Indicatore	Target al 2021	Risultato
5.1 Analisi, ridefinizione e dematerializzazione e della procedura di rimborso delle spese di missione	a) Dirigente della Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo	a) addestramento del personale coinvolto	a) SI, entro il 30 dicembre 2021	  100%
	b) Dirigenti delle Ripartizioni Relazioni Studenti e Ripartizione Risorse umane Personale contrattualizzato e Trattamento pensionistico	b) N. di uffici/strutture per i quali viene effettuato il <u>tempestivo caricamento/aggiornamento</u> nella piattaforma dei dati di competenza per l'utilizzo della procedura informatica di rimborso spese missioni	b) n. 1 Ripartizione e n. 1 Dipartimento, entro il 15 ottobre 2021	 
	c) Dirigente della Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo	N. di strutture per le quali viene sperimentato l'utilizzo di una piattaforma informatica per il rimborso delle spese di missione	a) Utilizzo sperimentale per n. 1 Ripartizione, n. 1 Dipartimento	  90%
	N.B. l'obiettivo è perseguito in sinergia con il CSI di Ateneo, che curerà la previa acquisizione della procedura e le integrazioni necessarie			
5.2 Gestione informatizzata della domanda di partecipazione agli esami per le abilitazioni professionali	Dirigente della Ripartizione Relazioni Studenti N.B. l'obiettivo è perseguito in sinergia con il CSI di Ateneo	n. abilitazioni professionali su cui è sperimentata la procedura	n. 2 abilitazioni professionali: area Agraria ed area Umanistico-Sociale	 100%
5.3 Introduzione in Ateneo di una piattaforma per il VOTO ELETTRONICO	Dirigente della Ripartizione Affari Generali (periodo di competenza: dal 1 febbraio 2021 al 18 aprile 2021 e dal 2 agosto 2021 al 31 dicembre 2021) Dirigente della Ripartizione Affari Legali, Privacy, e Gestione Documentale (periodo di competenza: dal 19 aprile al 1 agosto 2021)	Realizzazione delle azioni necessarie per l'introduzione in Ateneo di una piattaforma per il VOTO ELETTRONICO: SI/NO	SI: studio di fattibilità e utilizzazione in via sperimentale della piattaforma per almeno una procedura elettorale entro il 31.12.2021, con definizione della relativa disciplina	  100%

	N.B. l'obiettivo è perseguito in sinergia con il CSI di Ateneo, che curerà l'acquisizione della piattaforma			
5.4 Introduzione in Ateneo di una piattaforma per la valutazione delle performance	Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo N.B. l'obiettivo è perseguito in sinergia con il CSI di Ateneo, che curerà l'acquisizione della piattaforma	Realizzazione delle azioni necessarie per la valutazione delle performance del personale dirigenziale e t.a.: SI/NO	SI: studio di fattibilità e utilizzazione in via sperimentale della piattaforma per la valutazione delle performance di almeno 1 dirigente e del personale t.a. (capo ufficio e personale senza incarico); BUDGET: in via di definizione	 50%

Tabella 13 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni: obiettivi 5.1, 5.2, 5.3, 5.4 - Sintesi risultati.

Obiettivo 5.1 - Analisi, ridefinizione e dematerializzazione della procedura di rimborso delle spese di missione

Ai fini di dare un'accelerata al processo di digitalizzazione dei processi per l'anno 2021 si è individuato quale obiettivo la ridefinizione e dematerializzazione della procedura di rimborso delle spese di missione gestito dagli Uffici dell'Amministrazione Centrale e dalle Strutture. Tale dematerializzazione prevede l'utilizzo della procedura Cineca U-Web Missioni, il cui utilizzo richiede di operare su diverse procedure informatiche: ORGANICO, U-Web Missioni, UGOV ed eDocumento.

I *target* assegnati sono stati:

- a) Addestramento del personale coinvolto entro il 30 dicembre 2021; tale target è quello risultante dalle rimodulazioni ([nota prot. N. 51316 del 20/05/2021](#) e [nota prot. N. 116282 del 18/11/2021](#)), che riguardato la proroga del termine entro cui completare l'addestramento del personale coinvolto, dapprima fissata al 30 settembre, poi posticipata al 30 novembre ed infine al 30 dicembre 2021.

Inizialmente l'attività formativa avrebbe dovuto coinvolgere il personale di tre Ripartizioni (Affari Generali e Risorse umane Personale contrattualizzato e Trattamento pensionistico e Ricerca e terza Missione). L'attività di definizione con il CINECA del nuovo flusso operativo e la definizione delle personalizzazioni per rispondere ai requisiti UniNA si è, tuttavia, rivelata più complessa del previsto. Conseguentemente sono stati, tra l'altro, modificati i destinatari dell'addestramento; a seguito di richiesta della Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo i Direttori ed i Responsabili dei Processi Contabili del Dipartimento di Agraria e del Dipartimento di Ingegneria Elettrica e delle Tecnologie dell'Informazione hanno comunicato i nominativi delle unità di personale di tali Strutture da coinvolgere nell'addestramento all'utilizzo della procedura. In data 30/12/2021 sono state quindi svolte le attività di addestramento all'utilizzo del modulo U-web missioni in ambiente di test per le unità di personale individuate.

Il target 2021, così come rimodulato, risulta raggiunto.

- b) Caricamento/aggiornamento nella piattaforma dei dati di competenza relativi ad una Ripartizione e ad un Dipartimento, entro il 15 ottobre 2021. Inizialmente tale *target* era stato attribuito ai Dirigenti delle Ripartizioni *Affari generali* e *Risorse umane Personale contrattualizzato e Trattamento pensionistico*; con una successiva rimodulazione ([nota prot. n. 51302 del 20/05/2021](#)) tale target è stato assegnato al Dirigente della Ripartizione Relazioni Studenti in luogo del Dirigente della Ripartizione Affari Generali.

Il caricamento e l'aggiornamento dei dati nella piattaforma UGOV-ORGANICO era consequenziale all'avvio della procedura informatica di rimborso delle spese di missione di competenza della Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo con il supporto del CSI, ma tale procedura per problemi tecnici non è stata attivata nel corso dell'anno 2021. Ne è conseguita l'impossibilità per i Dirigenti assegnatari del sub-obiettivo in parola di caricare ed aggiornare i dati in piattaforma. Nonostante ciò, gli stessi hanno posto in essere tutti gli adempimenti che è stato possibile attuare.

- c) Sperimentazione dell'utilizzo di una piattaforma informatica per il rimborso delle spese di missione per una Ripartizione ed un Dipartimento.

Tale target è stato oggetto di una rimodulazione ([nota prot. n. 116282 del 18/11/2021](#)), in virtù della quale si è disposto di sperimentare l'utilizzo della piattaforma per un Dipartimento ed una Ripartizione, in luogo dell'utilizzazione della stessa. Tale rimodulazione è stata resa necessaria dalla inoperatività della piattaforma UGOV-ORGANICO, per cui è stata prevista la sperimentazione dell'uso della stessa in fase di preproduzione.

Le strutture individuate per la sperimentazione sono state la Ripartizione Bilancio Finanza e Sviluppo e i Dipartimenti di Agraria e di Ingegneria Elettrica e Tecnologia dell'Informazione. Il 30 dicembre gli addetti all'utilizzo della piattaforma della Ripartizione e dei Dipartimenti suindicati sono stati addestrati e quindi, contestualmente è stata avviata la sperimentazione della piattaforma che è proseguita nel 2022.

Le strutture coinvolte nella sperimentazione sono state 3 anziché 2 (il target prevedeva 1 Ripartizione e 1 Dipartimento, mentre si è aggiunto un altro Dipartimento). Tuttavia, a causa dell'avvio della sperimentazione solo il 30 dicembre, il target – per problemi tecnici che hanno influito sulle varie fasi, dunque per cause non imputabili alle Strutture coinvolte - è stato solo parzialmente raggiunto.

Obiettivo 5.2 - Gestione informatizzata della domanda di partecipazione agli esami per le abilitazioni professionali

La gestione delle domande di partecipazione alle sessioni di esami per le abilitazioni professionali in modalità *on line* si ascrive, anzitutto, alla generale attenzione dell'Ateneo alle recenti novità normative in materia di digitalizzazione dei processi; inoltre agevola l'organizzazione e la gestione delle sessioni di esame.

Per l'anno 2021, la gestione informatizzata è stata estesa alle domande di partecipazione agli esami per le abilitazioni professionali in Agraria e nell'area Umanistico-Sociale. La prima sessione di Esame di Stato ha avuto inizio il 16 giugno 2021, il termine per la presentazione delle domande di partecipazione era fissato al 24 maggio: le domande pervenute in modalità *online* sono

state 312. La seconda sessione ha avuto inizio il 17 novembre, il termine per la presentazione della domanda era fissato al 19 ottobre: le domande pervenute in modalità *online* sono state 607.

Pertanto, il **target** assegnato **è stato raggiunto**.

Obiettivo 5.3 - Introduzione in Ateneo di una piattaforma per il voto elettronico

Il PIA 2021-2023 ha introdotto quale obiettivo organizzativo del Direttore Generale e dei Dirigenti competenti la sperimentazione di una piattaforma per il voto elettronico, anche in considerazione dell'emergenza epidemiologica da Covid 19.

Tale obiettivo è stato oggetto di rimodulazioni ([nota prot. N. 51312 del 20/05/2021](#) e [nota prot. N. 89185 del 20/09/2021](#)), che hanno riguardato l'individuazione del Dirigente Responsabile al conseguimento del *target* assegnato.

Il *target* assegnato prevedeva lo studio di fattibilità e l'utilizzazione in via sperimentale della piattaforma per almeno una procedura elettorale entro il 31.12.2021, con definizione della relativa disciplina.

Tale **target** risulta **pienamente raggiunto** ed anche superato: nel corso del 2021 si sono svolte con il sistema di voto elettronico due votazioni: l'elezione delle rappresentanze studentesche per il biennio 2021-2023 e l'elezione delle componenti del Senato accademico per il quadriennio 2021-2025. Per entrambe le votazioni il Centro di Ateneo per i Servizi informativi (C.S.I.) ha provveduto all'acquisizione di un apposito *software*, risultato soddisfacente in termini di adeguatezza del servizio rispetto alle esigenze dell'utente. Sono state, altresì, esaminate le poche problematiche emerse e sono state individuate le relative soluzioni da adottare per il futuro.

Obiettivo 5.4 - Introduzione in Ateneo di una piattaforma per la valutazione delle *performance*

Per l'anno 2021 è stato assegnato alla Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo l'obiettivo di introdurre in Ateneo – in collaborazione con il CSI - una piattaforma per la valutazione delle *performance*; il *target* prevedeva la realizzazione dello studio di fattibilità e l'utilizzazione in via sperimentale della piattaforma per la valutazione delle performance di almeno 1 dirigente e del personale t.a.

Il **target** può dirsi **solo parzialmente (50%) raggiunto**: esclusa la soluzione di realizzazione interna di una piattaforma ad hoc integrata con altri applicativi in uso, è stata vagliata la possibilità di acquistare sul mercato applicativi già acquisiti da altri Atenei, ma un'attenta analisi costi-benefici ha rilevato la non convenienza economica per questa Amministrazione, al momento, della suindicata opzione. Pertanto, a valle di una sperimentazione effettuata insieme al CSI e di un confronto a più riprese, la dirigente ha comunicato a fine anno al DG di ritenere preferibile, nell'immediato, utilizzare piattaforme già a disposizione dell'Ateneo, con la creazione di cartelle sulla piattaforma di Ateneo COLLABORA, implementabili in locale dal personale degli Uffici competenti e consultabili on line, via web, da soggetti specificamente indicati, come ad esempio i componenti del NdV. In ragione della limitata portata innovativa della soluzione informatica al momento sperimentata in ambiente di test ed individuata, si stima una percentuale di raggiungimento dell'obiettivo pari al **50%**

Si ritiene utile aggiungere che all'inizio dell'anno 2022 – a seguito di un confronto con il NdV - è emersa l'opportunità di verificare anche la percorribilità di riuso di una piattaforma utilizzata da altri enti (tra cui alcuni Ministeri); pertanto è stata richiesta al CSI di Ateneo una verifica tecnica – non conclusa al momento di redazione della presente - sulla possibilità di effettiva integrazione della piattaforma in questione con le altre piattaforme utilizzate in Ateneo (al fine di assicurare una sincronizzazione automatica dei dati, senza necessità di un continuo *data entry*).

FINALITA' 6. ORGANIZZAZIONE E GESTIONE				
Obiettivo	Responsabile	Indicatore	Target al 2021	
6.1 Introduzione in Ateneo del lavoro agile				
6.1.1. Adozione da parte dei dirigenti di un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare il personale	a1) Dirigente della Ripartizione Prevenzione Protezione e Sicurezza	a) n. <i>focus group</i> /anno, destinati a tutti i Dirigenti, finalizzati alla circolazione e condivisione di buone pratiche per il coordinamento del personale per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	a1) Organizzazione e conduzione di almeno n. 5 <i>focus group</i> /anno, anche a distanza	 100%
	a2) tutti i Dirigenti		a2) Partecipazione ad almeno n. 4 <i>focus group</i> /anno, anche a distanza	 100%
	b) tutti i Dirigenti	b) % di ore di formazione effettuata rispetto alle ore di formazione programmate (almeno n.10 ore) per ciascun anno del triennio	b) 100%	 96,36%
6.1.2. Attuazione del Disciplinare di Ateneo sul lavoro agile	Dirigente della Ripartizione Risorse umane Personale contrattualizzato e Trattamento pensionistico	% di strutture di Ateneo alle quali viene assicurato un supporto per l'attuazione del Disciplinare sul lavoro agile	100%	 100%
6.1.3. Definizione del sistema di mappatura, analisi e monitoraggio dei servizi erogati a distanza	Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo	A) Definizione/aggiornamento delle modalità da seguire per la Mappatura dei servizi a distanza: SI/No	A) Si entro il 15.3.2021	 100%
	Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo	B) Definizione/aggiornamento delle modalità da seguire per l'analisi dei servizi a distanza e l'individuazione dei relativi standard di qualità: SI/No	B) Si entro il 31.5.2021	 100%
	Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo	C) Definizione/aggiornamento delle modalità da seguire per il monitoraggio della soddisfazione dell'utenza in ordine ai servizi a distanza: SI/No	Si entro il 31.10.2021, anche ai fini dell'aggiornamento del SMVP	 50%
6.1.4 Contributo per la parte di competenza – in base alle modalità definite dall'Ateneo (cfr. azione precedente) - alle seguenti attività:				

<p>A) Mappatura dei servizi a distanza resi dalla Ripartizione e dagli Uffici ad essa afferenti (denominazione servizio, utenti, contenuti del servizio, responsabili, modalità di erogazione)</p>	<p>A) Tutti i Dirigenti</p>	<p>A) % di servizi a distanza per i quali viene effettuata la mappatura</p>	<p>A) almeno 50 % di servizi a distanza resi dalla Ripartizione e dagli Uffici ad essa afferenti, entro il 31.07.2021</p>	  100%
<p>B) analisi dei servizi a distanza resi dalla Ripartizione e individuazione dei relativi <i>standard di qualità</i></p>	<p>B) Tutti i Dirigenti</p>	<p>B) % di servizi a distanza per i quali viene effettuata l'analisi, con individuazione dei relativi standard di qualità</p>	<p>B) almeno 20 % di servizi a distanza resi dalla Ripartizione e dagli Uffici ad essa afferenti, entro il 15.10.2021</p>	  100%
<p>C) monitoraggio della soddisfazione dell'utenza in ordine ai servizi a distanza</p>	<p>C) Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo, con il contributo di tutti i dirigenti</p>	<p>C) % di servizi a distanza sottoposti a monitoraggio</p>	<p>C) almeno 20 % di servizi a distanza resi dalle Ripartizioni e dagli Uffici ad essa afferenti</p>	 5%
<p>6.1.5. Pubblicazione on line degli <i>standard di qualità</i></p>	<p>Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo</p>	<p>% di pubblicazioni su servizi mappati</p>	<p>almeno 20 % di servizi a distanza resi dalle Ripartizioni e dagli Uffici ad essa afferenti</p>	 50%
<p>6.1.6 Definizione del sistema di mappatura</p>	<p>Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo</p>	<p>Definizione/aggiornamento delle modalità da seguire per la Mappatura dei processi relativi all'erogazione di servizi ad utenti interni/esterni: SI/NO</p>	<p>SI entro il 15.3.2021</p>	 100%
<p>6.1.7. Contributo per la parte di competenza alle seguenti attività:</p>				
<p>A) Mappatura dei processi resi dalla Ripartizione, in base alle modalità definite dall'Ateneo (cfr. azione precedente)</p>	<p>A) Tutti i Dirigenti</p>	<p>A) % di processi mappati</p>	<p>A) almeno il 20% dei potenziali processi</p>	 98,63%
<p>B) Analisi delle criticità dei processi effettuata da un team</p>	<p>B) Dirigente della Ripartizione Ricerca e Terza Missione</p>	<p>B) Numero di processi analizzati</p>	<p>B) almeno 1 processo della Ripartizione</p>	

comprendente gli uffici di riferimento ed un campione di utenti;			Ricerca e Terza Missione	100%
C) Riprogettazione dei processi, per la mitigazione delle criticità riscontrate	C) Dirigente della Ripartizione Ricerca e Terza Missione	C) Numero di processi riprogettati	C) almeno 1 processo della Ripartizione Ricerca e Terza Missione	 100%
6.1.8 Contributo per la parte di competenza al monitoraggio e all'aggiornamento degli indicatori del POLA di Ateneo	Dirigenti delle seguenti Ripartizioni (ciascuna per la parte di competenza): Bilancio, Finanza e Sviluppo Risorse umane Personale contrattualizzato e Trattamento pensionistico Organizzazione e Sviluppo N.B. l'obiettivo è perseguito in sinergia con il CSI di Ateneo	n. 2 report/anno	Almeno 2	 100%
6.1.9 Misure atte ad assicurare, in relazione alle attività lavorative rese in modalità agile, il pieno rispetto delle vigenti disposizioni in materia di PRIVACY	Dirigente della Ripartizione Affari legali, Privacy e Gestione Documentale	Predisposizione/aggiornamento delle linee guida di Ateneo in materia di tutela dei dati personali con riferimento alle attività lavorative rese in modalità agile: SI/NO	Predisposizione delle prime linee guida entro il 15.3.2021 b) successivo aggiornamento e/o integrazione delle linee guida nel corso dell'anno 2021	 100%
6.2 Iniziative per il benessere dei lavoratori	Dirigente della Ripartizione Prevenzione e Protezione	n. Azioni/anno	n. 1 entro il 31.12.2021: studio di fattibilità, previo ascolto di un campione di utenti interni, in ordine alla realizzazione di ambienti multifunzionali a servizio del personale di Ateneo, per soddisfare le esigenze correlate al benessere dei lavoratori - anche come sostegno alla genitorialità - e all'introduzione in Ateneo del lavoro agile, con possibili aree di co-working; lo SDF dovrà indicare anche i requisiti che gli spazi devono possedere.	 20%

Tabella 14 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni: obiettivi 6.1.1, 6.1.2, 6.1.3, 6.1.4, 6.1.5, 6.1.6, 6.1.7, 6.1.8, 6.1.9, 6.2 - Sintesi risultati.

Obiettivo 6.1.1 - Adozione da parte dei dirigenti di un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare il personale

Con l'introduzione in Ateneo del lavoro agile si è ritenuto necessario innanzitutto potenziare la **formazione** per i Dirigenti finalizzata ad un approccio lavorativo per progetti o/e obiettivi.

Il correlato obiettivo è stato articolato in sub-obiettivi:

al Dirigente della Ripartizione Prevenzione e Protezione è stata assegnata l'organizzazione e conduzione di almeno 5 *focus group* durante il 2021, destinati a tutti i Dirigenti, finalizzati alla circolazione e condivisione di buone pratiche per il coordinamento del personale per obiettivi e/o per progetti e/o per processi; ai restanti Dirigenti è stato assegnato l'obiettivo di seguire almeno 4 dei suindicati *focus group*. Entrambi i **target risultano raggiunti**: i *focus* hanno costituito una preziosa occasione di confronto, non solo sulle problematiche comuni, ma anche sulle possibili soluzioni, con la possibilità di far ricorso, tra l'altro, a tecnologie già disponibili in Ateneo;

- a tutti i Dirigenti è stato assegnato l'obiettivo di effettuare il 100% di ore di formazione programmate dall'Ufficio formazione in materia di lavoro agile (in attuazione della pianificazione allegata al POLA).

Sulla base dei dati trasmessi da tale Ufficio, il **target risulta quasi totalmente (96,36%) raggiunto**.

Obiettivo 6.1.2 - Attuazione del Disciplinare di Ateneo sul lavoro agile

Con l'introduzione in Ateneo del lavoro agile, è stato assegnato alla Dirigente della Ripartizione Risorse umane Personale contrattualizzato e Trattamento pensionistico l'obiettivo di supportare le diverse strutture di Ateneo in merito l'attuazione del Disciplinare sul lavoro agile.

Tale obiettivo è stato raggiunto: l'attività di supporto alle diverse strutture di Ateneo in merito all'attuazione del Disciplinare sul lavoro agile è stata svolta durante tutto l'anno 2021, non solo con l'elaborazione di appositi provvedimenti e avvisi (pubblicati sul sito web di Ateneo [alla pagina dedicata](#)), ma anche attraverso lo studio delle diverse problematiche e un continuo confronto con i Responsabili di struttura/Referenti (con comunicazioni formali e informali).

Obiettivo 6.1.3 - Definizione del sistema di mappatura, analisi e monitoraggio dei servizi erogati a distanza

In previsione dell'introduzione in Ateneo del lavoro agile 'ordinario' è stato assegnato alla Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo l'obiettivo di definire il sistema di mappatura, analisi e monitoraggio dei servizi erogati a distanza; in particolare, la definizione/aggiornamento delle modalità da seguire per:

- A. la Mappatura dei servizi a distanza (entro il 15/03/2021);
- B. l'analisi dei servizi a distanza e l'individuazione dei relativi standard di qualità (entro il 31/05/2021);
- C. il monitoraggio della soddisfazione dell'utenza in ordine ai servizi a distanza (entro il 31/10/2021).

Mentre i *target* sub A e B risultano pienamente raggiunti, il *target* sub C è stato solo parzialmente (50%) raggiunto: il ritardo di 9 mesi dell'avvio del lavoro agile 'ordinario' (a partire dal 2.11.2021 anziché dall'1.2.2021, in considerazione della situazione epidemiologica) ha reso

possibile solo nell'ultimo mese dell'anno completare la sperimentazione in materia; pertanto, le modalità per il monitoraggio della soddisfazione dell'utenza sono state proposte dalla dirigente al DG soltanto in data 30/12/2021.

In ragione di ciò, **l'obiettivo** nel suo complesso **risulta solo parzialmente (83,33%) raggiunto.**

Obiettivo 6.1.4 - Contributo per la parte di competenza alle attività di mappatura, analisi e monitoraggio dei servizi a distanza

Tale obiettivo si articola in tre sub-obiettivi, oggetto di una rimodulazione ([nota prot. N. 49910 del 17/05/2021](#)) con riferimento ai tempi di attuazione:

- A. a tutti i Dirigenti è stato assegnato l'obiettivo di mappare almeno il 50% dei servizi a distanza resi dalla Ripartizione e dagli Uffici ad essa afferenti entro il 31/07/2021: sulla base dei dati trasmessi dall'Ufficio Organizzazione, tutti i Dirigenti hanno mappato oltre il 60% dei servizi resi a distanza. Dunque, **il target assegnato risulta raggiunto;**
- B. a tutti i Dirigenti è stato assegnato l'obiettivo di analizzare almeno il 20% dei servizi a distanza resi dalla Ripartizione e di individuare i relativi standard di qualità entro il 15/10/2021: come si evince dai dati trasmessi dall'ufficio Organizzazione, tutti i Dirigenti hanno complessivamente analizzato oltre il 20% dei servizi resi a distanza. **Il target assegnato risulta quindi raggiunto;**
- C. alla Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo è stato richiesto di monitorare la soddisfazione dell'utenza in ordine ad almeno il 20% di servizi a distanza resi dalle Ripartizioni e dagli Uffici ad essa afferenti: nel mese di dicembre è stata effettuata solo una prima sperimentazione limitata ad un servizio dell'Ufficio Organizzazione, per le ragioni già riportate sopra, legate al ritardo di 9 mesi nell'avvio del lavoro agile 'ordinario' in Ateneo (ritardo dovuto al prolungarsi del lavoro agile 'emergenziale'),. In ragione di ciò **il target risulta parzialmente (al 5%) raggiunto.**

Obiettivo 6.1.5 - Pubblicazione on line degli *standard* di qualità

Alla Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo è stato assegnato l'obiettivo di pubblicare gli *standard* di qualità di almeno il 20% dei servizi resi a distanza da Ripartizioni ed Uffici dell'Amministrazione Centrale di Ateneo.

Sono state pubblicate in [apposita pagina 'in costruzione' del sito di Ateneo](#) le schede anagrafiche e gli standard di qualità relativi a n. 30 servizi a distanza resi dalle Ripartizioni e dagli Uffici ad esse afferenti; non è stato possibile pubblicare le schede ulteriori, in quanto sono emerse alcune incongruenze tra le diverse schede, che hanno reso necessari approfondimenti (a seguito dei quali è stato avviato un lavoro di omogeneizzazione e revisione); d'altra parte, è stato possibile avviare, in parallelo, la pubblicazione delle schede anagrafiche e degli standard di qualità relativi a servizi a distanza resi dai Dipartimenti e dagli Uffici ad essi afferenti. In ragione di ciò, si ritiene **l'obiettivo solo parzialmente (al 50%) raggiunto.**

Obiettivo 6.1.6 - Definizione del sistema di mappatura dei processi

Tale obiettivo è stato assegnato alla Dirigente della Ripartizione Organizzazione Sviluppo, la quale ha predisposto la definizione delle modalità da seguire per la mappatura dei processi relativi all'erogazione di servizi ad utenti interni/esterni, con evidenziazione degli aspetti rilevanti nei vari ambiti; la proposta è stata inviata al Direttore Generale in data 15 marzo 2021.

Nel mese di maggio la nota informativa è stata inviata a tutte le strutture e nei mesi di settembre e ottobre 2021 sono stati organizzati incontri teorico/pratici - a cura dell'Ufficio Formazione e dell'Ufficio Organizzazione - per illustrare gli strumenti messi a disposizione e supportare le struttura di Ateneo nell'attività di mappatura.

Per le motivazioni sopra riportate, il **target risulta raggiunto**.

Obiettivo 6.1.7 - Contributo per la parte di competenza alle attività inerenti la mappatura dei processi

Tale obiettivo è stato articolato in tre sub-obiettivi:

- A) mappatura da parte di tutti i dirigenti di almeno il 20% dei processi resi dalla Ripartizione;
- B) Analisi delle criticità dei processi effettuata da un *team* comprendente gli uffici di riferimento ed un campione di utenti, con *target*: almeno un processo della Ripartizione Ricerca e Terza Missione;
- C) Riprogettazione dei processi, per la mitigazione delle criticità riscontrate, con *target*: almeno un processo della Ripartizione Ricerca e Terza Missione.

Tutti i Dirigenti hanno mappato almeno il 20% dei processi resi dalle Ripartizioni e dagli Uffici di competenza, eccetto un dirigente (che ha mappato il 17%). Il **target del sub-obiettivo A) risulta, pertanto, quasi totalmente raggiunto**;

I sub -obiettivi B) e C) sono stati oggetto di una rimodulazione ([nota prot. N. 56389 del 01/06/2021](#)), riguardante il Dirigente assegnatario del conseguimento dell'obiettivo. Inoltre, a seguito dell'incontro tra il Dirigente della Ripartizione Ricerca e Terza Missione e l'Ufficio Performance e Anticorruzione avvenuto in data 20.07.2021, è stato stabilito che l'analisi delle criticità e la riprogettazione avrebbe avuto ad oggetto un processo di competenza della Rip. Ricerca e Terza Missione complessivamente intesa. Ciò premesso, il **target B) e C) sono stati pienamente raggiunti**: il processo sottoposto all'analisi delle criticità ed oggetto della riprogettazione è stato il processo VQR ANVUR, rispetto al quale sono emerse alcune criticità, mitigate attraverso la riprogettazione. La riprogettazione ha permesso di: evidenziare il ruolo strategico delle riunioni preparatorie e della comunicazione in Ateneo; rimarcare la necessità di curare e di aggiornare costantemente il catalogo IRIS, affinché i potenziali prodotti da conferire possano risultare corretti e completi nel Catalogo IRIS prima della pubblicazione del bando ANVUR; valutare la futura acquisizione del modulo IRIS Resource Management, strumento utile a censire i casi di studio da conferire e le eventuali affiliazioni dei docenti/ricercatori presso altri enti di ricerca; stabilire che l'attività di verifica e validazione delle Strutture potrebbe essere eseguita direttamente dall'Ufficio Statuto nella piattaforma riservata VQR CINECA, su richiesta dell'Ufficio Gestione dati VQR; evidenziare la necessità che l'Ateneo si doti di un sistema automatizzato di simulazione delle

valutazioni in base ai criteri ANVUR; stabilire il fabbisogno minimo di risorse umane e strumentali per garantire un processo VQR ottimale ed efficace.

Obiettivo 6.1.8 - Contributo per la parte di competenza al monitoraggio e all'aggiornamento degli indicatori del POLA di Ateneo

Alle Dirigenti delle Ripartizioni *Bilancio, Finanza e Sviluppo, Risorse umane Personale contrattualizzato e Trattamento pensionistico e Organizzazione e Sviluppo*, è stato richiesto di contribuire per la parte di competenza al monitoraggio e all'aggiornamento degli indicatori del POLA di Ateneo 2021/2023, attraverso la predisposizione di almeno 2 report annui.

Le dirigenti della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo e della Ripartizione Risorse umane Personale contrattualizzato e Trattamento pensionistico hanno posto in essere una costante attività di monitoraggio degli indicatori del POLA, inviando diversi report al gruppo di lavoro POLA.

I Target assegnati risultano raggiunti.

Alla Dirigente della Ripartizione Bilancio, che pure ha partecipato attivamente alle riunioni del gruppo di lavoro del POLA di Ateneo, quest'ultimo non ha chiesto di predisporre alcun *report*, stante il ritardato avvio del lavoro agile 'ordinario' e l'assenza di specifiche esigenze in materia contabile.

Obiettivo 6.1.9 - Misure atte ad assicurare, in relazione alle attività lavorative rese in modalità agile, il pieno rispetto delle vigenti disposizioni in materia di PRIVACY

L'obiettivo prevedeva in capo alla Dirigente delle Ripartizione Affari legali, Privacy e Gestione Documentale l'obiettivo di predisporre ed aggiornare le linee guida di Ateneo in materia di tutela dei dati personali, con riferimento alle attività lavorative rese in modalità agile.

Le linee guida in parola sono state trasmesse dalla dirigente alla Direzione generale nel rispetto dei termini (nota prot. N. 26238 del 15/03/2021; aggiornamento con nota prot. 122172 del 29.11.2021). **L'obiettivo assegnato alla dirigente risulta, dunque, raggiunto.**

Obiettivo 6.2 - Iniziative per il benessere dei lavoratori. Azioni correlate al benessere dei lavoratori - anche per il sostegno alla genitorialità - e all'introduzione in Ateneo del lavoro agile.

Nel 2021 è stata assegnata al Dirigente della Ripartizione Prevenzione e Protezione la predisposizione entro il 31/12/2021 di uno studio di fattibilità, previo ascolto di un campione di utenti interni, in ordine alla realizzazione di ambienti multifunzionali a servizio del personale di Ateneo, per soddisfare le esigenze correlate al benessere dei lavoratori - anche come sostegno alla genitorialità - e all'introduzione in Ateneo del lavoro agile, con possibili aree di co-working.

Tale target **è solo parzialmente raggiunto** (in base alle attività svolte si stima una percentuale di raggiungimento dell'obiettivo pari al **20%**): alle attività di predisposizione del materiale da utilizzare per l'intervista del campione di utenti interni, non è seguita, a causa delle criticità connesse con la pandemia, la fase di incontro ed acquisizione delle informazioni utili al soddisfacimento delle esigenze relative alla genitorialità ed allo svolgimento di lavoro agile.

FINALITA' 7. ADEGUAMENTO DELL'ATENEO ALLE NOVITÀ NORMATIVE

Obiettivo	Responsabile	Indicatore	Target al 2021	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	Dirigente della Ripartizione Affari legali, Privacy e Gestione Documentale	Percentuale di attuazione, per la parte di competenza, degli interventi individuati dal RpD come prioritari per assicurare il rispetto, da parte dell'Ateneo, delle vigenti disposizioni in materia di privacy	100%, con riferimento al Registro dei trattamenti e agli ulteriori interventi individuati in corso d'anno	 100%
	Dirigenti delle Ripartizioni: Attività Contrattuale Bilancio Finanza e Sviluppo Risorse umane Personale contrattualizzato e Trattamento Pensionistico		Contributo per la parte di competenza al seguente intervento individuato dal RpD come prioritario per l'anno 2021: predisposizione e trasmissione all'Ufficio Privacy dei dati di competenza necessari per il Registro dei trattamenti	  100%
	Gli altri dirigenti		100%, con riferimento al seguente intervento individuato dal RPD come prioritario per l'anno 2021: predisposizione e trasmissione all'Ufficio Privacy dei dati di competenza necessari per il Registro dei trattamenti	 100%
7.2 Fascicolo digitale del dipendente e dematerializzazione degli atti relativi al personale di Ateneo neoassunto	Ripartizioni <u>Didattica e docenza</u> (PER IL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE) <u>Risorse umane</u> <u>Personale contrattualizzato e</u> <u>Trattamento Pensionistico</u> ((PER IL PERSONALE T.A.)	7.2.1) % personale t.a. neoassunto per il quale è stato creato un fascicolo in versione ibrida, ossia composto da atti nativi digitali (firmati digitalmente) e da atti in formato elettronico, ossia scansioni di atti pervenuti alle Ripartizioni Didattica e docenza e Risorse umane con firma olografa	100% dei neoassunti nel 2021 (con invio elenchi aggiornati a mezzo protocollo a tutte le Ripartizioni)	 100%
	Tutti i Dirigenti	7.2.2) % atti sottoscritti con firma digitale rispetto al	100% con riferimento agli atti relativi al personale	

		totale degli atti curati dalla Ripartizione e dagli Uffici di afferenza, che confluiscono nel fascicolo digitale relativo al personale neoassunto (ai fini di un'implementazione degli atti nativi digitali)	di Ateneo neoassunto, per i quali è stato realizzato un Fascicolo digitale	 100%
7.3 Fascicolo digitale degli atti relativi ai professori a contratto	Dirigente della Ripartizione Didattica e Docenza N.B. l'obiettivo è perseguito in sinergia con il CSI di Ateneo	7.3) % di professori a contratto per i quali viene creato un fascicolo digitale dei procedimenti 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 <i>Ripartizione Didattica e docenza</i> con firma olografa	Almeno il 40 % dei professori a contratto con i quali sia instaurato il rapporto contrattuale a partire da settembre 2021	  100%

Tabella 15 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni: obiettivi 7.1, 7.2, 7.3 - Sintesi risultati.

Obiettivo 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 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 evoluzione³¹, in materia di tutela dei dati personali.

L'obiettivo in esame, volto a garantire la piena e corretta applicazione delle vigenti disposizioni normative in materia di *privacy*, è stato **RAGGIUNTO**; in particolare, in attuazione dell'obiettivo e dei relativi target per l'anno 2021:

- la Dirigente della Ripartizione Affari legali, Privacy e Gestione Documentale ha supportato – unitamente all'Ufficio Privacy – gli uffici dell'Amministrazione centrale e le altre strutture di Ateneo in merito alla compilazione del Registro del trattamento dati di Ateneo. Si evidenzia, inoltre, che a seguito dell'entrata in vigore delle disposizioni dell'art. 9 ter del D.L. n. 111 del 6 agosto 2021, ai fini del contenimento della diffusione del contagio da coronavirus (Covid-19), sono state predisposte le informative rivolte agli studenti, al personale universitario e ai

³¹ 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.

soggetti che, per accedere alle sedi universitarie, erano tenuti ad esibire il possesso delle certificazioni cd. 'Green pass' o certificazione equivalente, in conformità a quanto previsto dagli artt. 12 e 13 del Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali. Le predette informative sono state pubblicate sul sito di Ateneo, nella apposita pagina web: <http://www.unina.it/ateneo/statuto-e-normativa/privacy>;

- tutte le Ripartizioni hanno trasmesso all'Ufficio Privacy un aggiornamento dei dati di competenza per il Registro dei trattamenti; per completezza, si segnala che il *target* dell'obiettivo assegnato alle Dirigenti delle Ripartizioni Attività Contrattuale, Bilancio Finanza e Sviluppo e Risorse umane Personale contrattualizzato e Trattamento Pensionistico è stato oggetto di rimodulazione (cfr. [nota prot. N. 88169 del 16/09/2021](#), [nota prot. N. 88171 del 16/09/2021](#) e [nota prot. N. 88225 del 16/09/2021](#)).

Obiettivo 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 iniziali di ordine tecnico, particolarmente con riguardo alla capacità di integrazione e dialogo dei diversi sistemi e applicativi in uso.

L'obiettivo è strutturato in due sub-obiettivi:

- 7.2.1) alle Dirigenti delle Ripartizioni *Didattica e docenza e Risorse umane Personale contrattualizzato e Trattamento Pensionistico* è stato assegnato l'obiettivo di creare un fascicolo in versione ibrida - ossia composto da atti nativi digitali (firmati digitalmente) e da atti in formato elettronico - per tutti i neoassunti del 2021; in attuazione dell'obiettivo, entrambe le Ripartizioni hanno creato i fascicoli per il 100% dei neoassunti nel 2021 ed hanno inviato gli elenchi aggiornati a tutte le altre Ripartizioni per le azioni di rispettiva competenza;
- 7.2.2) a tutti gli altri Dirigenti è stato richiesto di implementare i fascicoli digitali del personale neoassunto già creati. I Dirigenti di Ateneo hanno, quindi, 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 caricamento – in formato nativo digitale – nel fascicolo stesso.

Entrambi i **target risultano raggiunti.**

Obiettivo 7.3 - Fascicolo digitale degli atti relativi ai professori a contratto

Nell'ottica di un intervento ulteriore nel processo di digitalizzazione e semplificazione dei processi, per il 2021 è stato assegnato alla Dirigente della Ripartizione Didattica e Docenza l'obiettivo di realizzare un fascicolo digitale anche per i professori a contratto (in modalità ibrida), la cui completa realizzazione comporta anche una più agevole e rapida consultazione degli atti ed una riduzione degli spazi fisici occupati dagli archivi cartacei.

Tale obiettivo ha subito una lieve rimodulazione ([nota prot. N. 90277 del 22/09/2021](#)). Il target assegnato per il 2021 (realizzazione del fascicolo per almeno il 40 % dei professori a contratto con i quali fosse stato instaurato il rapporto contrattuale a partire da settembre 2021).

è stato raggiunto: sono stati creati i fascicoli digitali dei procedimenti per il 48,57 % dei professori a contratto, con i quali è stato instaurato per la prima volta un contratto con il nostro Ateneo a partire da settembre 2021.

2.2 Risultati raggiunti nell'ambito della prevenzione della corruzione e trasparenza

FINALITÀ 8 - RAFFORZAMENTO E DIFESA DEI VALORI ETICI E DELL'INTEGRITÀ NELLA COMUNITÀ ACCADEMICA					
Target al 2021: 100% delle azioni attuate rispetto a quelle programmate per il 2021 e previste nel PTPCT 2021-2023 all. A .					
Obiettivo Operativo 2021	Azioni	Ripartizioni Coinvolte	Indicatore	Target al 2021	Risultato
8. Prevenzione e contrasto di fenomeni corruttivi in Ateneo e innalzamento del livello di trasparenza	8.1 Attuazione della strategia dell'Ateneo per la trasparenza e la prevenzione della corruzione riportata nel vigente PTPCT e delle azioni ivi previste	Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo n.q di RPCT e ulteriori dirigenti competenti (cfr. PTPCT vigente all. A)	8.1 Percentuale di attuazione, per la parte di competenza, delle azioni di prevenzione della corruzione e trasparenza riportate nel vigente PTPCT nell' all. A	100% (cfr. PTPCT vigente all. A)	 L'obiettivo 2021 è da ritenersi conseguito in misura complessivamente pari a: 87,5% per RPCT (83,3% azioni Anticorruzione e 100% azioni trasparenza); 100 % per gli ulteriori dirigenti N.B.'azione n.19 di competenza della Rip. Didattica e Docenza non raggiungibile
	8.2 Attuazione e monitoraggio delle misure di trasparenza	Tutti i Dirigenti	8.2 n.di report trasmessi all'indirizzo uff.performance@pec.unina.it , da cui risultati 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 dal vigente PTPCT	n. 2 report - da trasmettere nei tempi previsti dal vigente Piano - da cui risulta la trasmissione del 100% dei dati/atti da pubblicare	 99,45 %
	8.3 Attuazione e monitoraggio delle misure di	Tutti i Dirigenti	8.3 n.di report trasmessi all'indirizzo uff.performance@pec.unina.it	n. 2 report - da trasmettere nei tempi previsti dal	

	prevenzione della corruzione		<i>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 vigente PTPCT (inclusa la formazione e l'aggiornamento della mappatura dei processi)	vigente Piano - da cui risulti l'attuazione del 100% delle misure, compreso l'aggiornamento della mappatura dei processi (laddove previsto) e le ore di formazione previste	L'obiettivo 2021 è da ritenersi conseguito complessivamente in misura pari al 99,11 %
	8.4 Contributo all'aggiornamento del PTPCT di Ateneo	Tutti i Dirigenti	8.4 comunicazione all'indirizzo <i>uff.performance@pec.unina.it</i> dell'analisi effettuata in veste di Referente per l'anticorruzione e delle misure ritenute più idonee per la prevenzione della corruzione, ai fini del successivo aggiornamento del PTPCT: SI/NO	SI, nei tempi previsti dal vigente. PTPCT	 100%

Tabella 16 – Obiettivi assegnati ai dirigenti per la prevenzione della corruzione e la trasparenza - Sintesi risultati.

Per il dettaglio dello stato di attuazione degli obiettivi assegnati nell'ambito della prevenzione della corruzione e trasparenza (8.1, 8.2, 8.3 e 8.4) si fa rinvio all'**allegato AT** alla presente Relazione.

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 2021	Coordinatore	Risultato 2021
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>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	

3. 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, con il supporto del Capo dell'Ufficio Organi Collegiali e del Direttore Tecnico dell'area e-government del CSI	
4. 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 2021	a) almeno n. 1 b) < 4%	Dirigente della Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo, con il supporto del Direttore Tecnico dell'area e-government del CSI	
FINALITA' Investire nell'empowerment delle risorse umane					
5. Interventi formativi volti a rafforzare le competenze digitali e le soft skills richieste dall'introduzione in Ateneo del lavoro agile	15%	% lavoratori agili che partecipano a corsi di formazione sulle competenze richieste per il lavoro agile	100%	Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo, con il contributo di tutti i Responsabili di struttura	
6. Iniziative per incentivare la cultura delle pari opportunità ed eguaglianza di genere	15%	% unità di personale t.a. e dirigenziale che completano nell'anno 2021 il corso e-learning "Eguaglianza di genere e contrasto alle discriminazione nelle università"	Almeno 60%	Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo	

Tabella 17 – Obiettivi trasversali - Sintesi risultati.

Obiettivo 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 2019-2021.

Il *target* assegnato per il 2021 a **tutti i Dirigenti delle Ripartizioni di Ateneo** ha previsto il **mantenimento dell'invio ai dipendenti di tutte le comunicazioni a mezzo PEC** (anziché con raccomandata AR o a mano) e si pone in continuità con le attività avviate e completate negli anni **2019 e 2020**: sensibilizzazione del personale 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 cartacee tramite raccomandata A/R o a

mano; utilizzazione esclusiva, da parte degli Uffici dell'Amministrazione Centrale, del canale PEC per le comunicazioni con i dipendenti dell'Università. L'Ateneo con nota prot. n. 58359 del 08/06/2021 ha informato tutte le Strutture degli **aggiornamenti normativi in materia di utilizzo della PEC**, in particolare ricordando quanto avviato negli anni precedenti e specificando che l'indirizzo PEC istituzionale - a meno di diniego da parte dell'interessato che può motivatamente comunicare un diverso indirizzo PEC - viene riportato nelle anagrafiche del personale ed è considerato a tutti gli effetti come il recapito telematico per le comunicazioni istituzionali dell'Amministrazione al dipendente e da questi all'Amministrazione.

Dalla rendicontazione dei risultati raggiunti - effettuata dalla Segreteria di Direzione Generale, previa acquisizione dai Dirigenti delle Ripartizioni di una conferma in ordine all'effettivo utilizzo della PEC da parte di tutti gli uffici dell'Amministrazione centrale, conferma effettuata dai Dirigenti anche nelle proprie Relazioni finali di monitoraggio – risulta che tutti i Capi delle Ripartizioni hanno **utilizzato per le comunicazioni ai dipendenti il canale della PEC in maniera totalitaria (= 100% delle comunicazioni nell'anno 2021).**

La dematerializzazione delle comunicazioni in questione ha assicurato indubbi vantaggi in termini di rapidità e semplificazione, vantaggi ancor più evidenti stante il persistere dell'emergenza pandemica.

Il *target* risulta, quindi, **raggiunto**.

Obiettivo 2 - Ampliamenti del servizio di firma digitale

La diffusione della firma digitale in Ateneo è stata avviata a partire dall'anno 2013 in collaborazione tra l'area *E – government* del CSI, la Segreteria della Direzione Generale e l'Ufficio Relazioni con il Pubblico e Trasparenza (URPT).

In continuità con la precedente pianificazione, il *target* fissato per il 2021 prevedeva il rilascio del dispositivo di firma digitale al **100 % delle unità di personale in servizio presso i Dipartimenti, appartenenti alle categorie D ed EP, con incarico di responsabilità (non *ad interim*) conferito dal DG**, insieme alle istruzioni di funzionamento: il Capo dell'URPT e gli ulteriori incaricati hanno completato nel 2021 la consegna del kit di firma al 100% delle suindicate unità di personale.

Il *target* risulta, quindi, **raggiunto**.

Obiettivo 3 - Miglioramento alla gestione della documentazione degli OO.CC.

L'obiettivo è presente sin dalla pianificazione 2018-2020; 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 prevede l'utilizzo – da parte delle Strutture Decentrate - della modalità digitale per la redazione e la trasmissione degli atti dei propri OO.CC. (Consigli, Giunte, *et al.*).

Per il 2021 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 2020: 19 Strutture).

Inoltre, l'Ufficio OO.CC. ha informato tutte le Strutture dell'utilizzo della nuova modalità digitale per la redazione/trasmisione dei propri atti collegiali: a decorrere dalle riunioni degli Organi successive al 31 Dicembre 2021, le delibere adottate dall'Organo (cd. "estratti" o "omissis" del verbale) non dovranno più essere trasmesse all'Ufficio Organi Collegiali ma dovranno essere inviate, sempre a mezzo Protocollo Informatico, direttamente ai competenti Uffici dell'Amministrazione Centrale in forma di documento informatico sottoscritto con firma digitale.

Il target è stato raggiunto: il Capo dell'Ufficio OO.CC. ha relazionato in merito, attestando di aver ricevuto dal Dipartimento di **Scienze Mediche Traslazionali** i verbali dei propri organi in formato nativo digitale.

Obiettivo 4 - 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**, a seguito di 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.

Per l'anno 2021 la Dirigente della Ripartizione Bilancio e la DT dell'Area e-Gov del CSI, con la collaborazione dell'area tecnica del CSI Gestione finanziaria e contabile, ha relazionato sull'attuazione dell'obiettivo, riferendo di aver organizzato (nota prot. n. 104300 del 22/10/2021) e tenuto – attraverso il canale Teams – **due incontri 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 monitorati i flussi OPI durante tutto l'anno, riscontrando l'annullamento di **meno dell'1 %** degli OPI.

I *target* assegnati per l'anno 2021 sono stati, quindi, **ampiamente raggiunti**.

Obiettivo 5 - Interventi formativi volti a rafforzare le competenze digitali e le soft skills richieste dall'introduzione in Ateneo del lavoro agile

L'obiettivo è stato assegnato al coordinamento della Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo, con il contributo dei Responsabili di Struttura.

Nell'anno 2021, 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, trasparenza, salute e sicurezza dei lavoratori nel contesto dell'emergenza covid-19, digitalizzazione, *smartworking*). Allo stesso tempo, in attuazione della pianificazione allegata al POLA, è stata avviata una formazione finalizzata all'aggiornamento delle competenze digitali ed al potenziamento delle soft skills richieste dall'introduzione in Ateneo del lavoro agile 'ordinario'. In totale sono stati organizzati n. **21 corsi di formazione sulle competenze richieste per il lavoro agile**, per un **totale di quasi 120 ore di formazione**. Sulla base dell'elenco dei lavoratori agili 'ordinari' al 15 dicembre 2021 (quale risultante dall'inserimento del codice 103 nella piattaforma SI.R.P.) e grazie al monitoraggio ed ai solleciti effettuati anche per le vie brevi nel mese di dicembre

dall'Ufficio formazione e dalla dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo, **è stato possibile raggiungere il target del 100%** (confermato dall'Ufficio formazione sulla base dei report trasmessi dal Centro Federica web-learning): tutti i *lavoratori agili* di Ateneo al 15.12.2021 hanno, dunque, frequentato almeno 1 corso di formazione sulle competenze richieste per il lavoro agile.

Obiettivo 6 - Iniziative per incentivare la cultura delle pari opportunità ed eguaglianza di genere

L'obiettivo è assegnato al coordinamento della Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo e prevedeva la fruizione da parte del personale t.a. e dirigenziale del corso *e-learning* "Eguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università"³², attivato per tutta la Comunità universitaria con nota direttoriale PG/2020/0110164 del 30/12/2020³³.

Alla data del 31.5.2021 (data di chiusura del corso) l'attività formativa è stata completata da n. 1.322 da circa il 75% del totale del personale t.a. e dirigenziale; pertanto, **l'obiettivo è stato ampiamente raggiunto**.

3. RISULTATI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA

Il [Sistema di misurazione e valutazione della performance](#) per il 2021 ha disciplinato la valutazione della performance organizzativa con riferimento alle **strutture di seguito indicate**, il cui personale di cat B, C e D è destinatario di un apposito premio annuo di produttività collettiva correlato alla *performance* organizzativa di struttura, previsto nella contrattazione collettiva integrativa di Ateneo:

➤ **Ripartizioni, Scuole e Centro Servizi Informativi (CSI), il cui personale t.a. è assegnatario di obiettivi organizzativi di struttura collegati al miglioramento di efficacia/efficienza (obiettivi di continuità).**

Anche per l'anno 2021, in attuazione del SMVP, l'obiettivo di performance organizzativa degli Uffici delle Scuole e delle Ripartizioni ha riguardato la tempestività nella definizione dei procedimenti elencati in allegato al *Regolamento di Ateneo in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti*, con riferimento al completamento in anticipo di almeno un procedimento di competenza dell'ufficio. In particolare:

Ipotesi n. 1 - per i procedimenti per cui tale termine è superiore a 20 giorni, si richiede l'abbattimento del termine stesso ridotto del 5%;

³² Corso progettato dalla dott.ssa Antonella Liccardo - delegata del Rettore in seno al Gruppo di lavoro per la redazione del Bilancio di genere dell'Ateneo (nominato con DR del 19.2.2020) e coordinatrice del Gruppo di lavoro della CRUI per il Bilancio di genere – e realizzato nel 2020 in collaborazione con il Centro di Ateneo Federica Web Learning. Per la realizzazione delle lezioni hanno collaborato con la docente federicana - in ragione della necessaria interazione di competenze eterogenee – docenti del Gruppo di lavoro della CRUI per il Bilancio di genere di altri Atenei, nonché docenti impegnate/i a vario titolo in Ateneo nei seguenti organismi, strutture e servizi permanenti a tutela dell'uguaglianza di genere e per il contrasto alle discriminazioni basate sullo stigma sessuale e di genere: il CUG, il Centro SINAPSI, l'Osservatorio di genere sull'Università e la Ricerca, la Consigliera di fiducia, Il Laboratorio Interdisciplinare di Studi e Ricerche Donne Genere e Formazione ed il Coordinamento Napoletano donne nella Scienza.

³³ Accesso dalla sezione dedicata alle/ai dipendenti dell'Ateneo "Unina in Formazione", al link <https://www.federica.eu/partners/formazione-unina/>

Ipotesi n. 2 - per i procedimenti per cui il termine previsto in Regolamento è pari o inferiore a 20 giorni, si richiede l'abbattimento di tale termine.

I risultati sono stati rendicontati con apposite schede di valutazione, trasmesse all'Ufficio competente per la liquidazione del citato *premio* (termine previsto per la trasmissione: 5 novembre 2021); i relativi riepiloghi annuali sono stati quindi inviati da tale Ufficio al Nucleo di valutazione.

Ciò premesso si ricorda che, in attuazione del SMVP, il livello di raggiungimento degli *obiettivi di continuità attribuiti agli uffici afferenti alle Ripartizioni* rileva anche ai fini della valutazione del **personale dirigente** con incarico di Capo Ripartizione: 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.

In riferimento all'anno 2021, come comunicato dall'Ufficio Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio (URSTA), **gli uffici amministrativi** afferenti alle Ripartizioni hanno conseguito il raggiungimento dell'obiettivo di continuità oggetto di monitoraggio.

➤ **Centro di Ateneo per le Biblioteche (C.A.B.) e Biblioteche di area e raccolte librerie dipartimentali, il cui personale è assegnatario di obiettivi organizzativi di struttura collegati al grado di soddisfazione dell'utenza (*customer satisfaction*).**

L'obiettivo di *performance* organizzativa per tali strutture consiste nel mantenimento del livello medio di gradimento manifestato dagli utenti verso il sistema bibliotecario nel biennio precedente. A tal fine, come previsto nel SMVP, la rilevazione della *customer satisfaction* è proseguita con riferimento al grado di soddisfazione degli studenti laureandi rilevato dal Consorzio Alma Laurea. I risultati sono stati rendicontati con apposite schede di valutazione trasmesse nel mese di novembre 2021 all'Ufficio competente per la liquidazione del citato *premio* (URSTA). I relativi riepiloghi annuali sono stati quindi inviati da tale Ufficio al Nucleo di valutazione.

Le biblioteche sottoposte a valutazione per l'anno 2021 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 60,61% delle Biblioteche/Raccolte librerie oggetto di monitoraggio (83,33% delle Biblioteche di Area e 47,62% delle raccolte librerie dipartimentali) si registra uno scostamento positivo tra la valutazione media ottenuta per l'anno 2021 e quella ottenuta per il biennio 2019-2020;
- per il 39,39% delle Biblioteche/Raccolte librerie oggetto di monitoraggio (16,67% delle Biblioteche di Area e 52,38% delle raccolte librerie dipartimentali) si registra uno scostamento negativo tra la valutazione media ottenuta per l'anno 2021 e quella ottenuta per il biennio 2019-2020. Ciò ha comportato l'applicazione del correttivo η - connesso alla percentuale derivante dagli esiti della

valutazione della performance organizzativa e pari a 0,9 – in sede di corresponsione della quota di indennità di responsabilità connessa al risultato per n. 2 Direttori di Biblioteche di Area.

Ai responsabili delle Biblioteche di Area, a cura dell'URSTA, è stato inoltre richiesto:

- 1) in caso di riduzione della media superiore al 10% rispetto al dato dell'anno precedente, di fornire giustificazione scritta - da trasmettere al Nucleo di valutazione- del responsabile di struttura, sulle circostanze determinanti tale riduzione;
- 2) di sottoscrivere una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà attestante che *"la struttura, nella sua unitarietà, ha garantito i servizi bibliotecari per l'intero periodo oggetto di monitoraggio (01.01.2021-31.10.2021), con prestazione lavorativa in presenza, in modalità agile o mista"*.

La suddetta documentazione è pervenuta correttamente all'URSTA dalle biblioteche di Area interessate dallo sfioramento negativo superiore al 10%.

Analoghe dichiarazioni sono state richieste ai Direttori dei Dipartimenti in cui sono allocate le raccolte librerie, in caso di riduzione della media superiore al 10% rispetto al dato dell'anno precedente.

Tale documentazione è pervenuta correttamente all'URSTA per quasi tutte le raccolte librerie interessate dallo sfioramento negativo superiore al 10%, tranne che per la raccolta libraria dipartimentale di 1 Dipartimento; non sono invece pervenuti nei termini i dati di monitoraggio relativi alle raccolte librerie di ulteriori 4 Dipartimenti. Pertanto, in tutti i casi sopra elencati, nelle more di eventuali rettifiche e/o integrazioni, non si è proceduto nel 2021 al pagamento di alcun compenso connesso alla performance organizzativa e individuale.

La *performance* organizzativa del **Centro di Ateneo per le Biblioteche**, valutata con riferimento al dato complessivo ALMA LAUREA, a seguito di raffronto tra il 2019-20 e 2021 evidenzia uno scostamento positivo pari al 2,05% (Percentuale media totale anno 2021 pari a 88,03%).

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 personale tecnico-amministrativo](#) anno 2021, sono riportati in apposite 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 nonché CCI 2021, art. 8 punti 1 e 2*).

4. RISULTATI RELATIVI ALLA *CUSTOMER SATISFACTION*

4.1 – Svolgimento ed esiti dell'indagine.

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 si è svolta dal 23 febbraio 2022 al 23 marzo; pur essendo stata pubblicizzata sul sito di Ateneo (con banner e nella sezione 'in primo piano' in homepage e nelle pagine dedicate al personale t.a. e docente) e sollecitata con più messaggi di posta elettronica inviati mediante le relative liste di distribuzione, alla chiusura della rilevazione si possono contare 480 questionari compilati da personale tecnico-amministrativo e dirigente, pari al 21,40% della platea complessiva e 687 questionari compilati da personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti, pari al 14,08% 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.:

Amministrazione e gestione del personale

Infrastrutture e servizi di campus

Contabilità

Sistemi informatici

Comunicazione

Portale e social media

Soddisfazione complessiva

Per il personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti:

Supporto alla didattica

Supporto alla ricerca

Amministrazione e gestione del personale

Infrastrutture e servizi di campus

Sistemi informatici

Comunicazione

Portale e social media

Biblioteche

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.

In generale, l'indagine sull'efficacia percepita ha evidenziato un grado di soddisfazione 'medio' per tutti i servizi: grado di soddisfazione complessiva è risultato pari a 3,96.

Particolarmente apprezzati risultano i servizi di welfare (resi dall'Amministrazione centrale), il servizio di rimborso missioni, il servizio di gestione del personale, i servizi postali e di protocollo e i servizi dell'area contabilità.

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 Organi dell'Ateneo.

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

Per la valutazione delle performance dei Dirigenti sono stati presi in considerazione i risultati delle indagini sull'efficacia percepita in merito ai servizi tecnico-amministrativi erogati dall'Ateneo, avviate nel mese di febbraio 2021 (con riferimento al grado di soddisfazione al 31 dicembre 2020) e nel mese di febbraio del 2022 (con riferimento al grado di soddisfazione al 31 dicembre 2021).

Per ogni Ripartizione sono stati individuati i quesiti relativi ai principali ambiti di azione della stessa ed è stata calcolata la media dei punteggi su tutti i quesiti di pertinenza ottenuti in sede di prima rilevazione (febbraio 2021); avendo come punto di riferimento tale media ed applicando i criteri riportati nel SMVP 2021 (cfr. pagine 20, 21 e 22) è stato definito l'obiettivo di miglioramento per ciascun Dirigente.

All'esito dell'edizione 2022 dell'indagine, riferita all'anno 2021 (che si è svolta dal 23 febbraio al 23 marzo 2022), si è quindi proceduto alla selezione degli stessi quesiti già individuati per ciascuna Ripartizione ed al calcolo dei relativi punteggi medi, nell'ambito delle sole compilazioni riferite ai servizi erogati dall'Amministrazione Centrale.

Dai dati trasmessi dall'Ufficio Organizzazione risulta che le seguenti Ripartizioni hanno raggiunto – in tutto o in parte - i target di miglioramento assegnati in attuazione dei criteri fissati nel SMVP 2021:

Ripartizione Affari Generali,

Ripartizione Attività Contrattuale,

Ripartizione Didattica e Docenza,

Ripartizione Ricerca e Terza Missione.

5. GLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE DELLE STRUTTURE DECENTRATE

Il [Piano integrato 2021-2023](#), 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), riportati nell'[allegato III](#) al Piano.

L'assegnazione di tali obiettivi è stata comunicata ai/alle Responsabili delle Strutture interessate con la nota direttoriale prot. n. 14169 del 11/02/2021. In tale nota, come previsto dal [Piano integrato 2021-2023](#) par. 3.4, veniva data la possibilità ai/alle Responsabili delle Scuole, dei Dipartimenti e dei Centri di Ateneo di segnalare l'opportunità o la necessità di procedere:

- ad una modifica motivata degli obiettivi riportati nell'[allegato III](#) del [Piano integrato 2021-2023](#) correlati all'introduzione del lavoro agile e all'attuazione della normativa in materia di anticorruzione, trasparenza e privacy e/o di procedere all'eventuale rimodulazione dei relativi pesi;
- ad una integrazione degli obiettivi riportati nell'[allegato III](#) del [Piano integrato 2021-2023](#), con un ulteriore obiettivo (a titolo esemplificativo potevano essere individuati obiettivi finalizzati al: *miglioramento dei servizi erogati a studenti e dottorandi, ottimizzazione delle procedure di acquisto di attrezzature scientifiche, aggiornamento delle piattaforme in uso nel Dipartimento/Scuola/Centro*), con conseguente proposta di rimodulazione dei relativi pesi;
- alla trasmissione al Direttore generale di 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 di 3 Strutture ([Dipartimento di Ingegneria Chimica, dei Materiali e della Produzione industriale](#), [Dipartimento di Fisica](#) e [Direzione tecnica per le certificazioni linguistiche nazionali del Centro Linguistico di Ateneo](#)), i relativi obiettivi assegnati per l'anno 2021 (nota prot. n. 21454 del 03/03/2021) sono stati tempestivamente pubblicati 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.

Con riferimento ai/alle Direttori/Direttrici tecnici (DT) del Centro per i Servizi informativi (C.S.I.), del Centro di Ateneo per le Biblioteche (CAB) e ai/alle Direttori/Direttrici delle Biblioteche di Area, data la specificità delle funzioni ricoperte, gli obiettivi sono stati oggetto di assegnazione ad hoc, previo confronto con i Presidenti del CSI e del CAB ([nota direttoriale prot. n. 20272 del 1/3/2021](#) e [nota direttoriale prot. n. 23304 del 8/3/2021](#)).

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 dell'[allegato III](#) del [Piano integrato 2021-2023](#).

Le **integrazioni/rimodulazioni** di alcuni obiettivi del personale in discorso effettuate nel corso del 2021, anche a seguito dell'attribuzione di nuovi incarichi non "ad interim", 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 citata pagina <http://www.unina.it/trasparenza/performance/piano/>.

Presso le Strutture decentrate nell'anno 2021 sono stati assegnatari di obiettivi, tenendo conto anche delle citate assegnazioni in corso d'anno:

- n. 69 Responsabili di U.O. – di cui n. 28 Responsabili dei processi contabili - appartenenti a 26 Dipartimenti,
- n. 19 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. 11 direttori di Biblioteche di Area,
- n. 1 direttore tecnico del C.A.B.,
- n. 11 capi degli Uffici presso le Scuole.

L'assegnazione ha riguardato i seguenti obiettivi:

Obiettivo 1.1 - Adozione da parte delle posizioni organizzative di un approccio per obiettivi, progetti e processi (obiettivo correlato all'*Introduzione in Ateneo del lavoro agile* – cfr. allegato III del Piano integrato 2021-2023)

L'Ufficio formazione, anche grazie alla piena collaborazione del Centro di Ateneo Federica web-learning, ha attivato - in attuazione di quanto programmato in allegato al POLA 2021/2023 - corsi di formazione e *focus group* finalizzati all'adozione di un approccio per obiettivi, progetti e processi.

Dai dati forniti dall'Ufficio Formazione (anche a seguito di appositi *report* inviati dal Centro Federica) risulta che nell'anno 2021, su 106 titolari di incarico assegnatari di tale obiettivo, il 99,5% ha frequentato corsi in materia per almeno 10 ore di formazione.

Obiettivo 1.2 - Contributo per la parte di competenza alle seguenti attività, sulla base delle indicazioni fornite dall'Amministrazione centrale e dei relativi facsimile: A) Mappatura dei servizi a distanza resi dalla struttura di appartenenza B) Analisi dei servizi a distanza resi dalla struttura di appartenenza e individuazione dei relativi standard di qualità (obiettivo correlato all'*Introduzione in Ateneo del lavoro agile* – cfr. allegato III del Piano integrato 2021-2023).

Obiettivo 1.3 - Contributo per la parte di competenza alle seguenti attività, sulla base delle indicazioni fornite dall' Amministrazione centrale e dei relativi facsimile: Mappatura dei processi resi dalla struttura di appartenenza.

Sulla base dei dati forniti dall'Ufficio Organizzazione, risulta che nell'anno 2021:

- ✓ presso i Centri di Ateneo tutti i titolari di incarico assegnatari degli obiettivi hanno mappato il 50% dei servizi erogabili in tutto o in parte a distanza, il 90% di essi (18 responsabili di U.O. su un totale di 20) hanno condotto l'analisi degli *standard* di qualità per almeno il 20% dei servizi mappati; inoltre, tutti i titolari di incarico assegnatari degli obiettivi hanno mappato il 20% dei processi di competenza;
- ✓ presso i Dipartimenti tutti i titolari di incarico assegnatari degli obiettivi hanno mappato il 50% dei servizi erogabili in tutto o in parte a distanza ed hanno condotto l'analisi degli *standard* di qualità per almeno il 20% dei servizi mappati, ad eccezione di un Dipartimento (per il quale non sono pervenute trasmissioni); tutti i titolari di incarico assegnatari degli obiettivi hanno mappato il 20% dei processi di competenza, ad eccezione di due Dipartimenti per i quali non sono pervenute trasmissioni;
- ✓ presso le Scuole tutti i titolari di incarico assegnatari degli obiettivi hanno mappato il 50% dei servizi erogabili in tutto o in parte a distanza ed hanno condotto l'analisi degli *standard* di qualità per almeno il 20% dei servizi mappati; inoltre, hanno inoltre mappato il 20% dei processi di competenza.

Obiettivo 2 - 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

Il contributo richiesto, per l'anno 2021, da parte dell'Ufficio Privacy e del RPD è consistito nella compilazione del **registro delle attività del trattamento dei dati personali gestiti nell'ambito delle attività istituzionali di competenza**. Il Registro costituisce il principale strumento di ricognizione dei trattamenti effettuati per la verifica della conformità alla normativa in materia, in applicazione dell'art. 30 del GDPR. La fase di compilazione del registro è stata supportata dall'Ufficio privacy per le strutture che lo hanno richiesto, sia in modalità da remoto, sia in presenza. Le strutture si sono avvalse di tale supporto principalmente per la corretta individuazione dei Responsabili del trattamento dati, di cui all'art. 28 del GDPR. La maggioranza delle strutture decentrate (tra cui tutte le 26 Strutture Dipartimentali e 3 Scuole) ha assicurato il contributo richiesto, non indicando particolari problematiche in ordine alla compilazione del registro dei trattamenti. Di seguito è rappresentato l'andamento temporale dei riscontri pervenuti dalle dette strutture decentrate relativamente alla trasmissione dei dati per il registro del trattamento:

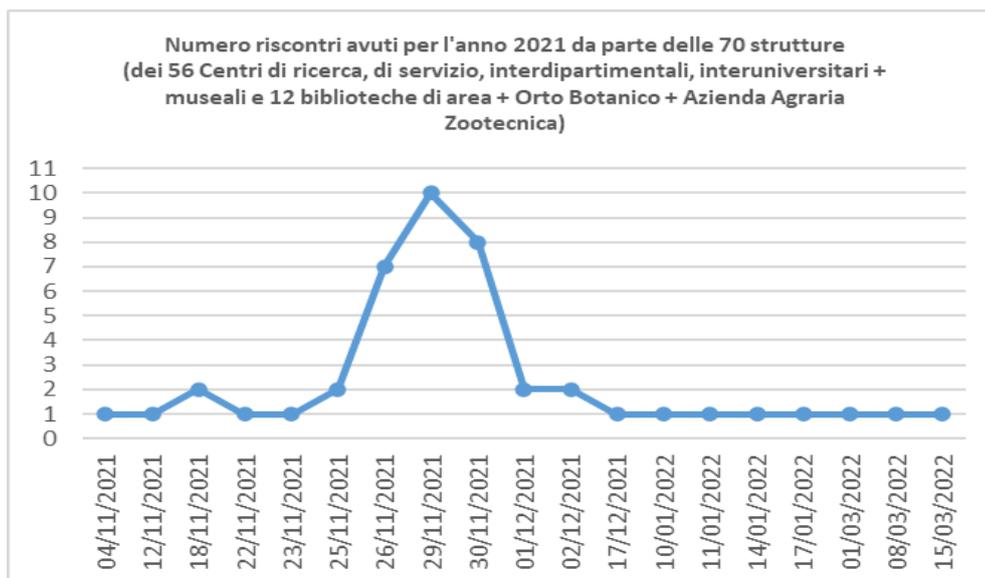


Immagine 2 – Registro del trattamento - Andamento temporale dei riscontri pervenuti dalle strutture decentrate.

Obiettivo 3 - Attuazione e monitoraggio - da parte di competenza dell'Unità Organizzativa di afferenza - delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza previste dalla normativa e dal PTPCT vigente (compresa la formazione)

Nel 2021, presso le Strutture decentrate, hanno monitorato le misure di prevenzione della corruzione programmate il 100% dei Responsabili di Unità organizzative (su un totale di n. 94 cui è stata assegnata l'attuazione delle misure); per dette Unità organizzative si stima complessivamente una percentuale di attuazione delle stesse superiore al 97,4% (sulla base dei report pervenuti).

Per quanto concerne, invece, l'adempimento degli obblighi di pubblicazione, si fa rinvio a quanto già esposto nelle precedenti pagine del presente documento.

Obiettivi specifici delle Strutture

Per l'anno 2021 sono stati assegnati presso le Strutture decentrate di Ateneo n. 39 **obiettivi specifici**, di cui n. 22 per i direttori delle Aree tecniche del Centro di Ateneo per i Servizi Informativi, n. 1 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. 11 per i Direttori delle Biblioteche di area, n. 1 per il direttore tecnico del C.A.B. e n. 2 per n. 2 Responsabili di U.O. – di cui n. 1 Responsabile dei processi contabili - appartenenti a 2 Dipartimenti universitari.

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*.

Alla data del 30.04.2022 la situazione complessiva risultante dalle schede di valutazione inviate all'URSTA è in sintesi la seguente: rispetto ai 616 obiettivi assegnati il 93,5% (di cui n. 311 per gli uffici dipartimentali, n. 210 per i Centri di Ateneo e n. 55 per gli uffici delle Scuole) presenta una documentazione coerente con l'indicatore per la valutazione del risultato atteso.

Per quanto concerne, in particolare, la documentazione pervenuta dagli uffici dipartimentali, circa il 90% degli uffici presenta schede di valutazione con documentazione completa per tutti gli obiettivi; per una percentuale pari a circa il 10% (corrispondente a n. 7 Responsabili di U.O.), 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 2021, la media delle valutazioni degli obiettivi operativi risulta essere pari al 99,02%, mentre la media delle valutazioni degli obiettivi di comportamento è pari al 99,77%.

Per quanto concerne i Centri di Ateneo, fatta eccezione per una unità di personale, tutti i titolari di incarico (in totale n. 42 unità di personale), per una percentuale pari al 97,7%, ha inoltrato la scheda di valutazione per tutti gli obiettivi con documentazione completa. Un dato significativo è sicuramente la presenza di una percentuale ridottissima, pari a circa il 2,3%, di obiettivi per i quali il titolare di incarico non ha ancora inviato alcuna documentazione. 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 2021, 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 98,17%.

Per quanto riguarda, infine, i capi degli Uffici presso le Scuole, tutti i responsabili di U.O. hanno presentato schede di valutazione con documentazione completa per tutti gli obiettivi. Con riferimento ai titolari di incarico per tali uffici, secondo il modello del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente per l'anno 2021, la media delle valutazioni degli obiettivi operativi risulta essere pari al 99,84%, mentre la media delle valutazioni degli obiettivi di comportamento è pari al 99,9%.

Da quanto sopra emerge un sensibile miglioramento rispetto alla annualità precedente nella gestione del ciclo delle *performance* presso le Strutture decentrate; ciò conferma anche l'efficacia del costante *confronto* con le stesse nel corso del 2021, finalizzato ad approfondire meglio gli ostacoli precedentemente incontrati e ad assicurare un supporto costante.

Napoli, 21 giugno 2022

F.to IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Francesco BELLO

(per il periodo 1.1.2021-1.8.2021)

Dott. Alessandro BUTTA'

(per il periodo 2.8.2021-31.12.2021)