

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI “PARTHENOPE”

RELAZIONE PERFORMANCE

Anno 2022



Approvata dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente nelle sedute del 28/06/2023 e del 29/06/2023.

Indice

Presentazione e indice.....	1
1. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni.....	2
1.1 Il contesto esterno di riferimento.....	2
1.2 L'Università degli Studi di Napoli Parthenope.....	4
1.3 I risultati raggiunti.....	14
1.4 Valutazione dei servizi: le evidenze del Progetto Good Practice.....	17
1.5 Le criticità e le opportunità.....	19
2. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti.....	20
2.1 Obiettivi di performance organizzativa istituzionale e di struttura - Albero della Performance: risultati raggiunti.....	21
2.2 Obiettivi di performance individuali dei Dirigenti: risultati raggiunti.....	21
3. Risorse, efficienza ed economicità.....	22
4. Pari opportunità, Benessere organizzativo e Servizi si Welfare.....	28
5. Il processo di redazione della relazione sulla performance.....	32
5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	32
5.2 Conclusioni: punti di forza e debolezza del ciclo della performance.....	33

Allegato 1 - *Obiettivi di performance organizzativa istituzionale e di struttura - Albero della Performance: risultati raggiunti*

Allegato 2 - *Obiettivi individuali dei Dirigenti: risultati raggiunti*

Allegato 3 – *Documenti del ciclo della performance*

Presentazione e indice

La Relazione annuale sulla performance è il documento finale del ciclo della performance che, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, rendiconta, rispetto all'annualità precedente ed in relazione alla programmazione della performance di riferimento, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati.

Suddetto documento ha valenza interna ed esterna:

- interna, sotto il profilo organizzativo, rappresentando una valutazione espressa dall'Amministrazione sul grado di raggiungimento complessivo di tutti gli obiettivi assegnati;
- esterna, costituendo uno strumento di accountability, in quanto risponde ad esigenze di trasparenza, nei confronti dei vari stakeholder, dell'efficace utilizzo delle risorse.

La presente Relazione, redatta, per l'anno 2022, dal Direttore Generale e curata dalla Ripartizione Risorse Umane, Valutazione e Supporto alla Direzione Generale, fa riferimento alle attestazioni ed ai dati forniti dalle strutture dirigenziali, acquisiti a valle delle procedure di monitoraggio e di autovalutazione attuate alla luce del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione – Sez. Performance 2022-2024.

Preme evidenziare, in sintesi, quale premessa metodologica del processo, che, per l'anno 2022, si è ritenuto, previo parere favorevole dal Nucleo di valutazione, di non procedere alla modifica del Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance, e, pertanto, applicare le medesime regole disciplinate nel documento approvato nel 2021.

Il presente documento è articolato in cinque sezioni:

- la prima, indica informazioni di carattere generale di interesse degli stakeholder: i fattori di contesto, interni ed esterni, di riferimento al fine di contestualizzare i risultati ottenuti, una sintesi dei risultati finali conseguiti e le principali criticità e opportunità riscontrate nell'attuazione degli obiettivi;
- la seconda, fornisce, attraverso la rappresentazione della performance organizzativa dell'Ateneo (c.d. Albero della performance) e della performance individuale dei dirigenti, un'analisi delle attività svolte e dei risultati raggiunti per i singoli obiettivi assegnati alla luce degli indicatori e dei target fissati in sede di programmazione;
- la terza, sviluppa, in chiave sistemica, le informazioni rilevanti di carattere economico finanziario in termini di efficienza ed economicità, desumibili dal Bilancio unico di Ateneo;
- la quarta, evidenzia le azioni svolte in termini di pari opportunità, rinviando per i dati di contesto al bilancio di genere di Ateneo;
- la quinta, dettaglia le fasi, i soggetti, i tempi, le responsabilità nell'ambito del ciclo della performance, a partire dai quali vengono esaminati i relativi punti forza e di debolezza.

Le linee metodologiche utilizzate per la redazione sono le seguenti:

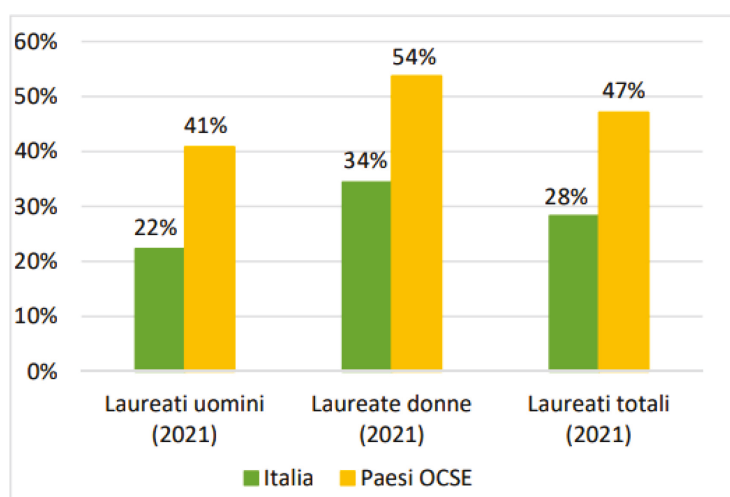
- Delibera CIVIT n. 5/2012
- Linee guida del Dipartimento Funzione Pubblica per la Relazione annuale sulla performance n. 3, novembre 2018
- Linee Guida ANVUR per la Gestione integrata del Ciclo delle Performance degli Enti Pubblici di Ricerca, luglio 2019
- Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali, luglio 2015
- Nota di indirizzo dell'ANVUR per la gestione del ciclo della performance 2018- 2020, del 20 dicembre 2017
- Linee Guida ANVUR per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane, gennaio 2019.

1. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

1.1 Il contesto esterno di riferimento

I dati OCSE “*Education at a Glance 2022*” aggiornati al 2021, confermano che, rispetto a numerosi indicatori, il bilancio sui risultati italiani è sfavorevole rispetto a quelli degli altri Paesi OCSE. Riguardo al ruolo delle università, i dati nazionali mostrano come in Italia i laureati siano complessivamente meno che nella media dei paesi OCSE, mentre il rapporto tra uomini e donne laureati è in linea con quelli OCSE e a favore della popolazione femminile.

Figura 1 – Rapporto tra uomini e donne laureati in Italia e Paesi OCSE



Fonte: OCSE “*Education at a Glance 2022*” - *OECD Indicators*

Il numero dei laureati in Italia con età compresa tra i 25 e i 34 anni, è un indicatore positivo poiché mostra un trend in crescita negli ultimi 10 anni di circa il 7%, rimanendo comunque inferiore (di circa il 20%) rispetto alla media dei Paesi OCSE. Nel 2021, il 24,0% dei giovani adulti (con età nella fascia 25-34) ha una laurea in area STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Il tasso occupazionale per i giovani laureati tra i 25 e i 29 anni in Italia nel 2021 si attesta al 51%, e risulta nettamente inferiore alla media dei Paesi OCSE (70%). Più elevati, invece, i tassi occupazionali per l'area Engineering and Technology: in media, a 5 anni dal conseguimento del titolo, il tasso di occupazione supera il 95%.

Più sfavorevoli, invece, i dati per il Mezzogiorno. Il rapporto SMIVEZ 2021 riporta che gli indicatori del benessere relativi alla dimensione istruzione e formazione evidenziano per la Città Metropolitana di Napoli una situazione deficitaria sia rispetto al contesto nazionale che rispetto al contesto regionale. I dati relativi agli aspetti del livello di istruzione e della formazione continua che a livello metropolitano si differenziano, in senso negativo, dagli analoghi dati rilevati a livello nazionale in una misura che va da un minimo del 19,7% ad un massimo del 63,9%.

Figura 2 – Indicatori per tema e livello territoriale

Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia
Livello di istruzione	1 ■ ■ Giovani (15-29 anni) che non lavorano e non studiano (Neet)	%	38,2	34,5	23,3
	2 ■ ■ Persone con almeno il diploma (25-64 anni)	%	50,5	54,1	62,9
	3 ■ ■ Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni)	%	20,1	21,3	28,3
	4 ■ ■ Laureati e altri titoli terziari (30-39 anni)	%	17,1	18,8	27,0
Competenze	5 ■ ■ Livello di competenza alfabetica degli studenti	punteggio medio	167,4	167,6	186,0
	6 ■ ■ Livello di competenza numerica degli studenti	punteggio medio	171,0	172,3	190,7
	7 ■ ■ Laureati in discipline tecnico-scientifiche (STEM)	%	1,5	1,6	1,6
Formazione continua	8 ■ ■ Popolazione 25-64 anni in istruzione e/o formazione permanente (Partecipazione alla formazione continua)	%	4,8	5,3	7,2

Fonti: Istat (indicatori 1-4,8), INVALSI (indicatori 5 e 6), MIUR (indicatore 7).
Anni: 2020 (indicatori 1-6, 8); 2019 (indicatore 7).

Fonte: *Rapporto Smivez 2021*

Come evidenziato nel Rapporto, negli ultimi anni, il divario territoriale in termini di immatricolazioni è aumentato. Gli immatricolati negli Atenei del Centro-Nord hanno gradualmente superato i livelli dei primi anni Duemila. Al Sud, sia pur in crescita, restano ancora decisamente al di sotto. La pandemia ha fatto registrare una sensibile accelerazione delle immatricolazioni territorialmente diffusa per l'anno accademico 2020-2021 e una decisa contrazione nell'anno accademico successivo 2021-2022. Un numero crescente di iscritti universitari residenti nel Mezzogiorno tende a preferire le Università del Centro-Nord. Le Università del Mezzogiorno hanno visto contrarsi nell'ultimo triennio il numero di iscritti complessivamente del 12% rispetto al primo triennio degli anni Dieci, mentre nelle Università del Centro e del Nord gli iscritti sono complessivamente cresciuti del 2% e dell'8%.

Secondo stime ISTAT, tra il 2021 e il 2031 la popolazione in Italia diminuirà di circa 1,5 milioni di individui, una perdita che continuerà negli anni seguenti (2036 e 2041) con intensità meno grave al Centro-Nord e più accentuata nel Mezzogiorno; questa riduzione determinerà effetti negativi sulle immatricolazioni universitarie, soprattutto per gli Atenei più piccoli e periferici. A tassi di iscrizione invariati, si stima che nel 2031, 2036 e 2041 le Università del Mezzogiorno perderanno circa il 6, 17 e 27% degli iscritti; quelle del Centro avranno prima un incremento del 3,5% nel 2031 e poi una diminuzione del 7 e 20% nel 2036 e 2041 rispettivamente; quelle del Nord un andamento simile con +4% nel 2031 e un decremento del 7 e 18% circa nel 2036 e 2041.

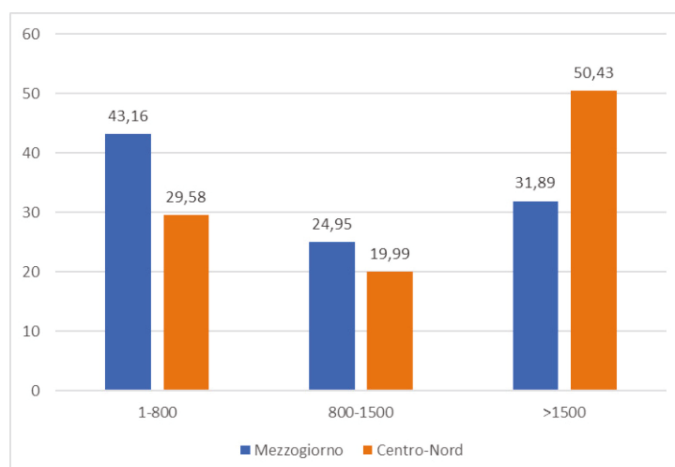
La contrazione coinvolgerà un po' tutte le Università ma le più colpite saranno quelle a maggior «vocazione locale» e soprattutto quelle del Mezzogiorno.

Il Rapporto mostra come l'impoverimento delle famiglie, a seguito della crisi attuale, porterà ad una contrazione della spesa destinata agli studi universitari dei figli; in linea con i livelli di reddito pro-capite delle famiglie italiane, gli studenti che pagano una retta annuale inferiore sono quelli con una fascia ISEE più bassa, presenti più al Mezzogiorno che al Centro-Nord. Nella figura che segue, sulla base di dati SVIMEZ, la platea studentesca viene suddivisa per fasce di contribuzione: la prima fascia è relativa agli studenti che pagano una retta inferiore a 800 euro, nella seconda tra 800 e 1.500 euro, nella terza oltre 1.500 euro.

Dall'analisi emerge che quasi il 50% degli studenti del Mezzogiorno e il 30% di quelli del Centro-Nord rientrano nella prima fascia (retta annuale < 800 euro).

Il rapporto SMIVEZ denuncia come proprio le famiglie comprese nella fascia da 1-800 euro sono quelle più esposte al rischio di rinuncia alla prosecuzione del percorso universitario con un duplice costo sia individuale in termini di occupabilità e reddito atteso sia collettivo in termini di competitività del sistema Paese.

Figura 3 - Studenti universitari per fascia di contribuzione nel Centro-Nord e Mezzogiorno



Fonte: *Rapporto Smivez 2021*

Il sistema universitario italiano è stato al centro di una profonda riforma normativa; oggi, dopo un lungo periodo di recesso, a sostenere i necessari adeguamenti, sono intervenuti significativi finanziamenti ministeriali. Infatti, nonostante la spesa italiana per l'università si attesti allo 0,55% del PIL (mentre la media dei Paesi OCSE è del 0,98%) nel 2019, si conferma un trend in crescita nei finanziamenti ministeriali ed europei per le università e la ricerca anche grazie ai fondi P.N.R.R.

1.2 L'Università degli Studi di Napoli Parthenope

Il triennio 2020-2022, segnato dagli esiti dell'emergenza sanitaria e dal conflitto russo-ucraino, ha modificato in modo sostanziale gli stili di vita e di lavoro. In maniera inaspettata rispetto alle previsioni del post pandemia, la formazione è tornata al centro del dibattito pubblico unitamente alla necessità di valorizzare il modello "tradizionale" di Università pubblica, ma rivisitata in chiave innovativa in termini di metodologie di insegnamento e di infrastrutture tecnologiche, affinché la didattica integrata diventi sempre più uno strumento di formazione di qualità, inclusivo e sostenibile.

La comunità universitaria è stata capace di attuare valide strategie ed efficaci soluzioni gestionali di resilienza per garantire lo svolgimento di tutte le attività istituzionali.

In particolare, nel corso del 2022, l'Ateneo ha conseguito importanti risultati a livello strategico ed ha proseguito la politica di sviluppo in tutte le aree istituzionali; la Relazione della Performance darà conto dei maggiori risultati conseguiti dall'Ateneo nel perseguimento delle finalità istituzionali della didattica, ricerca e terza missione cui si aggiunge, in una logica di complementarità tra attività gestionale e attività istituzionale, una missione "gestionale", che raggruppa tutta una serie di attività di supporto alle funzioni istituzionali per definizione.

In una visione integrata e di sistema, gli obiettivi di performance della componente amministrativa sono strettamente correlati agli obiettivi generali dell'Ateneo per il perseguimento delle proprie finalità istituzionali e indirizzano l'intera organizzazione a concorrere in maniera incisiva alla realizzazione della performance della componente accademica.

L'Università degli Studi di Napoli Parthenope, fondata nel 1920 quale Regio Istituto Superiore Navale, ribattezzata nel 1939 Istituto Universitario Navale, rinominata solo nel 2001 con l'attuale denominazione, è un'istituzione pubblica

dotata di capacità di diritto pubblico e di diritto privato e ha per fine lo sviluppo, l'elaborazione e la trasmissione critica delle conoscenze umanistiche, scientifiche e tecnologiche.

L'architettura amministrativa interna dell'Ateneo si articola in:

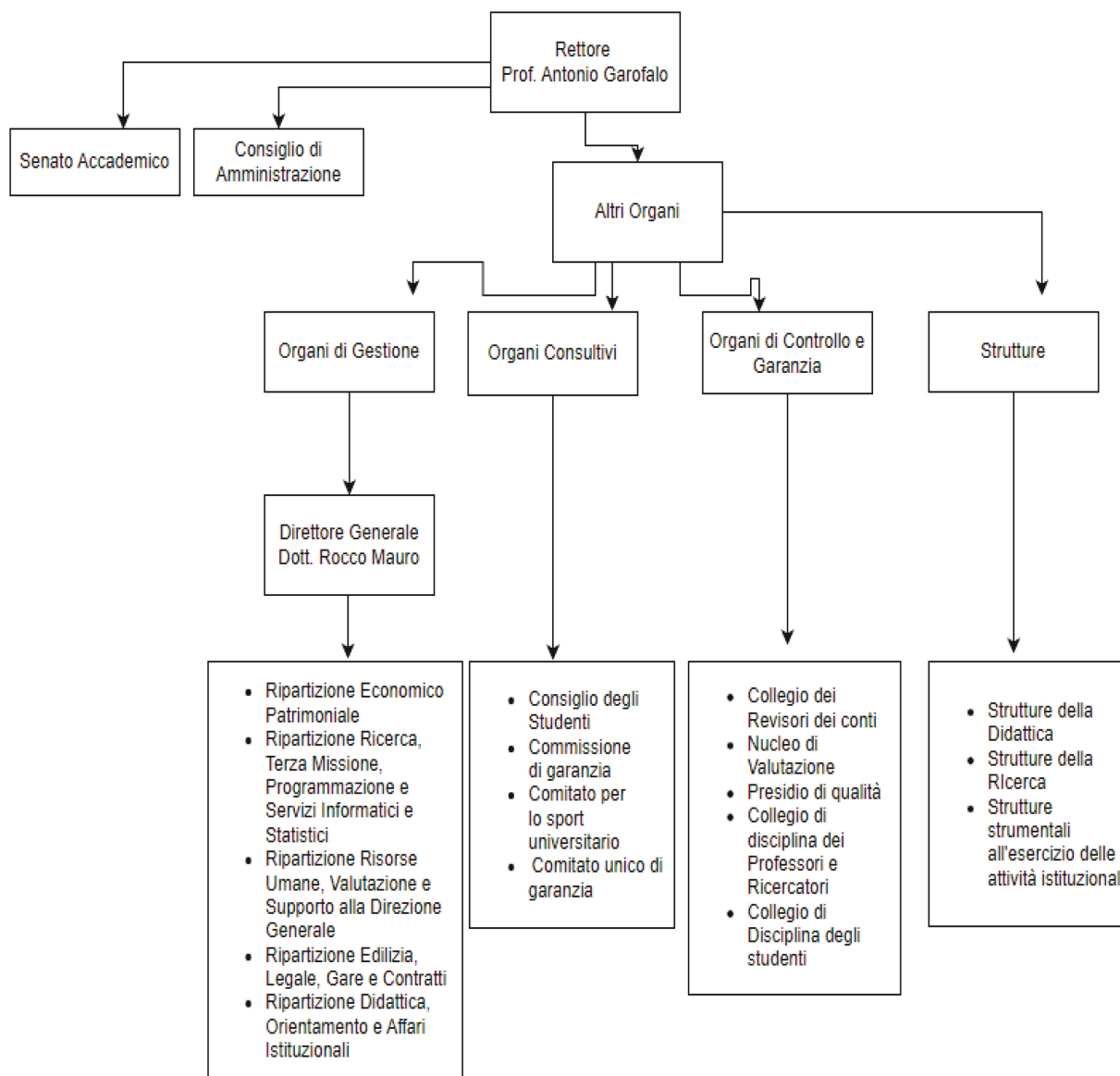
- Amministrazione centrale, costituita da 5 aree organizzative di livello dirigenziale, oltre la Direzione Generale, che concorrono alla realizzazione dei compiti istituzionali dell'Ateneo;
- Strutture accademiche della didattica, ricerca e terza missione.

La complessità del profilo gestionale dell'Amministrazione si evince dai fattori dimensionali che contraddistinguono l'organizzazione, sia in termini di decentramento delle sedi in cui vengono svolte le attività istituzionali che di numerosità del personale. Dal punto di vista delle sedi universitarie, l'Università dispone di 6 strutture:

- Amministrazione Centrale, dov'è collocato il Rettorato, in Via Ammiraglio Ferdinando Acton, n. 38;
- Polo Giuridico-Economico, in via Generale Parisi n. 13 - Palazzo Pacanowski;
- Polo di Ingegneria e di Scienze e Tecnologie, presso il Centro Direzionale - Isola C4;
- Dipartimento di Scienze Motorie e del Benessere in via Medina n. 40;
- Auditorium di Nola, in Piazza Giordano Bruno n. 23, sede del Dipartimento di Scienze Economiche, Giuridiche, Informatiche e Motorie;
- Villa Doria d'Angri, centro di rappresentanza e di alta formazione, in via Francesco Petrarca n. 80.

Di seguito l'organigramma di Ateneo, così come delineato dalle disposizioni statutarie e regolamentari.

Figura 4 - Organigramma di Ateneo



Fonte: Sito istituzionale di Ateneo

Si evidenzia che, nell'annualità 2022, di rilievo, è stata la riorganizzazione delle aree amministrative, dettata dalla volontà di garantire efficienza ed efficacia all'azione amministrativa rendendo l'Ateneo maggiormente rispondente agli standard qualitativi delle funzioni e dei servizi esistenti e/o in programmazione; e finalizzata ad accorpate e razionalizzare le attività ed i processi relativi alla terza missione, al supporto ai processi di qualità e di valutazione nonché funzionali e strumentali ai compiti istituzionali di comunicazione e di informazione, per aree comuni, garantendo, in tal modo, attraverso una centralizzazione delle funzioni, un coordinamento maggiormente funzionale.

L'Ateneo ha contestualmente vissuto mesi di confronto e riflessione fra tutte le componenti accademiche: hanno avuto luogo l'elezione del nuovo Rettore, il rinnovo del Consiglio di Amministrazione e del Senato Accademico e, successivamente al rinnovo della carica rettorale, ha fatto seguito la nomina dell'intera compagine di Prorettori e Delegati. In particolare, il piano delle azioni presentate dal Magnifico Rettore, all'atto della sua recentissima nomina, è stato rivolto a porre le persone, ovvero l'intera comunità dei soggetti coinvolti (studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo), al centro di tutti i processi, i servizi e le attività istituzionali dell'Ateneo. Il Rettore ha richiamato ad un ampio coinvolgimento di tutti, nella consapevolezza, da parte di ciascuno, di essere parte di una istituzione che può e deve interagire con il mondo che la circonda per offrire un contributo allo sviluppo culturale, sociale ed economico del proprio territorio e del Paese.

Per quanto concerne le strutture accademiche della didattica, ricerca e terza missione, l'Ateneo presenta:

- n. 8 Dipartimenti, strutture accademiche fondamentali per l'organizzazione e lo svolgimento della didattica e della ricerca, di cui n. 1 Dipartimento di eccellenza (DiSAQ);
- n. 2 Scuole Interdipartimentali, quali strutture di coordinamento delle comuni attività didattiche e della gestione dei servizi, dei relativi uno o più Dipartimenti afferenti.

Si rileva che nell'anno 2022 di notevole importanza è stata la costituzione del Dipartimento di Scienze Economiche, Giuridiche, Informatiche e Motorie, presso la sede delocalizzata di Nola, realizzando un immobile dedicato ad accogliere nuovi corsi di studi, nell'ottica di aumentare il numero degli iscritti in un bacino territoriale senza altri Atenei e con un potenziale interessante.

Figura 5 – Articolazione strutture didattiche e di ricerca

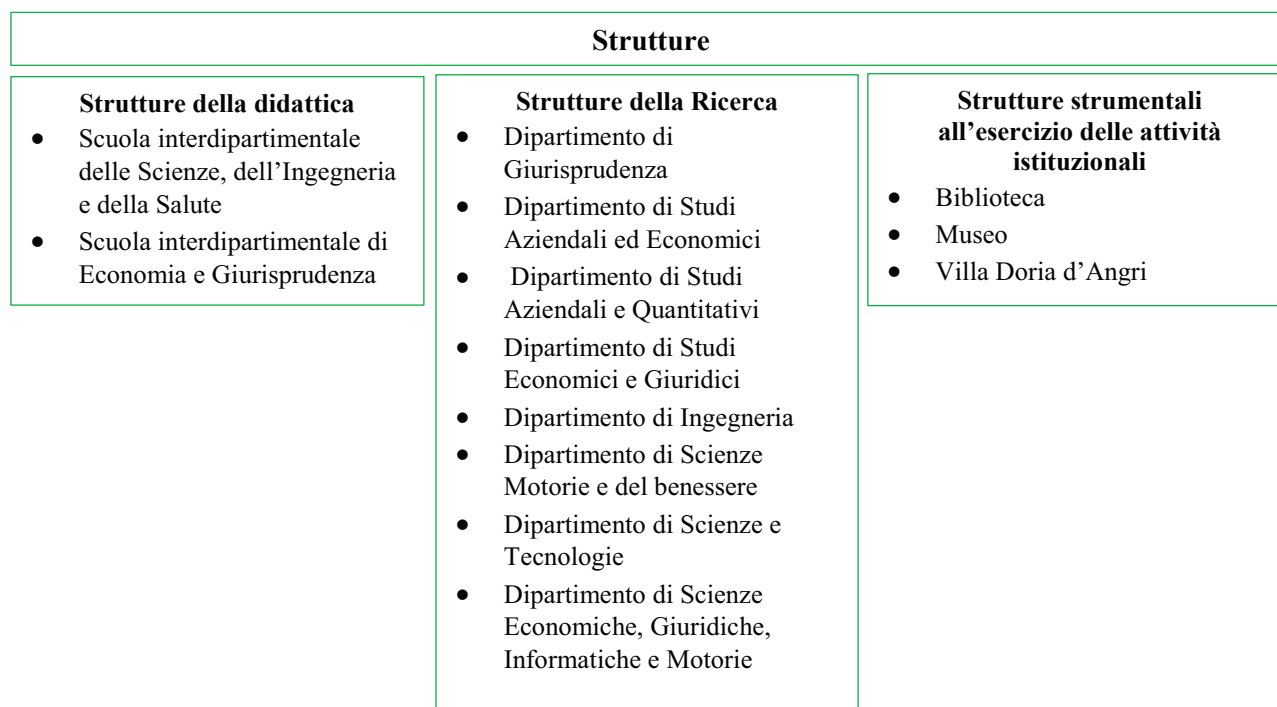


Tabella 1 - Struttura amministrativa dei Dipartimenti e delle Scuole Interdipartimentali al 31/12/2022

DIPARTIMENTO	DIRETTORE DI DIPARTIMENTO	SEGRETARIO DI DIPARTIMENTO
Dipartimento di Giurisprudenza	Prof.ssa Giampetraglia Rosaria	Dott.ssa Katia Borrelli
Dipartimento di Ingegneria	Prof. Ariola Marco	Dott.ssa Mineri Marina
Dipartimento di Studi Aziendali ed Economici	Prof. Fiorentino Raffaele	Dott.ssa Rainone Sonia
Dipartimento di Studi Aziendali e Quantitativi	Prof.ssa Perla Francesca	Dott. Sales Giuseppe
Dipartimento di Studi Economici e Giuridici	Prof.ssa Del Moral Fernandez	Dott. Mandato Nunzio
Dipartimento di Scienze Motorie e del benessere	Prof. Tafuri Domenico	Dott. Gentile Generoso
Dipartimento di Scienze e Tecnologie	Prof. Russo Giovanni Fulvio	Dott.ssa Marrone Elvira
Dipartimento di Scienze Economiche, Giuridiche, Informatiche e Motorie	Prof.ssa Angela Mariani	Dott.ssa Mariagrazia De Stefano
SCUOLA INTERDIPARTIMENTALE	PRESIDENTE	CAPO DELL'UFFICIO
Scuola interdipartimentale di Economia e Giurisprudenza	Prof.ssa Papa Anna	Dott. D'Angelo Andrea
Scuola interdipartimentale delle Scienze, dell'Ingegneria e della Salute	Prof. Giunta Giulio	Dott.ssa Andreoli Maria Federica

In questi anni, l'Ateneo, grazie all'impegno condiviso, ha raggiunto importanti risultati nel campo della ricerca, della didattica, della terza missione e dell'internazionalizzazione, ed è, in questa direzione, che ha programmato di proseguire l'impegno per costruire *l'Università del domani*, forte delle proprie capacità di saper intercettare i cambiamenti e rispondere alle istanze di innovazione che vengono dal mondo che ci circonda. In tale ottica, l'offerta formativa dell'Ateneo propone 17 corsi di laurea di primo livello, 16 di magistrale, 1 corso di laurea magistrale a ciclo unico, organizzati e coordinati in 8 Dipartimenti, raggruppati in relazione a criteri di affinità disciplinare in 2 Scuole Interdipartimentali, come di seguito indicato.

Tabella 2 - Corsi di studio a.a. 2022/2023

DIPARTIMENTO	TIPO	TITOLO CDS	SCUOLA INTERDIPARTIMENTALE
Dipartimento di Giurisprudenza	Laurea I livello	Scienze dell'amministrazione, dell'organizzazione e consulenza del lavoro	Scuola Interdipartimentale di Economia e Giurisprudenza
	Laurea II livello	Management pubblico	
	Laurea ciclo unico	Giurisprudenza	
Dipartimento di Studi Aziendali ed Economici	Laurea I livello	Management delle imprese internazionali	
		Management delle imprese turistiche	
	Laurea II livello	Amministrazione, finanza e consulenza aziendale Fashion, Art and Food Management	
Dipartimento di Studi Aziendali e Quantitativi	Laurea I livello	Economia aziendale	
		Statistica e informatica per l'azienda, la finanza e le assicurazioni	
	Laurea II livello	Economia del mare Management e Marketing internazionale	

Dipartimento di Studi Economici e Giuridici	Laurea I livello	Economia e commercio	
	Laurea II livello	Metodi quantitativi per le valutazioni economiche e finanziarie Scienze economiche, finanziarie e internazionali	
Dipartimento di Ingegneria	Laurea I livello	Ingegneria civile e ambientale per la mitigazione dei rischi	Scuola Interdipartimentale delle Scienze, dell'Ingegneria e della salute
		Ingegneria gestionale	
		Ingegneria informatica, biomedica e delle Telecomunicazioni	
	Laurea II livello	Ingegneria civile e per la tutela dell'ambiente costiero	
		Ingegneria della sicurezza dei dati e delle comunicazioni Ingegneria gestionale	
Dipartimento di Scienze e Tecnologie	Laurea I livello	Conduzione del mezzo navale	Scuola Interdipartimentale delle Scienze, dell'Ingegneria e della salute
		Informatica	
		Scienze biologiche	
	Laurea II livello	Scienze nautiche, aeronautiche e meteo-oceanografiche	
		Informatica applicata (Machine Learning e Big Data) Scienze e tecnologie della navigazione Biologia per la sostenibilità	
Dipartimento di Scienze Motorie e del Benessere	Laurea I livello	Scienze motorie	Scuola Interdipartimentale delle Scienze, dell'Ingegneria e della salute
	Laurea II livello	Scienze e management dello sport e delle attività motorie	
		Scienze motorie per la prevenzione ed il benessere	
		Progettazione dei servizi educativi e formativi, "Media education" e Tecnologie per l'inclusione nei contesti formali e non formali (Corso interateneo con l'Università degli Studi di Salerno)	
Dipartimento di Scienze Economiche, Giuridiche, Informatiche e Mororie	Laurea I livello	Economia e Management	Nessuna Scuola di Afferenza
		Scienze motorie	
	Ingegneria e scienze informatiche per la cybersecurity		
Laurea ciclo unico	Giurisprudenza		

Tabella 3 - Master e Corsi di dottorato a.a. 2022/2023

MASTER
Master di I livello "Project Manager della Pubblica Amministrazione. Strumenti interdisciplinari per lo sviluppo sostenibile degli Enti locali"
Master di I Livello "Sustainability Manager per la Transizione Ecologica"
Master di I livello in "Entrepreneurship and Innovation Management"
Master di II Livello in "Chief Financial Officer – Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo (CFO)"
Master di II Livello in "Legal Manager & Advisor"

CORSI DI DOTTORATO
Energy Science and Engineering
Fenomeni e rischi ambientali
Information and Communication Technology and Engineering
International PhD Programme Environment, Resources and Sustainable Development
Scienze delle attività motorie e sportive
Diritto e istituzioni economico-sociali: profili normativi, organizzativi e storico-evolutivi
Diritto dei servizi nell'ordinamento italiano ed europeo

Economia, Statistica e Sostenibilità
Eurolinguaggi e terminologie specialistiche
Economics, Management and Accounting
Imprenditorialità e innovazione

La numerosità della popolazione sia studentesca che del personale accademico, configura un Ateneo di medie dimensioni.

Il numero complessivo degli studenti iscritti ai corsi di laurea, per l'a.a. 2022/23, è pari a circa 12.000, con un incremento concernente il numero degli studenti iscritti a corsi di laurea triennale, seguono gli iscritti ai corsi di laurea magistrale e magistrale a ciclo unico. L'Ateneo è, altresì, fortemente attivo nella formazione post lauream, offrendo 6 master, 1 scuola di specializzazione e 13 corsi di dottorato di ricerca, per i quali si registra un interessante incremento del numero degli iscritti nell'ultimo triennio.

Figura 6 – Andamento numero degli studenti iscritti triennio 2020-2022

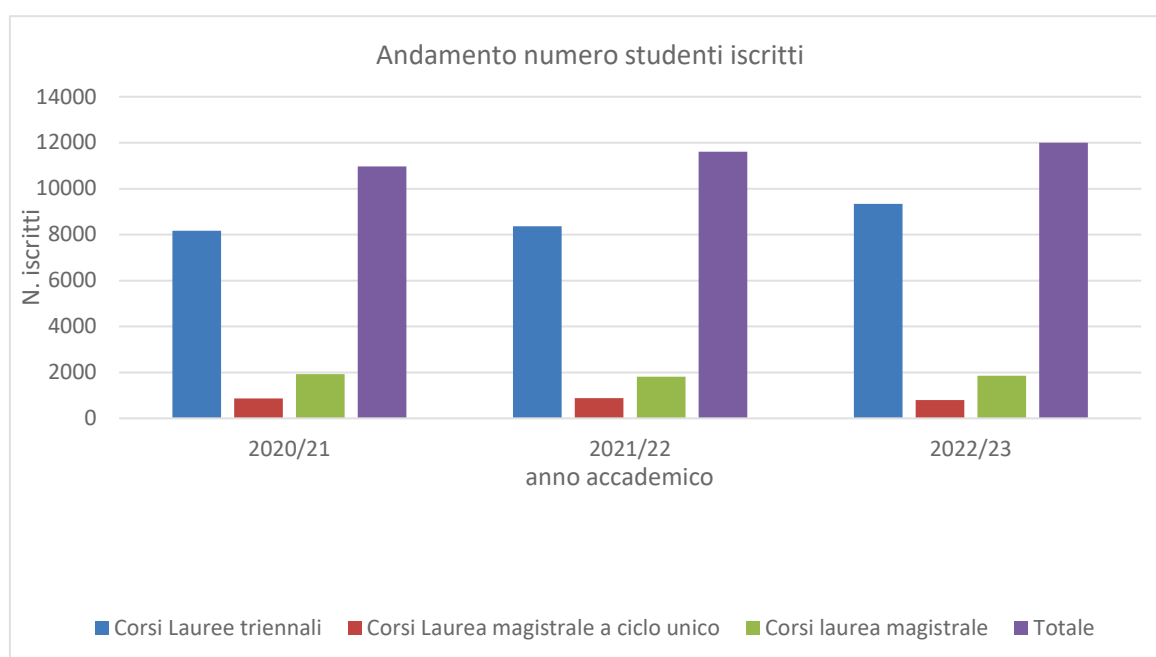
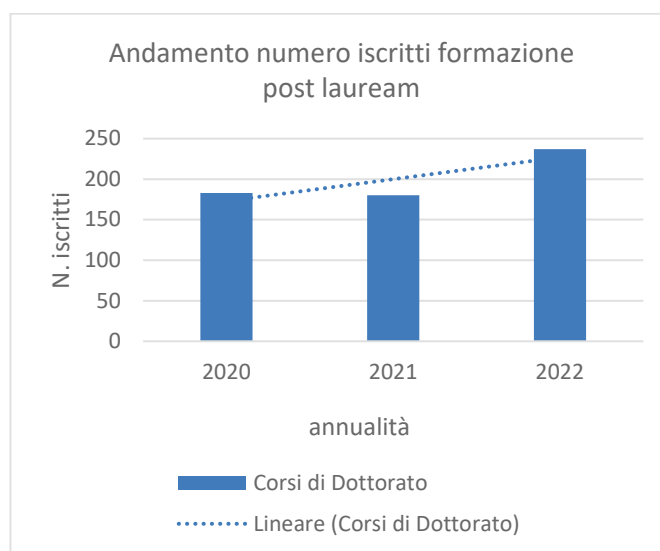


Figura 7 – Andamento del numero degli iscritti ai corsi di dottorato triennio 2020-2022



Sotto il profilo della numerosità del personale accademico, l'Ateneo consta di 379 Docenti - ordinari, associati e ricercatori. Nell'annualità 2022 si registra un lieve incremento nella compagine dei professori ordinari e, in particolar modo, dei professori associati, specularmente ad un decremento di quella dei ricercatori a tempo indeterminato, mentre aumenta la numerosità dei ricercatori a tempo determinato. Mentre, per quanto concerne il personale tecnico amministrativo, come da grafico sottostante, si evince un incremento nell'annualità corrente del personale in servizio, che si attesta a 284 unità. In particolare, è diminuito il personale inquadrato nella categoria B, mentre sono andate a rafforzarsi le quota di PTA inquadrato nelle categorie D ed EP.

Figura 8 – Andamento della numerosità del personale accademico triennio 2020 – 2022

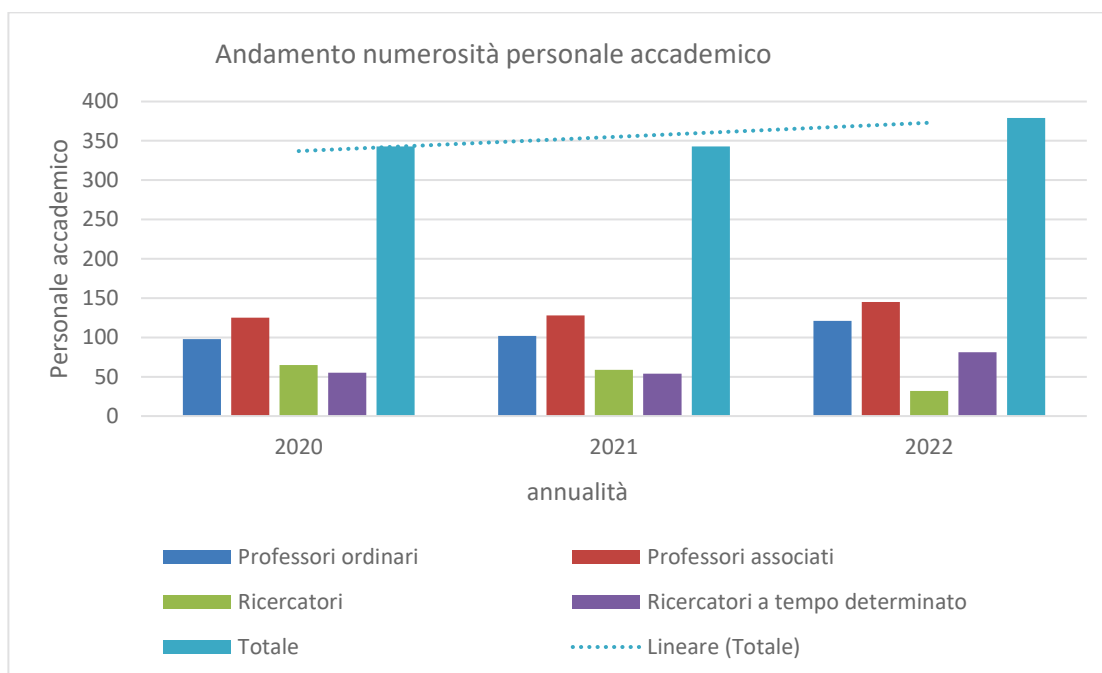
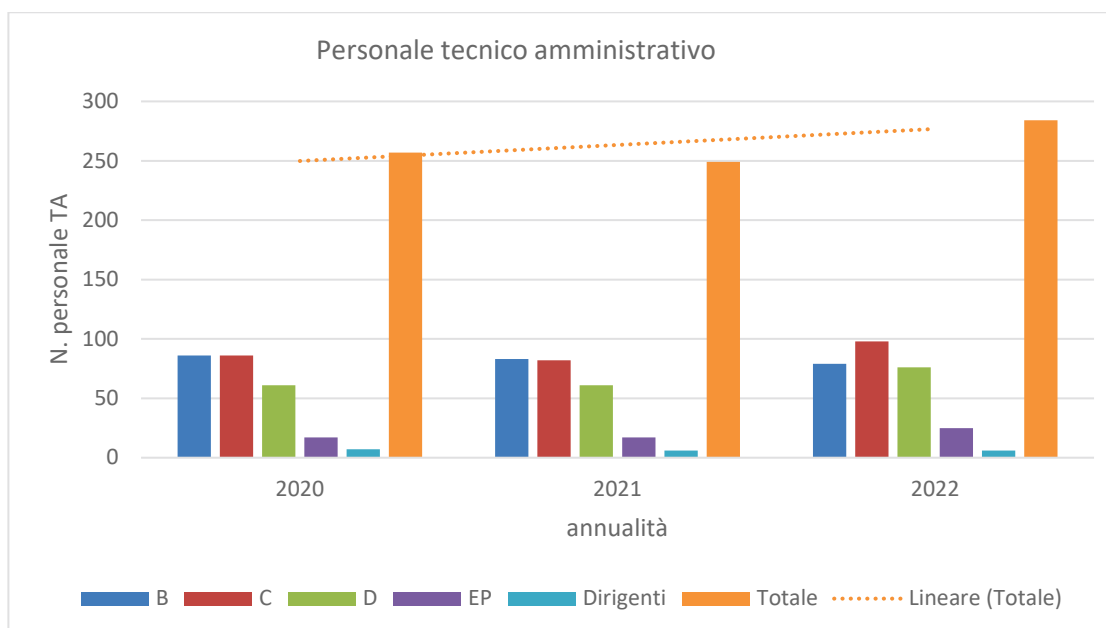


Figura 9 - Andamento della numerosità del personale tecnico amministrativo triennio 2020 - 2022



L'Ateneo, riconoscendo il ruolo essenziale della ricerca, favorisce progetti di ricerca ed il trasferimento tecnologico. In particolare, come illustrato nelle tabelle sottostanti, nell'annualità 2022, il numero dei progetti di ricerca finanziati è più che raddoppiato rispetto all'anno 2021, e, in aumento rispetto al 2020.

Tabella 4 - Ricerca e Trasferimento tecnologico – Triennio 2020 - 2022

Ricerca e Trasferimento tecnologico	Valori numerici anno 2020	Valori numerici anno 2021	Valori numerici anno 2022
Assegni di Ricerca attivi	33	22	22
Tecnologi a tempo determinato	2	2	3
Spin off accreditati	4	5	5
Brevetti attivi	2	3	4

Tabella 5 - Progetti di ricerca finanziati - Triennio 2020 - 2022

ENTE	2020	2021	2022
Altri Enti europei		1	
Altri Internazionali	1	2	4
Altri Ministeri	8	8	7
Altri Nazionali	13	8	11
Fondi dell'ateneo	46	9	50
Fondi europei	10	5	7
Fondi MUR	1	2	21
H2020 Semplificato			
Miur	5	1	14
Regione Campania			
Ricerca c/terzi	10	18	14
Totale complessivo	94	54	128

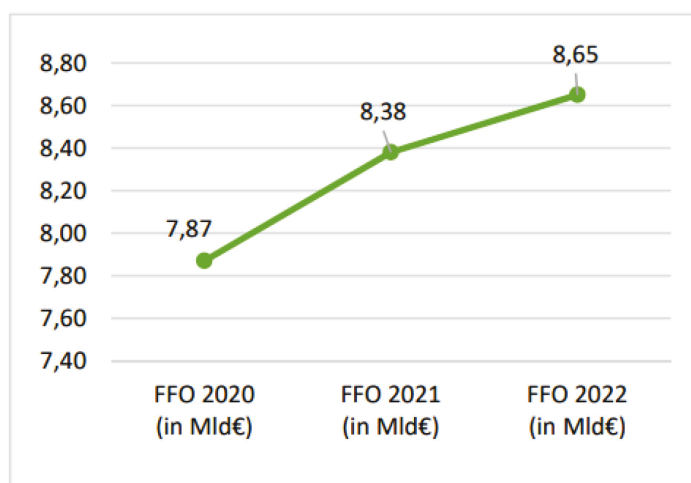
Per quanto concerne le risorse finanziarie, oggi l'Ateneo può contare sulle opportunità del Fondo per il Finanziamento Ordinario delle università (FFO) nonché sulle risorse rese disponibili dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che rappresentano una straordinaria opportunità di investimento sul capitale umano, la ricerca e l'innovazione; l'occasione per avere, su un medio e lungo periodo, un Paese più innovativo, internazionale, oltre che un Paese per giovani e donne.

Gli investimenti previsti nell'ambito dell'università e della ricerca risultano fondamentali per garantire un adeguato livello di istruzione universitaria, tutelando in prima battuta gli studenti che, oggi, si trovano a dover riprendere le attività universitarie con costi più sostenuti.

L'evoluzione normativa degli ultimi anni ha modificato radicalmente le modalità di attribuzione delle risorse statali al sistema universitario. Alle Università statali il MUR attribuisce annualmente il Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) destinato alla copertura delle spese istituzionali, tra cui i costi di personale e di funzionamento.

L'importo complessivo del FFO stanziato per l'anno 2022 è stato di oltre 8,6 miliardi di euro, in crescita di oltre il 3% rispetto allo stanziamento di 8,383 miliardi del 2021. Una parte significativa di questo incremento è dovuto a specifiche disposizioni normative che hanno previsto un vincolo di destinazione per i singoli stanziamenti. È cresciuta, altresì, la parte di risorse non vincolate (quota base, quota premiale e intervento perequativo) corrispondenti a circa l'80% dello stanziamento: grazie a questo incremento nessuna istituzione ha registrato una diminuzione nelle assegnazioni rispetto allo scorso anno, e l'incremento massimo per alcune realtà è arrivato al 6% rispetto al 2021 (anno nel quale la crescita massima dello stanziamento per le realtà più dinamiche era stata pari al 4%).

Figura 10 – Stanziamenti FFO triennio 2020 - 2022



L'analisi del posizionamento dell'Ateneo rispetto al FFO e, in particolare, alla quota premiale è quindi molto interessante in quanto il finanziamento dell'Ateneo è legato ai risultati ottenuti in termini di ricerca e didattica. La quota del FFO attribuita all'Università Parthenope, comprendente quota base, quota premiale e intervento perequativo, per l'anno 2022 è stata di 41.787,905 euro, circa 3 milioni di euro in più rispetto al 2021, con un incremento particolarmente significativo della quota premiale dovuto ai positivi risultati delle attività di ricerca e dell'internazionalizzazione dei dottorati: il peso della quota premiale dell'Università Parthenope rispetto al sistema universitario nazionale è cresciuto dallo 0,58% allo 0,68% con un incremento superiore al 17%.

Nelle tabelle seguenti viene mostrata la prima assegnazione di FFO per l'anno 2022¹ (D.M. 581/2022) e, per confronto, quella dell'anno 2021 (D.M. 1059/2021)².

Tabella 6 – Assegnazione FFO anno 2022 Università Parthenope

Interventi DM 581/2022	I assegnazione	Stanziamento nazionale	Peso %
Quota base	25.250,617	4.209.171,398	0,60%
Quota premiale	15.830,593	2.336.171,398	0,68%
Intervento perequativo	0	150.000,000	0%
Totale assegnazione	41.787,905	6.835.171,398	0,61%

Tabella 7 – Assegnazione FFO anno 2021 Università Parthenope

Interventi DM 1059/2021	I assegnazione	Stanziamento nazionale	Peso %
Quota base	24.761,834	4.085.122,694	0,61%
Quota premiale	12.581,685	2.186.736,038	0,58%
Intervento perequativo	1.409,674	175.000,000	0,81%
Totale assegnazione	38.753,193	6.446.858,732	0,59%

In particolare, osservando il rapporto della quota premiale con la somma della quota base, quota premiale e intervento perequativo del FFO, UniParthenope si posiziona al 44° posto su 68 università ed al 39° per la sola quota premiale.

¹ Il Ministero dell'Università e della Ricerca ha pubblicato in data 28/07/2022 il [Decreto Ministeriale n.581 del 24/06/2022](#) in merito ai criteri di riparto del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) delle Università Statali e dei Consorzi interuniversitari per l'anno 2022.

² Decreto Ministeriale n. 1059 del 09-08-2021 - Criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) delle Università Statali e dei Consorzi interuniversitari per l'anno 2021.

Per quanto concerne gli importi ottenuti e destinati ai progetti di ricerca, nel 2022, come illustrato nella tabella sottostante, hanno subito un decremento nel triennio di riferimento.

Tabella 8 - Importi Progetti Finanziati - Triennio 2020 - 2022

ENTE	2020	2021	2022
Altri Internazionali	€ 130.000,00	€ 55.000,00	€ 54.212,00
Altri Ministeri	€ 1.255.506,75	€ 1.482.806,25	€ 373.978,26
Altri Nazionali	€ 448.501,79	€ 1.405.862,00	€ 360.983,31
Fondi dell'ateneo	€ 6.346.499,86	€ 51.176,22	
Fondi europei	€ 2.627.326,60	€ 1.056.755,75	€ 1.399.763,94
Miur	€ 4.831.601,03	€ 4.702.488,16	€ 4.288.416,68
Regione Campania			€ 291.676,00
Ricerca c/terzi	€ 237.750,00	€ 308.172,86	€ 405.000,00
Totale complessivo	€ 15.747.186,03	€ 9.007.261,24	€ 7.176.052,19

Fonte: *Gestionale contabile in uso presso l'Ateneo, U-GOV*

Alla luce dell'analisi del contesto interno (punti di forza e di debolezza) ed esterno (ostacoli e opportunità) in cui si trova ad operare, tramite matrice S.W.O.T. (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*), l'Ateneo ha definito le proprie strategie.

Figura 11 – Analisi SWOT

CONTESTO INTERNO	
PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
<ul style="list-style-type: none"> • Particolare attenzione alla promozione di attività per lo sviluppo economico e sociale del territorio • Qualità della ricerca d'avanguardia di base ed applicata; • Particolare attenzione per l'innovazione e la digitalizzazione e di soluzioni innovative per migliorare la qualità della didattica; • Visione multidisciplinare e interdisciplinare della ricerca e della didattica: promozione della sinergia e della collaborazione tra aree di ricerca; • Particolare attenzione ai livelli di soddisfazione degli studenti per la didattica e per i servizi di supporto, orientamento, tutorato e placement. • Grande attitudine all'internazionalizzazione ed allo sviluppo dei rapporti con le università estere; • Razionalizzazione delle proprie attività nel segno del miglioramento continuo e del principio di sostenibilità delle sue azioni. • Perseguimento di programmi di innovazione e di sviluppo nell'ambito del territorio a servizio della comunità • Governance fondata su responsabilità e collaborazione, trasparenza, condivisione dei processi e degli indirizzi strategici • Crescente attenzione al trasferimento Tecnologico • Elevato grado di specializzazione scientifica e didattico in alcuni settori. • Presenza distintiva di corsi a carattere di unicità • Ricco patrimonio storico, artistico, culturale e museale da rendere fruibile alla collettività • Graduale miglioramento della percezione della propria identità e reputazione • Aumento delle iniziative di public engagement • Presenza di Gruppi di ricerca con buono/ottimo posizionamento e riconoscimento a livello internazionale 	<ul style="list-style-type: none"> • Scarsa attrattività studentesca da altre regioni • Assenza di campus/strutture residenziali • Medio indice di digitalizzazione • Non elevato senso di appartenenza all'Ateneo • Alti costi di gestione e manutenzione degli spazi • Limitata valorizzazione dei beni immobili di pregio • Limitata capacità di attrarre finanziamenti dal settore privato • Poche strutture di intermediazione con il territorio • Limitata visibilità delle iniziative di public-engagement • Mancanza di personale con competenze specialistiche per la valorizzazione del patrimonio storico artistico, museale e per l'apertura al pubblico • Migliorabile capacità di comunicare e valorizzare le competenze e le risorse dell'Ateneo • Limitata capacità di coinvolgimento delle componenti studentesche • Migliorabile la regolarità delle carriere studentesche riducendo la dispersione • Ridotta capacità di mettere a sistema le relazioni internazionali esistenti per la partecipazione e il coordinamento di grandi progetti • Disomogeneo impegno nella attività di ricerca • Disomogenea partecipazione a reti/piattaforme di ricerca e limitata esperienza nel coordinamento di grandi progetti • Rigidità dei processi interni • Organico PTA sottodimensionato rispetto alle necessità e agli adempimenti richiesti dalle attività istituzionali

<ul style="list-style-type: none"> • Produttività della ricerca crescente in termini di pubblicazioni/citazioni 	
CONTESTO ESTERNO	
OPPORTUNITÀ	OSTACOLI
<ul style="list-style-type: none"> • Flessibilità della dimensione “medio-piccola” per garantire “la particolare cura dello studente” • Rinnovate sinergie territoriali • Sviluppo di strutture di intermediazione • Presenza di imprese su settori tecnologici trainanti • Rafforzamento della rete di collaborazione con altri atenei e centri di ricerca • Valorizzazione dei centri interdisciplinari • Partecipazione a cluster nazionali • Partecipazione al Centro Nazionale per la Mobilità • Nuova programmazione europea e nazionale • Valorizzazione delle competenze del personale • Corpo docente mediamente giovane • Università come partner riconosciuto da parte di imprese, enti e organizzazioni del sistema economico e sociale • Presenza di tematiche di ricerca orientate verso obiettivi applicativi 	<ul style="list-style-type: none"> • Trend demografico non in crescita a livello regionale • Difficoltà del sistema universitario di individuare strumenti adeguati al riconoscimento del merito • Tessuto industriale e commerciale della Regione in prolungata crisi economica • Carenze logistico-infrastrutturali e scarsa accessibilità • Crescente competizione a livello universitario Nazionale • Quadro normativo di riferimento in continua evoluzione • Incertezza su ammontare e tempi di assegnazione dei finanziamenti statali • Limitati investimenti privati in Ricerca & Sviluppo • Carenza di strumenti di incentivazione • Eccessiva burocratizzazione degli adempimenti amministrativi previsti dalla vigente normativa

1.3 I risultati raggiunti

Il Piano Strategico 2016-2022 ha delineato gli obiettivi pluriennali di sviluppo dell’Ateneo, individuando le azioni con impatto significativo sulla capacità dello stesso di produrre valore pubblico. A partire da tale pianificazione strategica, gli obiettivi sono stati declinati operativamente, in un’ottica di integrazione, nei diversi documenti di programmazione e di gestione, dedicati all’attuazione delle linee di indirizzo dell’Ateneo (ricerca, didattica, terza missione), all’organizzazione e allo sviluppo edilizio e della sostenibilità economica, patrimoniale e finanziaria. Nell’ambito di questa pianificazione integrata, gli obiettivi con valenza organizzativa sono stati definiti all’interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 (PIAO), in cui ciascun obiettivo è stato accompagnato da specifiche misure (indicatori), livelli di riferimento e livelli attesi (target). Nel PIAO sono stati, quindi, definiti, in coerenza con gli indirizzi strategici, gli obiettivi relativi agli aspetti organizzativi affidati alla Direzione Generale, e alle aree amministrative (Ripartizioni). Da tale documento è discesa, secondo una logica a cascata, l’assegnazione degli obiettivi operativi attribuiti al personale per l’anno di riferimento.

In conformità con tale programmazione, l’Amministrazione ha, pertanto, attuato gli obiettivi assegnati per l’anno 2022, illustrati sinteticamente di seguito con riferimento ai target e agli indicatori stabiliti.

Nell’anno 2022, l’Amministrazione ha attuato, in linea con gli indirizzi degli Organi di Governo, diverse azioni volte a garantire servizi e strutture di elevata qualità a supporto di tutti i processi dell’Ateneo. Le priorità di intervento hanno riguardato l’ottimizzazione delle risorse strumentali, finanziarie ed umane, l’attivazione di procedure mirate a sostenere gli standard qualitativi richiesti in relazione alle funzioni ed ai servizi esistenti e/o in programmazione, razionalizzazione e semplificazione delle procedure. Con particolare riguardo alle politiche di gestione in ambito economico patrimoniale, si evidenzia la regolarità contabile e finanziaria e l’impegno ottimale delle risorse per l’attuazione degli obiettivi strategici dell’Ateneo, attestata, tra l’altro, dalle verifiche svolte dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Oltre alle attività avviate nel corso degli ultimi anni, legate allo sviluppo applicativo delle procedure informatiche, l’Ateneo ha proseguito le attività funzionali alla digitalizzazione dei servizi e dematerializzazione dei documenti. Sono state realizzate importanti azioni, quali l’attivazione di un sistema unificato di identità digitale, l’adesione al sistema PagoPA, la creazione del nuovo sito di Ateneo per veicolare in modo efficace l’identità visiva dell’Amministrazione, di portali dedicati alle attività di “Ricerca e Terza Missione” e “Placement”, nonché dell’applicativo relativo al “Registro della Didattica”. Sono state attivate nuove procedure di gestione in relazione alle segnalazioni di illeciti e di assistenza agli studenti mediante “Supporto di Ateneo (Ticketing)”, quest’ultima nell’ottica di fornire assistenza immediata, continuativa ed automatica relativamente a: cambio percorso di studio, rilascio modulistica per Segreteria Studenti, cambio opzionale, etc. Al fine di rafforzare le attività di controllo e di monitoraggio, sono stati adottati tre sistemi informatizzati: per la verifica delle rilevazioni delle presenze del personale tecnico amministrativo, per i processi

di monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruptive e sui risultati intermedi raggiunti in materia di performance. Si evidenzia, altresì, che a garanzia di una maggiore sicurezza informatica e gestionale, tutti gli applicativi, sono stati resi accessibili via web mediante servizi disponibili su Cloud.

Nell'anno di riferimento, l'Ateneo ha approntato una serie di azioni mirate ad ottimizzare le procedure e i servizi amministrativi e tecnici sviluppati negli anni precedenti, per potenziare il supporto alle attività di ricerca e di terza missione, valorizzandone l'eterogeneità e l'impatto sociale. Tra le varie iniziative poste in essere si è inteso rafforzare gli strumenti di supporto alla qualità della ricerca, ponendo grande attenzione alla partecipazione a programmi di ricerca, a partire dal programma Horizon Europe; è proseguita l'interazione tra Amministrazione e strutture di ricerca, attraverso misure di monitoraggio per uniformare il coordinamento delle attività di ricerca e di trasferimento tecnologico svolte dalle varie strutture di Ateneo; si è incentivata, altresì, l'organizzazione di eventi di promozione delle iniziative di ricerca, di terza missione e public engagement dell'Ateneo, anche al fine di migliorare la reputazione dell'Ateneo stesso. Si è dato, inoltre, seguito, in continuità con l'anno precedente, agli interventi relativi all'aspetto internazionale che caratterizzano la ricerca e la terza missione universitaria, riguardo al monitoraggio dell'attuazione della "Human Resources Strategies for Researchers" (HRS4R), strategia volta a favorire la piena attuazione dei principi della "Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori". Si rammenta, infatti, in proposito, che l'Università Parthenope, in data 4 maggio 2021, ha ricevuto il sigillo "HR Excellence Award" da parte della Commissione Europea.

È proseguito lo sforzo per migliorare le azioni di orientamento e placement, per promuovere la diffusione delle informazioni nei confronti degli utenti e facilitare la transizione dall'Università al mercato del lavoro, favorendo lo sviluppo e l'acquisizione di competenze che aumentino la loro *employability*. Di seguito alcuni dei dati relativi all'anno 2022, che attestano, a fronte dell'impegno profuso, numeri ancora esigui in rapporto alla percentuale degli studenti iscritti: 190 Stage per studenti, 9 Stage per laureati, 152 Numero giornate/iniziativa di orientamento con le scuole superiori.

Appare rilevante rappresentare che l'Ateneo ha avviato da alcuni anni un processo di integrazione della prospettiva di genere nelle pratiche, nelle azioni, nei documenti e nelle scelte politiche.

In particolare, l'impegno volto a promuovere la parità di genere, anche nella forma del contrasto di ogni ingiustizia, si riflette nell'adozione e attivazione del ciclo del Bilancio di Genere (BdG), inteso quale strumento fondamentale del *gender mainstreaming*.

Parte integrante di tale ciclo, finalizzato al consolidamento delle politiche di pari opportunità, è l'adozione nel 2022 del Piano per l'Uguaglianza di Genere di Ateneo (*Gender Equality Plan, GEP*), quale importante misura di attuazione dell'Agenda 2030, proposta dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, al fine di contribuire alla realizzazione del programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità. Attraverso questi strumenti, l'Ateneo ha identificato una serie di azioni strategiche da attuare, orientate a diffondere una cultura di genere a tutti i livelli di *governance*.

Nell'ottica di incentivare la performance e incrementare la semplificazione dell'attività amministrativa, ha rappresentato un primo importante passo la predisposizione e l'adozione del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione, documento che, com'è noto, assorbe, in un'ottica di massima razionalizzazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, tra cui i piani della performance, del lavoro agile (POLA), dell'anticorruzione e trasparenza, e del fabbisogno del personale. La stesura del suddetto documento, che è stato adottato entro le tempistiche dettate dalla normativa di settore, non registrando, pertanto, ritardi nell'adozione, ha comportato un notevole impegno da parte delle aree organizzative, chiamate, con differenti ruoli di responsabilità, a "riesaminare" e "reingegnerizzare" i processi in un'ottica trasversale e di integrazione programmatica.

Dal punto di vista dell'organizzazione nonché dell'efficienza amministrativa, notevole impatto hanno avuto, nel corso dell'anno, le regolamentazioni adottate:

- *Regolamento in materia di segnalazioni di illeciti presentate ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 – Whistleblowing*, emanato con D.R. n. 1101 del 12/12/2022;
- *Regolamento di Gestione dei progetti di ricerca di Ateneo*, emanato con D.R. n. 1068 del 30/11/2022
- *Linee guida per l'attivazione dei corsi per master universitari di I e II livello e dei corsi di perfezionamento, di aggiornamento professionale e di formazione permanente*, emanato con D.R. n. 686 del 01/09/2022;
- *Regolamento in materia di contribuzione studentesca relativo all'a.a. 2022/2023*, emanato con D.R. n. 575/2022;
- *Regolamento per Visiting professor, visiting researcher e visiting fellow*, emanato con D.R. n. 534 del 07/07/2022;
- *Modifiche/Integrazioni Regolamento per il Reclutamento dei Ricercatori a tempo determinate ai sensi dell'articolo 24 della Legge n. 240 del 30/12/2020* emanato con D.R. n. 473 del 21/06/2022;
- *Regolamento chiamata dei professori di I e II fascia in attuazione degli articoli 18 e 24 commi 5 e 6 della legge n. 240/2010*, emanato con D.R. n. 443 del 10/06/2022;

- *Linee guida in materia di attività e doveri didattici, di ricercar e di gestione dei professori e ricercatori a tempo indeterminato e determinate dell'Ateneo;*
- *Regolamento di disciplina del dottorato di ricerca, emanato con D.R. n. 211 del 09/03/2022;*
- *Regolamento per la disciplina del fondo premialità, emanato con D.R. n. 43 del 18/01/2022.*

Di notevole importanza, dal punto di vista delle azioni poste in essere per migliorare l'efficienza organizzativa interna, si evidenzia la realizzazione di un percorso condiviso di graduale revisione organizzativa, mirato all'innalzamento della qualità dei servizi erogati, che, nell'anno 2022, ha registrato una razionalizzazione delle strutture organizzative competenti i processi relativi alla terza missione, al supporto ai processi di qualità e di valutazione, ai compiti istituzionali di comunicazione e di informazione, assicurando, in tal modo, un maggior coordinamento funzionale.

Tale intervento organizzativo è stato, altresì, accompagnato da una riassegnazione, secondo una logica di sistema, dei processi di competenza delle strutture afferenti alla Ripartizione Servizi agli Studenti e Supporto alla Direzione Generale, istituita nell'anno 2018 ed il cui relativo incarico dirigenziale, a seguito di cessazione dal servizio, nell'anno 2021, del Dirigente competente, era stato affidato ad interim alla Direzione Generale, nelle more di una riorganizzazione funzionale delle singole aree. Alla citata riorganizzazione amministrativa di Ateneo, e, quindi, alla contestuale riprogettazione dell'organigramma di Ateneo, si aggiunge l'attività posta in essere per il conferimento degli incarichi dirigenziali in scadenza, attribuiti salvaguardando e tenuto conto della specificità di determinate aree.

Con riguardo al personale tecnico amministrativo, è stato interamente attuato il piano di reclutamento previsto dagli Organi di Governo, in relazione allo scorrimento delle graduatorie valide e all'avvio di nuove e numerose procedure concorsuali. Per suddetto personale sono stati attivati importanti progetti formativi trasversali e specialistici, alcuni rivolti al personale neoassunto, volti a migliorare l'inserimento nel contesto lavorativo, ed altri al personale già in servizio, per rafforzare le competenze professionali e realizzare effettivi miglioramenti qualitativi dei servizi resi agli stakeholder di riferimento. La formazione del personale in servizio costituisce una leva strategica per rendere maggiormente attrattiva la pubblica amministrazione e per la modernizzazione dell'azione amministrativa, pertanto, per far fronte alle nuove esigenze di lavoro, è stato stipulato un importante protocollo di intesa con il Ministero per la Pubblica Amministrazione (c.d. "PA 110 e lode"), al fine di favorire l'iscrizione del personale a corsi di studio di I e di II livello, nonché a master e corsi di perfezionamento, attraverso percorsi dedicati e a condizioni agevolate.

Per quanto riguarda le azioni intraprese nei riguardi del personale docente, nel corso del 2022, si è mantenuto l'impegno per la redazione e l'emanazione dei bandi di numerose procedure concorsuali dei professori di I e II fascia e dei Ricercatori a tempo determinato di tipologia B.

Si è dato, inoltre, seguito, in continuità con l'anno precedente, ad importanti interventi per il patrimonio edilizio dell'Ateneo. *In primis*, il piano per la realizzazione di un moderno campus universitario attraverso la riqualificazione dell'area dell'ex arsenale militare per contribuire a sostenere la rigenerazione urbana, aumentare la competitività e l'attrattività dell'Ateneo. L'obiettivo è quello di dare un forte impulso alla riqualificazione del territorio, recuperando una vasta area dismessa ex militare e industriale per riconvertirla in un polo universitario di eccellenza. *In secundis*, gli interventi di ristrutturazione e modernizzazione, nonché di efficientamento energetico delle sedi di Ateneo.

Tra gli obiettivi strategici realizzati connessi alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, si rimarcano:

- le attività di impulso attuate in relazione ai processi di monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione dei dati ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e sull'attuazione delle misure anticorruptive;
- l'adozione di opportuni sistemi informatizzati per la gestione dei summenzionati processi di monitoraggio, che saranno utilizzati dal ciclo successivo;
- l'implementazione della piattaforma informatica funzionale alla pubblicazione dei dati nella sezione del sito di Ateneo Amministrazione Trasparente, così da garantire correttezza, coerenza e completezza dei dati pubblicati;
- il controllo sulla veridicità delle dichiarazioni rese dal personale dirigenziale in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi;
- le attività del Servizio Ispettivo di Ateneo;
- la predisposizione e condivisione di un unico codice per coniugare le finalità del codice etico e quelle del codice di comportamento, la cui adozione è stata sospesa a seguito dell'introduzione delle modifiche apportate al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici dallo schema di Decreto approvato dal Consiglio dei Ministri del 1/12/2022, che verranno recepite entro il 30 giugno 2023 con apposito Decreto del Presidente della Repubblica;
- l'adozione di una nuova procedura per la gestione delle segnalazioni di illeciti presentate ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, con adozione di una specifica regolamentazione e con contestuale attivazione di un sistema informatizzato a tutela del segnalante.

1.4 Valutazione dei servizi: le evidenze del Progetto Good Practice

L'Ateneo aderisce dal 2019 al progetto **Good Practice**, coordinato dal Politecnico di Milano, con l'intenzione di avere a disposizione una importante fonte di informazioni per orientare gli obiettivi di performance. I dati acquisiti in termini di efficienza ed efficacia nell'ambito del Progetto e l'analisi degli stessi, permettono di rilevare il grado di soddisfazione dei servizi erogati, di comparare il loro andamento nel tempo, rispetto agli anni precedenti. Questo per consentire all'Ateneo di focalizzare al meglio i propri sforzi in termini di miglioramento e innovazione, impattando in maniera positiva sull'intero ciclo della performance, dalla programmazione alla valutazione dei risultati, permettendo di instaurare una stretta correlazione tra obiettivi definiti, target attesi e risultati. Gli esiti di tali rilevazioni rappresentano inoltre il principale elemento di coinvolgimento dei maggiori stakeholder di riferimento nel processo di valutazione. I report e i dati, utilizzati per la presente rielaborazione sono consultabili nella sezione Good Practice di Ateneo al seguente link <https://www.uniparthenope.it/Portale-Ateneo/good-practice>

Le indagini di Customer Satisfaction (CS) svolte dall'Ateneo sono attuate attraverso l'invio di questionari organizzati in macroaree di servizi tagliati specificatamente sulle diverse categorie di *stakeholders* interessati e sono finalizzate a misurare l'efficacia percepita dei servizi amministrativi e di supporto dell'università. Queste le categorie di *stakeholders* coinvolti:

- Personale Docente, Ricercatori, Assegnisti - DDA
- Personale Tecnico Amministrativo – PTA
- Studenti divisi in due diverse corti: studenti immatricolati- STUD I, Studenti iscritti a anni successivi - STUD II

Tabella 9 - Principali tipologie di rilevazione della soddisfazione degli utenti: Studenti - I anno (STUD I) e Studenti anni successivi (STUD II) - Personale docente, dottorandi, assegnisti (personale DDA), Personale tecnico amministrativo (PTA)

Indagini di soddisfazione degli Utenti	Studenti	DDA	PTA
GP – Customer satisfaction (Soddisfazione dei Servizi)	X	X	X
GP – Benessere organizzativo ⁽¹⁾			X
Questionario sulle opinioni degli Studenti	X		

(1)Commentati nel successivo paragrafo su Benessere Organizzativo

Tabella 10 - Cronoprogramma delle attività Good practice anni 2021 e 2022

Cronoprogramma anno 2022	Attività
Dic 2021 - Feb 2022	Condivisione dei protocolli operativi (materiale questionari- ecc...)
Febb - Mar 2022	Rilevazione Customer Satisfaction DDA e PTA
Mar – Giug 2022	Rilevazione di costi e efficienza
Apr - Giug 2022	Raccolta dati per laboratori (Digitalizzazione)
Apr- Mag 2022	Rilevazione benessere organizzativo PTA
Mag - Giug 2022	Rilevazione efficacia percepita STUD I, STUD II
settembre 2022	Invio dati preliminari per rilevazioni/analisi interne
novembre 2022	Riunione plenaria finale e report finale

Nella tabella 11 è riportata la sintesi degli esiti delle indagini Good Practice (GP) relativamente agli anni 2020/21 e 2021/22, indicando gli *stakeholders* interessati e i relativi tassi di risposta, purtroppo ancora limitati.

Sono riportati, in particolare, per il DDA e PTA i risultati relativi al livello di soddisfazione riguardante le 5 macro-aree trasversali alle attività dell'Ateneo: Amministrazione, Didattica, Infrastrutture (servizi generali), Ricerca e SBA/SMA oltre a una domanda di soddisfazione complessiva: “In riferimento al supporto erogato dall'Ateneo nei servizi tecnici e amministrativi “Come reputa la prestazione dell'Ateneo rispetto all'anno precedente?”.

Per gli studenti sono state valutate tre macroaree trasversali: Didattica, Infrastrutture (servizi generali), e SBA/SMA,

oltre una domanda di carattere generale sulla soddisfazione complessiva per STUD I, STUD II: “Sei complessivamente soddisfatto della tua esperienza universitaria?”.

Per gli STUD II è stata aggiunta un'ulteriore domanda: - In riferimento a tutti i servizi considerati “Come reputi la prestazione dell'Ateneo rispetto all'anno precedente?”

Tabella 11 - Sintesi degli esiti delle indagini Good Practice (GP) 2020/21 e 2021/22 (DDA e PTA)

Indagine GP – Customer satisfaction - Soddisfazione complessiva	2021/22	2020/21
Tasso di risposta		
DDA	40%	34%
PTA	48%	53%
STUD I	8%	7%
STUD II	6%	10%
Servizi dell'Amministrazione centrale (da 1 a 6)⁽¹⁾		
DDA	4,62	4,29
PTA	3,96	3,83
Didattica		
DDA	4,59	4,58
STUD I	4,22	3,93
STUD II	3,78	4
Infrastrutture		
DDA	4,11	4,14
PTA	3,38	3,67
STUD I	4,95	4,68
STUD II	4,54	4,6
Ricerca		
DDA	4,36	4,13
SBA/SMA		
DDA	4,45	4,53
STUD I	4,38	4,23
STUD II	4,29	4,42
Prestazione dell'Ateneo rispetto all'anno precedente (% migliore + uguale)⁽²⁾		
DDA	77%	81%
PTA	89%	90%
STUD II ⁽³⁾	82%	90%
Sei complessivamente soddisfatto della tua esperienza universitaria?		
STUD I	95%	93%
STUD II	85%	86%

Fonte: Rielaborazione di indagine Good Practice

⁽¹⁾ 1=Per nulla soddisfatto/a; 6=Molto soddisfatto/a.

⁽²⁾ In riferimento al supporto erogato dall'Ateneo nei servizi tecnici e amministrativi [Come reputa la prestazione dell'Ateneo rispetto all'anno precedente?].

⁽³⁾ In riferimento a tutti i servizi considerati [Come reputi la prestazione dell'Ateneo rispetto all'anno precedente?]

Il quadro che emerge dai questionari è sostanzialmente positivo, in quanto la maggioranza dei servizi ha ottenuto nelle

indagini dell'ultimo anno una valutazione prossima o addirittura superiore al valore mediano pari a 4. Inoltre, il livello della CS è spostato nettamente verso l'estremo superiore dalla scala di valutazione (da 1 min a 6 max).

In merito ai tassi di risposta al confronto con il 2020/2021 si rileva che il tasso dei rispondenti per il DDA cresce del 6%, mentre decresce del 5% il tasso dei rispondenti del PTA. Per entrambe le platee il tasso di risposta del 2021_2020 è superiore a quello degli Atenei campani pari rispettivamente al 28 e al 36%.

Per gli studenti il tasso di risposta al primo anno è stato pari al 8 %, un tasso di risposta che sembra leggermente superiore rispetto al precedente 7%, ma in realtà non lo è perché si riferisce a un numero di somministrazioni inferiore rispetto la precedente edizione (da 2888 a 2325). Il tasso di risposta degli studenti anni successivi è pari al 6% rispetto al 10 % della precedente edizione, ma in questo caso è aumentato il numero dei questionari inviati pari a 8682 (precedente edizione 8440 questionari somministrati). Per tutte e due le platee degli studenti il tasso di risposta è in linea con quello degli Atenei campani.

In merito l'Ateneo continua nella sua campagna di informazione e sensibilizzazione per incrementare il tasso di adesione ai questionari, la cui compilazione resta comunque volontaria.

La tabella 12 riportata un'analisi dei servizi che sono stati giudicati "core", ossia quei servizi che sono stati ritenuti più importanti tra tutti servizi proposti alle singole categorie di intervistati, e per ogni singolo servizio "core" si riporta il punteggio di gradimento medio (da min=1 a max=6) ottenuto dal singolo servizio in risposta alla domanda sulla soddisfazione complessiva del servizio erogato. Inoltre, si riporta il confronto del valore risposta nel biennio 2020_2021 e 2021_2022.

Tabella 12 - Sintesi dei servizi "core" scelti dall'utenza biennio 2020-2021 e 2021-2022

Indagine GP-CS analisi dei servizi "CORE"	DDA (2021/22)	DDA (2020/21)	PTA (2021/22)	PTA (2020/21)	Stud. I anno (2021/22)	Stud. I anno (2020/21)	Stud. anni succ (2021/22)	Stud. anni succ (2020/21)
Didattica	4,36	4,58						
Ricerca	4,59	4,13						
Amministrazione			3,96	3,83				
Servizi informatici			4,09	4,29				
Diritto allo Studio					4,63	4,48	4,35	4,37
Orientamento in entrata					4,66	4,08		
Logistica e campus							4,54	4,6

Il punteggio (min=1; max=6) è quello ottenuto dai singoli servizi in risposta alla domanda della soddisfazione complessiva.

Fonte: Rielaborazione dei dati delle indagini GP-CS

Sostanzialmente tutti i servizi giudicati "core" dagli utenti hanno avuto un punteggio prossimo o superiore al valore mediano pari a 4, per gli anni in considerazione. Il livello della Customer Satisfaction degli utenti è spostato nettamente verso l'estremo superiore dalla scala di valutazione (da 1 min a 6 max).

1.5 Le criticità e le opportunità

Nel 2022, come relazionato sinteticamente nel paragrafo 1.3, sono stati raggiunti obiettivi importanti, e un forte impegno è stato profuso da tutta l'Amministrazione per la realizzazione di quanto programmato.

Nella fase intermedia del processo di gestione del ciclo della performance, l'Ateneo, come previsto dal Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance, ha attivato, con Nota D.G. prot. n. 065612 del 30 giugno 2022, il processo di monitoraggio intermedio sul grado di attuazione degli obiettivi rispetto agli indicatori ed ai target definiti in fase di programmazione. Le relative risultanze, trasmesse nelle tempistiche previste al Magnifico Rettore e al Nucleo di Valutazione con prot. n. 67782 del 12 luglio 2022, e sottoposte al Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 luglio 2022, non hanno evidenziato criticità, bensì un *adeguato* livello di avanzamento degli obiettivi assegnati, attestando la sostenibilità e l'idoneità delle scelte strategiche programmate. Da quanto emerso, pertanto, non è stata rilevata la necessità, nella fase intermedia del ciclo, di implementare azioni correttive o di procedere con una

riplanificazione degli obiettivi e indicatori assegnati in fase di programmazione 2022-2024.

In termini di opportunità e, pertanto, di obiettivi e risultati maggiormente sfidanti e rilevanti per la collettività, si rileva il percorso intrapreso dall'Ateneo sul fronte della semplificazione e digitalizzazione; percorso che nell'anno 2022 ha registrato un notevole impatto sulle attività, permettendo di snellire i flussi di lavoro, e rendendo i processi trasparenti e accessibili per tutti gli stakeholder di riferimento. La promozione dei processi di trasformazione digitale e il miglioramento dell'accesso alle informazioni attraverso un percorso di dematerializzazione rappresentano obiettivi cardine nell'ambito delle nuove linee strategiche che l'Ateneo adotterà per i prossimi anni. Nella nuova programmazione strategica e nella nuova programmazione gestionale sono state, difatti, delineate azioni che dovranno essere implementate, e opportunamente potenziate e valorizzate, anche attraverso la definizione di un Piano triennale per l'informatica.

Tra i risultati realizzati, maggiormente sfidanti, si rileva, altresì, la programmazione di azioni e progetti volti a ridurre le asimmetrie di genere e le pari opportunità (cfr. paragrafo 4). Tali risultati permetteranno all'Ateneo di uniformarsi alle misure ed alle policy attivate dalla Commissione Europea per la promozione dell'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione.

Una ulteriore opportunità da cogliere, sulla base dei risultati raggiunti nell'anno 2022, riguarda il potenziamento e riorganizzazione degli spazi, che consentiranno all'Ateneo di offrire ambienti funzionali e accoglienti, da destinare a tutte le attività di Didattica, Ricerca e Terza Missione dell'Ateneo, contribuendo a rendere lo stesso più attrattivo in ambito cittadino e provinciale.

2. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

In questa sezione sono presentati i risultati di performance conseguiti dall'Amministrazione nel 2022 secondo una logica a cascata.

La sezione si articola in due sotto paragrafi:

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

Il processo di valutazione investe il Direttore Generale³, il personale con qualifica dirigenziale ed il personale tecnico amministrativo che opera presso l'amministrazione centrale e presso le strutture didattiche - scientifiche.

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

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

Per il personale dirigenziale, le modalità di collegamento tra la valutazione dei risultati raggiunti e l'assegnazione delle risorse disponibili per la retribuzione di risultato sono esplicitate in sede di contrattazione integrativa. Il contratto stabilisce le modalità di erogazione della retribuzione di risultato, definendo la ripartizione delle quote premiali in proporzione alle risultanze delle schede di valutazione e rispetto alle fasce di merito, articolate in base alla percentuale di realizzazione degli obiettivi, così come individuate nel Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance.

Con riguardo al personale tecnico amministrativo, il sistema di incentivazione collegato ai risultati di performance

³ La valutazione del Direttore Generale non sarà trattata nel presente documento. Il Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance, anche alla luce dello Statuto di Ateneo, prevede che le attività e i risultati conseguiti dal Direttore Generale relativamente agli obiettivi assegnati siano esposti in una apposita Relazione annuale, da trasmettere al Nucleo di Valutazione, che ne propone la valutazione sentito il Rettore. In conformità a tale previsione, la Relazione annuale del Direttore Generale sull'attività svolta e i risultati conseguiti nell'anno 2022 è stata trasmessa, nelle tempistiche previste nel suddetto documento, al Nucleo di Valutazione con prot. 47690 del 12/05/2023.

si fonda, invece, su una serie di istituti regolati mediante la contrattazione integrativa decentrata. I compensi individuali sono determinati ripartendo il budget di ciascuna struttura in proporzione ai risultati ottenuti dalla scheda di valutazione. Per le categorie B, C e D, il sistema di incentivazione del personale è correlato alla valutazione delle prestazioni realizzate rispetto agli obiettivi di performance organizzativi raggiunti, misurati con le modalità previste dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, attraverso l'apporto reso da ciascun dipendente, in termini di comportamento. Per il personale di categoria EP la retribuzione di risultato remunera invece risultati espressi dal dipendente in termini di efficienza/produzione secondo quanto dettato dal Sistema di Misurazione e di Valutazione per un importo compreso tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita.

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

Così come precisato nel Sistema di Misurazione e di Valutazione di riferimento, la performance organizzativa viene misurata sia a **livello istituzionale di Ateneo** che a **livello di aree amministrative componenti (Ripartizioni)** allo scopo di valutare l'effettivo andamento dell'organizzazione nel suo complesso in relazione alla capacità di supportare efficacemente il raggiungimento degli obiettivi strategici.

La performance organizzativa coincide con quella di struttura e discende da quella istituzionale. In essa sono contenute le linee di indirizzo attribuite al Direttore Generale che si tramutano attraverso un meccanismo a cascata in obiettivi operativi assegnati ai dirigenti e azioni assegnate al personale.

La Direzione Generale monitora periodicamente lo stato di attuazione degli obiettivi anche in funzione del contesto esterno e dell'andamento del bilancio nonché in relazione ai parametri ISEF relativi alle spese di personale. Lo scopo è affrontare difficoltà che possano influenzare in modo significativo il conseguimento dei risultati.

Per l'anno 2022 i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi di performance organizzativa assegnati sono schematizzati nell'Allegato 1.

2.2 Obiettivi di performance individuali dei Dirigenti: risultati raggiunti

Per un'analisi del raggiungimento degli obiettivi individuali del personale dirigenziale si rimanda all'Allegato 2, in cui sono descritti gli obiettivi operativi, gli indicatori, i target, nonché gli eventuali scostamenti, atti, documenti o link attestanti i risultati raggiunti rispetto alle diverse dimensioni di valutazione: *performance organizzativa istituzionale, performance organizzativa di struttura, performance individuale e comportamenti organizzativi.*

Con riguardo alla valutazione dei comportamenti organizzativi, si evidenzia che la misurazione, così come da SMIVAP, ha tenuto conto delle prestazioni rese in termini dei seguenti fattori:

- Capacità di valutazione dei responsabili delle proprie strutture
- Semplificazione e digitalizzazione
- Predisposizione piani di lavoro e rendicontazione delle attività svolte in lavoro agile
- Tempestività e accuratezza nelle evidenze fornite per i monitoraggi periodici per la fase di autovalutazione e per la valutazione della performance

In relazione alla componente di valutazione comportamentale "*Capacità di valutazione dei responsabili delle proprie strutture*", come illustrato al paragrafo 5.2 dello SMIVAP, si rimarca che tale valutazione è stata misurata tramite il grado di differenziazione dei giudizi espressi per ciascuno dei valutati attraverso il criterio dello scarto quadratico medio delle valutazioni assegnate dai dirigenti ai responsabili delle strutture di appartenenza normalizzato sullo scarto quadratico medio più alto delle valutazioni assegnate da un Dirigente. Per ogni Dirigente è stato calcolato lo scarto quadratico medio delle valutazioni assegnate. Tra gli scarti quadratici medi calcolati per ogni dirigente si considera il valore massimo. La capacità di differenziazione dei giudizi dei Dirigenti è data dal rapporto tra lo scarto quadratico medio relativo al singolo dirigente e il valore massimo tra gli scarti quadratici medi ottenuti per tutti i dirigenti.

Come stabilito nel Sistema di Misurazione e di Valutazione, ai fini della valutazione da parte del Direttore Generale, i Dirigenti sono stati chiamati preliminarmente ad avanzare una proposta di autovalutazione, descrivendo ed attestando in maniera dettagliata, rispetto a tutte le componenti di performance individuale, le attività poste in essere per il raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati. Tale proposta, redatta da ciascun dirigente, ha permesso di prendere atto delle evidenze concrete e di eventuali difficoltà incontrate. Anche per l'anno 2022, l'attivazione di tale processo, svolto secondo le modalità e le tempistiche previste, ha registrato un impatto notevole sul ciclo della performance, supportando la verifica dei risultati di performance individuale conseguiti da ciascun dirigente e, a livello gestionale, stimolando il

confronto sugli aspetti organizzativi legati alle procedure di competenza di ciascuna area amministrativa.

Nella tabella sotto riportata sono illustrati i risultati finali relativi alla valutazione individuale dei Dirigenti distinti per ambito di valutazione.

Tabella 13 - Sintesi della valutazione della performance di Dirigenti Anno 2022

Valutazione della Performance Individuale Personale Dirigenziale Anno 2022					
Dirigente	Componenti di valutazione				Punteggio finale
	Valutazione Performance organizzativa istituzionale (peso pari al 10%)	Valutazione Performance organizzativa di struttura (peso pari al 30%)	Valutazione Performance individuale (peso pari al 30%)	Valutazione dei comportamenti organizzativi (peso pari al 30%)	
Dott. G. Aiello Rip. Ricerca, Terza Missione, Programmazione, Servizi Informatici e Statistici	10	30	30	27,75	97,75
Ing. R. Albano Rip. Edilizia, Legale, Gare e Contratti	10	30	30	27,75	97,75
Dott. A. Borgogni Rip. Economico Patrimoniale	10	30	30	30	100
Dott.ssa R. Natale Rip. Didattica, Orientamento e Affari Istituzionali	10	30	30	25,5	95,5
Dott.ssa A. Ricciardi Rip. Risorse Umane, Valutazione e Supporto alla Direzione Generale	10	30	30	25,5	95,5

Dalla valutazione, risulta, pertanto, che, per l'anno 2022, il grado di differenziazione dei giudizi espressi per ciascun dirigente attraverso il coefficiente di variazione della distribuzione della valutazione, espresso come rapporto tra deviazione standard e media delle valutazioni dei dirigenti, è pari a 1,93:

Tabella 14 - Grado di differenziazione dei giudizi espressi per il personale dirigenziale Anno 2022

Grado di differenziazione dei giudizi espressi per ciascun dirigente Anno 2022	
Deviazione standard=	1,88
Media=	97,30
CV= Deviazione standard/ Media=	1,93

3. Risorse, efficienza ed economicità

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

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

L'Ateneo ha predisposto il nuovo Manuale di contabilità e bilancio approvato nella primavera del 2021 e consultabile sul sito di Ateneo, alla sezione 'Statuto e Regolamenti', sottosezione 'Amministrazione e Gestione'. L'Ateneo, tenuto conto di quanto espresso dall'art. 8 lettera f) del D.Lgs. 150/2009, presenta di seguito, per l'anno 2022, sinteticamente le informazioni maggiormente rilevanti di carattere economico desumibili da dati di

bilancio provvisori e soggetti ad aggiornamenti nell'ambito del processo di redazione e approvazione del bilancio di esercizio.

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

Ricavi

Nella tabella 15 vengono esposti i dati per l'anno 2022 (provvisori) e per i due anni precedenti relativi alle fonti di finanziamento dell'Ateneo di cui alle macrovoci contributi e proventi.

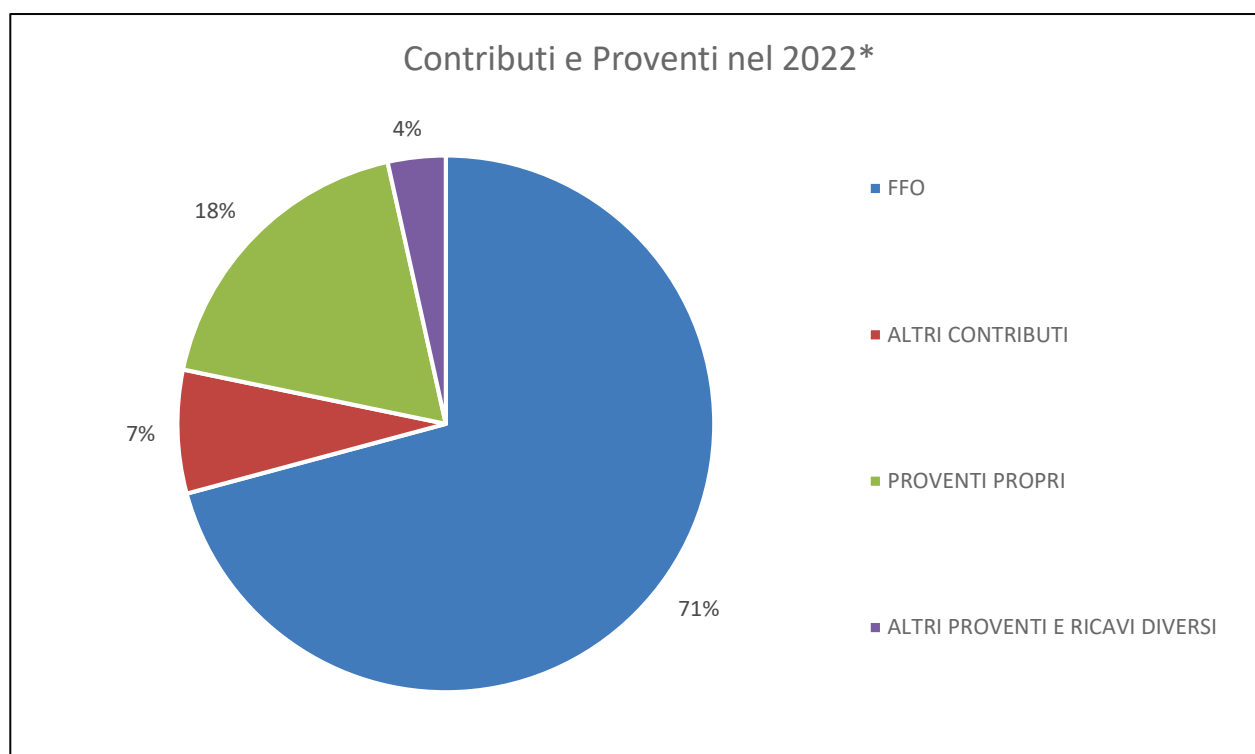
Tabella 15- Proventi e contributi nel triennio 2020-2022

CONTRIBUTI/PROVENTI	Proventi e Contributi nel triennio			Incidenza Proventi / Contributi – sul totale nell'anno		
	2022*	2021	2020	2022*	2021	2020
FFO (CONTRIBUTI)	51.437.703,02	46.810.612,01	46.438.982,76	71%	68%	63%
ALTRI CONTRIBUTI	5.400.341,75	6.415.847,64	4.314.202,03	7%	9%	6%
PROVENTI PROPRI	13.271.341,87	12.440.373,99	12.578.320,49	18%	18%	17%
ALTRI PROVENTI E RICAVI DIVERSI	2.529.812,22	3.636.832,35	10.441.366,79	4%	5%	14%
TOTALE PROVENTI E CONTRIBUTI	72.639.198,86	69.303.665,99	73.772.872,07	100%	100%	100%

*Dati provvisori

Con riguardo ai ricavi, contributi e proventi, si riporta nella figura 12 la composizione percentuale delle relative categorie riferita all'anno 2022 (provvisorio, bilancio di esercizio 2022 in corso di redazione).

Figura 12 – Composizione percentuale dei contributi e proventi 2022 (dati provvisori)



*Dati provvisori

Come riportato alla tabella 12, dall'analisi delle varie voci di ricavo si evidenzia che per l'anno 2022 i proventi propri rappresentano circa il 18% (18,27%) del totale, in sostanziale invarianza rispetto ai dati dello scorso esercizio (17,96%).

Anche i contributi ricevuti dallo Stato e da altri enti pubblici e privati per il funzionamento dell'Ateneo registrano nel 2022 una certa stabilità rispetto all'esercizio precedente, attestandosi ancora una volta al 77% circa del totale. Si rileva in merito una leggera variazione della composizione dei contributi, in aumento con riguardo alle somme trasferite dallo Stato dal Fondo di Finanziamento Ordinario FFO (che passa dal 68% al 71% circa) rispetto agli altri contributi versati da Stato e da altri enti pubblici e privati, in leggero decremento (da 9% a 7%). Tra gli importi più rilevanti relativi a tale voce sono da menzionare, accanto al Fondo di Finanziamento Ordinario FFO, i finanziamenti ministeriali per edilizia universitaria, questi ultimi ricompresi alla voce 'altri contributi' per euro 2,137 milioni.

Con riguardo alla voce "altri proventi e ricavi diversi", essa accoglie svariate tipologie di ricavi (per loro natura variabili), tra le quali si menzionano:

- I proventi derivanti da partecipazioni a concorsi e selezioni;
- I recuperi relativi ad anticipi, rimborsi spese per ingiunzione di pagamento e all'imposta di registro, esposti nell'ambito della voce "Altri recuperi";
- I proventi generati dal patrimonio immobiliare dell'Ateneo derivanti dai contratti di locazione dei fabbricati di proprietà dell'Università, rilevati nell'ambito della voce "Affitti attivi", e da quei corrispettivi per la concessione dei punti ristoro riportati negli "Affitti attivi spazi universitari";
- I corrispettivi per l'utilizzo degli spazi e delle strutture di Villa Doria d'Angri per l'organizzazione di eventi, workshop e convegni, nella voce "Prestazioni a pagamento";
- Le voci di utilizzo dei Fondi per rischi ed oneri, movimentate in seguito al decremento dei corrispondenti fondi esposti nella sezione "B) – Fondi per rischi e oneri" del bilancio di esercizio.

Infine, in tale voce confluiscono gli utilizzi dei fondi vincolati ex COFI, accantonati in fase di impianto della contabilità generale, secondo le indicazioni fornite dal Manuale Tecnico Operativo.

Tabella 16 – Tassi di variazione dei contributi e proventi propri

Tassi di variazione anno successivo / anno precedente		
CONTRIBUTI E PROVENTI	2022/2021*	2021/2020
FFO (CONTRIBUTI)	9,88	0,80
ALTRI CONTRIBUTI	-15,83	48,71
PROVENTI PROPRI	6,68	-1,1
ALTRI PROVENTI E RICAVI DIVERSI	-30,44	-65,17

*Dati provvisori

Con riferimento alle variazioni intervenute nell'anno successivo rispetto all'anno precedente dei contributi e proventi (Tabella 16), si evidenzia un aumento dei proventi propri per effetto dell'aumento dei proventi da ricerche con finanziamenti competitivi (+1,3 ML circa). Inoltre si rappresenta una diminuzione dei proventi da contribuzione studentesca in termini assoluti per circa euro 298.512; tale diminuzione rispecchia le modifiche normative e l'elevazione delle fasce di esonero dalle tasse per ISEE degli studenti.

Il valore relativo alla voce 'altri proventi e ricavi diversi' sconta un maggiore grado di provvisorietà, in quanto non tiene ancora conto di tutte le cd. voci di 'utilizzo fondi' come precedentemente definiti e in corso di determinazione alla data attuale.

Costi

Passando a considerare i costi, la Tabella 17 riporta i dati provvisori del 2022 e quelli degli anni precedenti.

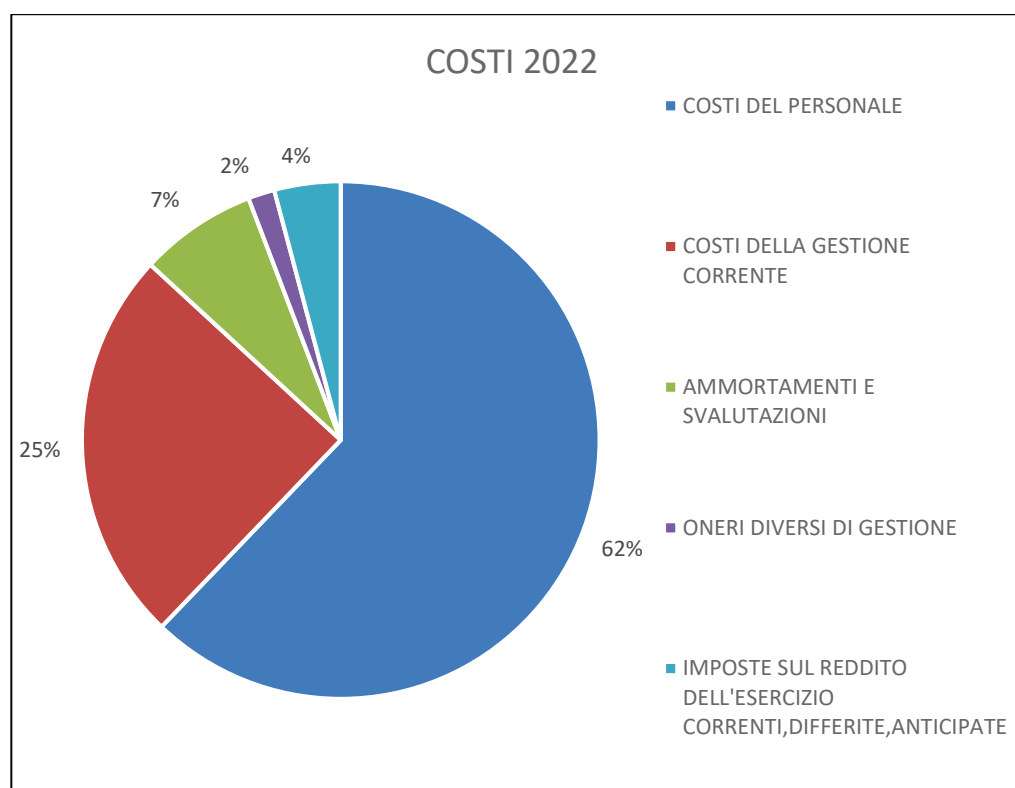
Tabella 17 – Composizione dei costi

	2022*	2021	2020	Incidenza % Voci Costo su Totale Costi		
				2022*	2021	2020
COSTI DEL PERSONALE	44.216.952,04	40.417.757,11	40.204.846,20	62%	63%	65%
COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE	17.554.111,36	14.616.320,15	12.807.593,45	25%	23%	22%
AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	5.226.685,91	5.209.271,39	5.210.348,32	7%	8%	8%
ONERI DIVERSI DI GESTIONE	1.179.241,85	1.245.551,04	841.881,80	2%	2%	1%
IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO CORRENTI, DIFFERITE, ANTICIPATE	2.944.065,31	2.606.391,57	2.575.467,12	4%	4%	4%
TOTALE COSTI OPERATIVI	71.121.056,47	64.095.291,26	61.640.136,89	100%	100%	100%

*Dati provvisori

Di seguito (Figura 13) si rappresenta graficamente la distribuzione nell'anno 2022 delle categorie di costo.

Figura 13 – Distribuzione percentuale dei costi 2022 (dati provvisori)



*Dati provvisori

Per quanto riguarda i costi, la quota più rilevante è rappresentata dai Costi del Personale, che comprende sia i costi per le retribuzioni del personale docente e ricercatore che quelli relativi ai docenti a contratto, ai collaboratori ed esperti linguistici, agli assegnisti, agli altri collaboratori per didattica e ricerca e al personale dirigente e tecnico-amministrativo. Per il 2022 il relativo costo rappresenta circa il 62% dei costi operativi, al netto degli accantonamenti ancora in corso di determinazione.

Con riguardo agli accantonamenti, si sottolinea che dal 2019 è stata implementata una diversa rilevazione contabile. In particolare da tale anno alla predetta voce sono aggiunti i relativi accantonamenti nel rispetto del principio OIC 31 (dicembre 2016) secondo il quale gli accantonamenti ai fondi rischi e oneri sono iscritti

prioritariamente nelle voci di costo di conto economico (...), dovendo prevalere il criterio della classificazione “per natura” dei costi. Si evidenzia inoltre un aumento dei costi della gestione corrente rispetto ai due anni precedenti. In particolare, si osserva un aumento di circa +2,9ML di euro rispetto al 2021 e un aumento di circa +1,8 ML della spesa 2021 rispetto al 2020. L’innalzamento dei costi della gestione corrente si manifesta, per la gran parte, sui costi per servizi di vigilanza, utenze e prestazioni da terzi oltre che sui costi per interventi a favore degli studenti.

Considerando in dettaglio la composizione dei costi del personale (Tabella 18), in attesa dei dati definitivi del bilancio di esercizio 2022, si rileva un aumento complessivo del costo del personale dedicato alla didattica e alla ricerca che si rispecchia nell’incidenza relativa sul totale dei costi. Con riferimento alla voce di costo ‘docenti a contratto’, si segnala che dall’anno 2022 la rilevazione non tiene conto del costo riferito al personale ricercatore a tempo determinato. Infatti tale tipologia di costo viene ora esposto all’interno della voce ‘a) docenti / ricercatori’, che risulta aumentata da 24,4 ML a 30,9 ML non solo per la descritta diversa imputazione ma anche per un effettivo aumento del costo riferito al personale docente.

Il peso percentuale riferito alla componente dirigenziale e tecnico amministrativa appare stabile rispetto al 2021.

Tabella 18 - Composizione dettaglio Costi del Personale

COSTI DEL PERSONALE	2022*	2021	2020	Incidenza % Voci Costo sul totale		
				2022	2021	2020
1) Costi del personale dedicato alla ricerca e alla didattica:	32.553.398,57	29.105.963,86	29.310.539,18	73,62%	72,90%	71,40%
a) docenti / ricercatori	30.979.340,50	24.438.955,14	24.659.642,56	95,16%	84,13%	86,61%
b) collaborazioni scientifiche (collaboratori, assegnisti, ecc)	1.234.166,41	1.231.413,30	1.458.018,73	3,79%	4,97%	4,79%
c) docenti a contratto**	307.216,90	3.393.901,76	3.133.068,87	0,94%	10,69%	8,35%
d) esperti linguistici	32.674,76	41.693,66	59.809,02	0,10%	0,20%	0,25%
e) altro personale dedicato alla didattica e alla ricerca	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00%
2) Costi del personale dirigente e tecnico amministrativo	11.663.553,47	11.311.793,25	10.894.307,02	26,38%	27,10%	28,60%
TOTALE COSTI DEL PERSONALE	44.216.952,04	40.417.757,11	40.204.846,20	100,00%	100,00%	100,00%

* Dati provvisori

** Inclusi RTD fino all’anno 2021

Tabella 19 - Indici del costo del personale in funzione dell’FFO

Esercizio	2022*	2021	2020
Costo del personale	44.216.952,00	40.417.757,00	40.204.846,00
FFO	51.437.703,02	46.810.612,01	46.438.982,76
Costo del personale /FFO in %	86%	86%	87%

L’indice di incidenza del costo del personale (complessivo) rispetto all’FFO di Ateneo (Tabella 19) appare stabile rispetto al 2021, in lieve decremento se confrontato al dato 2020.

Inoltre, l’indice del costo del personale rispetto al totale dei costi operativi appare in diminuzione rispetto al valore 2021 e ancor più del dato 2020. Si attesta infatti nel 2022 al 62% del totale dei costi operativi rispetto al 63% del 2021 e al 65% del 2020.

Tabella 20 - Indice del costo del personale in funzione dei costi operativi

Esercizio	2022*	2021	2020
Costo del personale	44.216.952,04	40.417.757,11	40.204.846,20
Costi operativi	71.121.056,47	64.095.291,26	61.640.136,89
C.to del personale /Costi op.vi in %	62%	63%	65%

*Dati provvisori

I costi della gestione corrente per l'anno 2022 (Tabella 21) si attestano al valore di circa 17,55 milioni di euro a fronte dei 14,62 milioni di euro dell'anno 2021. Si assiste quindi ad un aumento di tale categoria di costo la cui distribuzione interna è appresso descritta. Come in precedenza osservato si assiste ad un aumento del costo riferito ai servizi e dei costi per interventi a favore degli studenti.

Tabella 21 - Composizione Dettaglio Costi Gestione Corrente

COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE	2022*	2021	2020	Incidenza % Voci Costo sul Totale		
				2022	2021	2020
1) Costi per sostegno agli studenti	5.741.227,96	4.012.373,73	3.791.553,69	32,71%	27,45%	29,60%
2) Costi per il diritto allo studio	0,00	0,00	0	0,00%	0,00%	0,00%
3) Costi per l'attività editoriale	28.447,78	30.506,77	110.417,75	0,16%	0,21%	0,86%
4) Trasferimenti a partner di progetti coordinati	571.846,57	72.103,92	225.725,80	3,26%	0,49%	1,76%
5) Acquisto materiale consumo per laboratori	282.717,97	269.198,95	185.071,06	1,61%	1,84%	1,45%
6) Variazione rimanenze di materiale di consumo per lab.	0,00	0,00	0	0,00%	0,00%	0,00%
7) Acquisto di libri, periodici e materiale bibliografico	186.851,30	172.925,62	168.460,55	1,06%	1,18%	1,32%
8) Acquisto di servizi e collaborazioni tecnico gestionali	7.589.001,93	6.987.464,82	5.649.325,28	43,23%	47,81%	44,11%
9) Acquisto altri materiali	340.101,71	281.597,08	472.985,36	1,94%	1,93%	3,69%
10) Variazione delle rimanenze di materiali	0,00	0,00	0	0,00%	0,00%	0,00%
11) Costi per godimento beni di terzi	251.438,86	128.455,22	74.224,55	1,43%	0,88%	0,58%
12) Altri costi	2.562.477,28	2.661.694,04	2.129.829,41	14,60%	18,21%	16,63%
TOTALE COSTI GESTIONE CORRENTE	17.554.111,36	14.616.320,15	12.807.593,45	100,00%	100,00%	100,00%

*Dati Provvisori

Infine, con riguardo al patrimonio netto, in attesa della determinazione del dato riferito al 2022, si rappresenta l'andamento del triennio 2019-2021:

Tabella 22 – Andamento del triennio relativamente al patrimonio netto

PASSIVO:	Saldo al 31/12/2021	Saldo al 31/12/2020	Saldo al 31/12/2019
A) PATRIMONIO NETTO:			
I - FONDO DI DOTAZIONE DELL'ATENEO	34.386.739,00	34.386.739,00	34.386.739,00
II - PATRIMONIO VINCOLATO			
1) Fondi vincolati destinati da terzi	0	0	0
2) Fondi vincolati per decisione degli organi istituzionali	138.056.043,00	93.914.889,49	130.966.400,00

3) Riserve vincolate (per progetti specifici, obblighi di legge, o altro)	159.081,00	156.794,00	128.259,00
TOTALE II - PATRIMONIO VINCOLATO	138.215.124,00	94.071.683,49	131.094.659,00
III - PATRIMONIO NON VINCOLATO			
1) Risultato esercizio	1.660.079,00	8.872.347,51	1.560.541,00
2) Risultati relativi ad esercizi precedenti	12.665.833,00	49.393.136,13	18.224.757,00
3) Riserve statutarie		0	0
III - PATRIMONIO NON VINCOLATO	14.325.912,00	58.265.483,64	19.785.297,00
di cui:			
maturato in COFI		36.291.530,20	6.683.692,00
maturato in COEP	14.325.912,00	21.973.953,44	13.101.606,00
TOTALE A) PATRIMONIO NETTO:	186.927.775,00	186.723.906,13	185.266.695,00

Dai dati consuntivi del 2021 risulta che il patrimonio netto nel suo complesso è rimasto sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente, pari a circa 186,9 milioni di euro, ma con una diversa distribuzione interna. Infatti, la diversa distribuzione interna si sostanzia con un aumento del patrimonio netto vincolato che si attesta a circa 138,2 ML di euro a fronte dei 94,07 ML di euro dell'anno 2020. Tale variazione è essenzialmente dovuta ai nuovi vincoli sul patrimonio deliberati dagli Organi di Governo, tra i quali si richiama quello posto per la realizzazione del Campus universitario nella ex area 'Arsenale' di via Campegna (NA), dell'importo di 38,00 ML di euro.

Percorso di Integrazione ciclo della performance e bilancio

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

A tal fine, in via sperimentale, nella formulazione delle previsioni di Budget dall'anno 2021 è stata chiesta alle Strutture l'indicazione degli obiettivi di performance e delle relative risorse.

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

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

Il budget assegnato alle strutture potrà pertanto essere relazionato alle azioni programmate e agli obiettivi da conseguire e il bilancio consuntivo potrà costituire elemento di confronto e controllo di feed back.

4. Pari opportunità, Benessere organizzativo e Servizi si Welfare

PARI OPPORTUNITÀ

L'Ateneo nel 2022 ha confermato il suo impegno in tema di pari opportunità di genere, per favorire il benessere organizzativo e il welfare, collaborando con il Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo.

Nel corso del 2022, l'Ateneo ha monitorato l'andamento delle dinamiche di genere, in attuazione degli adempimenti previsti della Direttiva 2/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione recante le "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle pubbliche amministrazioni". Ha fornito al CUG tutte le informazioni riguardanti le iniziative messe in atto durante il 2022, per la redazione della Relazione annuale del CUG consultabile al seguente Link <https://www.uniparthenope.it/Portale-Ateneo/comitato-garanzia>

Inoltre, in attuazione a quanto previsto dal D.lgs. n. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'art. 48 l'Ateneo si impegna a promuovere e ad assicurare gli obiettivi e le azioni previste dal Piano triennale di azioni positive 2022-2024, predisposto e aggiornato dal CUG, nell'ambito dei suoi compiti propositivi, con lo scopo di potenziare l'azione congiunta del Comitato e dell'Amministrazione stessa nel favorire iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per la valorizzazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché delle relative azioni positive.

Il piano in sintonia con il processo di integrazione con il ciclo della performance, auspicato dall'ANVUR, alla luce della citata Direttiva n. 2/2019, e in linea con la Comunicazione COM n. 152 del 5 marzo 2020 della Commissione Europea, è stato approvato dagli Organi di governo e riportato nella sottosezione della Performance, sezione 2 Valore pubblico, Performance e Anticorruzione e allegato PIAO 2022-2024. Link <https://www.uniparthenope.it/Portale-Ateneo/comitato-garanzia>

Le azioni previste nel piano triennale 2022-2024 hanno interessato specifiche aree di intervento con lo scopo di prevenire le potenziali situazioni di discriminazione, la diffusione della cultura dell'inclusione e del rispetto, la promozione del benessere lavorativo e conciliazione del tempo di lavoro con la vita privata. Inoltre, è stato approvato e pubblicato nel 2022 il Gender Equality Plan (GEP), che rappresenta con il Bilancio di Genere, a cui è strettamente legato, un indispensabile strumento per realizzare l'uguaglianza di genere. Essi, infatti, rappresentano rispettivamente la fotografia della distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno dell'Università e le politiche e le azioni dell'Ateneo programma a favore dell'eguaglianza di genere. La stesura del GEP costituisce, inoltre, il requisito di accesso richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione ai bandi Horizon Europe per la ricerca e l'innovazione. I suddetti documenti sono consultabile al seguente Link: <https://www.uniparthenope.it/Portale-Ateneo/bdg-gep>

L'Amministrazione ha promosso, in collaborazione con il CUG, momenti di formazione e informazione (seminari, conferenze, workshop, ecc.), per diffondere la cultura incentrata sull'inclusione, contrastare le potenziali situazioni di discriminazione, e proporre modelli di relazione basati sul rispetto reciproco fra sessi, coinvolgendo l'intera comunità accademica. Gli eventi sono stati svolti sia in presenza che da remoto con l'ausilio della piattaforma Microsoft Teams:

- Manifestazione “Donne in Relazione. Voci del Territorio” il convegno si è svolto l'8 marzo 2022.
- Manifestazione “ROBBA MIA” Convegno spettacolo per Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne una manifestazione sul tema della violenza sulle donne 29 novembre 2022.
- Manifestazione “SERAO SEGRETA - Intervista impossibile a Matilde Serao”, per l'intitolazione, della nuova Aula Magna dell'Università Parthenope della sede di via Acton, a Matilde Serao l'illustre giornalista e scrittrice.

L'Ateneo ha promosso la partecipazione di tutto il personale ai seguenti corsi:

- corso “**Linguaggio, identità di genere e lingua italiana (7a ed.)**” - erogato dal consorzio EduOpen, attivato nell'ambito delle Politiche e degli interventi per favorire le pari opportunità. Il corso è mirato a incoraggiare l'uso di un linguaggio che veicoli valori di equità, apertura e inclusione, che non sia discriminatorio, ponendo attenzione sulle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi.
- corso sul “**Benessere organizzativo e il wellbeing nella PA: principi, strumenti e esperienze**” organizzato dalla Fondazione PromoPA. Docenti del corso il prof. Luciano Hinna, inoltre alcuni moduli del corso sono stati svolti dal dott. Carlo Duò psicologo del lavoro e consulente RU che ha affrontato il tema della gestione dei conflitti, quale logica per prevenire e gestire le eventuali situazioni relazionali critiche.

È stato realizzato, in collaborazione con il CUG, un vademecum per le linee **Guida sul linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere**, non discriminatorio e inclusivo nell'Ateneo che costituisce un ulteriore e importante passo avanti verso un utilizzo sempre più consapevole del linguaggio, inteso quale strumento capace di realizzare nel concreto il principio di parità tra i generi.

Inoltre, è attivo lo **Sportello** per il supporto per i membri della comunità accademica che vivono situazioni di disagio con ripercussioni nella attività lavorativa e studio. il servizio è gratuito e prevede brevi cicli di incontri della durata di circa 45 minuti in presenza o da remoto tramite piattaforma. È coordinato dalla prof.ssa Cunti nell'ambito delle attività del CUG.

BENESSERE ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE

L'Ateneo nella convinzione che un ambiente di lavoro sano debba essere orientato al rispetto dei valori delle pari opportunità e del benessere organizzativo, partecipa all'indagine sul Benessere organizzativo (BO) nell'ambito del Progetto “Good Practice” (GP), coordinato dalla Business School del MIP-Politecnico di Milano, tramite la somministrazione di un questionario proposto al personale Tecnico Amministrativo. L'indagine rappresenta un fondamentale strumento di monitoraggio del clima interno al fine di migliorare i servizi erogati e il grado di soddisfazione. Nella tabella 23 sono indicati gli ambiti indagati, con i risultati aggregati per garantire l'anonimato.

Tabella 23 - Sintesi degli esiti delle indagini Good Practice (GP) Benessere organizzativo (PTA). Valutazione media delle Macro aree - valori da 1 corrisponde a “è per nulle d'accordo” a 6“pienamente concordi”- e tassi di risposta

Macroarea di indagine	Dato Parthenope 2021/2022	Dato media Atenei 2021/2022	Dato Parthenope 2020/2021	Dato media Atenei 2020/2021
<i>Le discriminazioni</i>	4.56	4.66	4.33	4.74
<i>Il mio lavoro</i>	4.50	4.41	4.50	4.50
<i>I miei colleghi</i>	4.50	4.37	4.10	4.45
<i>L'ambiente di lavoro</i>	3.76	3.70	3.78	3.70
<i>Il senso di appartenenza</i>	4.26	4.19	4.17	4.34
<i>Il mio responsabile e la mia crescita</i>	4.51	4.22	4.01	5.33
<i>Il mio responsabile e l'equità</i>	4.43	4.20	3.97	4.27
<i>Il mio responsabile e il sistema di valutazione</i>	4.36	4.05	3.80	4.10
<i>Le mie performance</i>	3.89	3.74	3.51	3.90
<i>Il funzionamento del sistema di Valutazione delle Performance</i>	3.70	3.47	3.34	3.71
<i>Il contesto del mio lavoro</i>	3.50	3.46	3.32	3.50
<i>La performance organizzativa</i>	3.60	3.29	3.29	3.50
<i>L'equità dell'organizzazione</i>	2.99	2.95	2.66	3.00
<i>La carriera e sviluppo professionale</i>	3.31	2.97	2.96	3.10
Tassi risposta	39%	48%	40%	50%

Fonte: Report analisi questionario Benessere Good Practice 2021/22 e 2020/2021

Il dato relativo al livello della soddisfazione sul Benessere Organizzativo in Ateneo in tutte le macroaree ha registrato rispetto lo scorso anno un aumento del livello di soddisfazione. Confrontando il dato Ateneo, con media degli altri Atenei partecipanti al progetto rispetto l'anno scorso, questo è cresciuto per la quasi totalità degli ambiti, con una tolleranza massima pari allo 0.32 registrata nell'argomento relativo alla carriera e sviluppo professionale.

La macroarea che ha ricevuto un punteggio migliorabile a livello “media Atenei, seppure in aumento rispetto lo scorso anno, è relativa al livello di percezione delle discriminazioni. Infatti, questa macroarea per il 21/22 presenta uno scostamento dal dato medio pari a -0.10, crescendo però, a livello di Ateneo, rispetto al 20/21, di +0.23. Da rilevare che il livello relativo alla percezione sulle discriminazioni diminuisce, nel biennio in esame, anche a livello “media degli Atenei”.

Gli esiti del questionario somministrato, sono pubblicati sul sito di Ateneo nella pagina dedicata alle Good Practice, al seguente link <https://www.uniparthenope.it/Portale-Ateneo/good-practice>

Le indagini relative al 2022_2023 sono in corso.

SERVIZI DI WELFARE

L'Ateneo dedica al miglioramento delle condizioni di vita del proprio personale specifiche azioni di welfare, mirate a sostenere e incentivare il benessere individuale, familiare e sociale.

Queste azioni sono attuate, sia di concerto con le delegazioni di parte pubblica e sindacale dell'Università stessa, in accordo con quanto previsto dell'art. 67 del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca 2018, che in collaborazione con il Cral, recependo le proposte del CUG.

Risultano articolate in più interventi ai quali si aggiungono ulteriori provvedimenti normati da regolamenti interni. La domanda di adesione alle diverse azioni è presentata dai dipendenti interessati secondo quanto previsto nei relativi regolamenti o circolari.

In particolare, le aree di intervento sono così suddivise:

- iniziative finanziate nell'ambito dell'art. 67 del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca 2018 anni 20121 e 2022:
 - a) “Settimane Campi Estivi” per i figli dei dipendenti del personale tecnico amministrativo di Ateneo;
 - b) “Spese per istruzione” per spese scolastiche e universitarie sostenute dal dipendente per sé e per i

- familiari di cui all'art.12 del TUIR;
- c) "Mobilità casa – lavoro" per agevolare il personale tecnico ed amministrativo negli spostamenti necessari al raggiungimento della sede di servizio, favorendo, inoltre, la mobilità eco-sostenibile mediante rimborsi e contributi per spese di acquisto e manutenzione di veicoli, a trazione elettrica o ibrida.

Tabella 24 - Importi erogati nell'ambito dell'art 67 CCNL anno 2021

LIQUIDATO 2021 - SPESE SOSTENUTE 2020	
Settimane Campi Estivi e Spese per istruzione	€ 44.290,86
Spese Handicap	€ 99,72
Spese Mobilità casa	€ 22.655,65
TOTALE	€ 67.046,23
Numero TOTALE di dipendenti che hanno usufruito	125
Numero dipendenti - Settimane Campi Estivi e Spese per istruzione	96
Numero dipendenti - Spese Handicap	1
Numero dipendenti - Spese Mobilità casa	62

Fonte: Ufficio stipendi ed emolumenti al personale esterno

Tabella 25 - Importi erogati nell'ambito dell'art 67 CCNL anno 2021

LIQUIDATO 2022 - SPESE SOSTENUTE 2021	
Settimane Campi Estivi e Spese per istruzione	€ 41.436,79
Spese Handicap	€ 166,69
Spese Mobilità casa	€ 28.366,34
TOTALE	€ 69.969,82
Numero TOTALE di dipendenti che hanno usufruito	138
Numero dipendenti - Settimane Campi Estivi e Spese per istruzione	99
Numero dipendenti - Spese Handicap	1
Numero dipendenti - Spese Mobilità casa	78

Fonte: Ufficio stipendi ed emolumenti al personale esterno

- Azioni che ricadono nell'attuazione regolamento sussidi, per i dipendenti che si sono venuti a trovare in particolari situazioni di disagio economico per spese impreviste. Possono fare richiesta di un sussidio straordinario erogato secondo quanto stabilito dal regolamento stesso. Rientrano ad esempio nella casistica, quali spese potenziali rimborsabili, le spese funerarie, le spese per la nascita di figli, le spese mediche per incidenti e gravissime patologie, le spese di assistenza per parenti conviventi di primo grado con handicap individuati ai sensi della legge 104/92, art. 3, le spese impreviste per gravi eventi di natura eccezionale, e altre spese mediche e spese per protesi odontoiatriche.

Tabella 26 - Importi erogati nell'ambito regolamento sussidi anno 2021

LIQUIDATO 2021 - SPESE SOSTENUTE 2020	
Per eventi rientranti nel regolamento per l'erogazione dei sussidi	
Fondi erogati	€ 10.184,08
Numero TOTALE di dipendenti che hanno usufruito	7

Fonte: Direzione Generale

Tabella 27 - Importi erogati nell'ambito regolamento sussidi anno 2022

LIQUIDATO 2022 - SPESE SOSTENUTE 2021	
Per eventi rientranti nel regolamento per l'erogazione dei sussidi	
Fondi erogati	€ 22.798,63
Numero TOTALE di dipendenti che hanno usufruito	18

Fonte: Direzione Generale

Inoltre, l'Ateneo ha patrocinato altre iniziative realizzate in collaborazione con il Cral e con Associazioni culturali no-profit come l'iniziativa Cinema Summer School a villa Doria D'Angri, la partecipazione alla Fattoria Didattica Ponterè. L'anno 2021 ha visto un periodo di stasi nelle attività dovute ancora alle limitazioni delle azioni legate al COVID. Nell'estate del 2022 si è dato l'avvio alla prima edizione della Cinema Summer School a villa Doria D'Angri, alla quale hanno partecipato 26 figli di dipendenti, mentre la partecipazione alla prima edizione della fattoria Didattica Ponterè ha coinvolto 13 dipendenti con le relative famiglie per un totale di 43 persone.

- Agevolazioni per il parcheggio: Questo intervento è rivolto ai dipendenti che hanno sede di servizio in via Acton e via Medina che sono le prive di ampi parcheggi. Si attua attraverso l'erogazione di rimborsi diretti, oppure attraverso gli accordi che l'Ateneo ha stipulato con l'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Centrale e la Marina Militare.

In particolare:

- accordo con l'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Centrale, che con Ordinanza n.26/2022 ha concesso, nella onaporto adiacenza Varco dell'Immacolatella, 15 stalli auto dal 01/05/2022, e per tutto il 2022. L'area è stata utilizzata con rotazione settimanale da 30 autovetture;
- accordo con la Marina Militare che ha concesso 10 stalli nella zona Molo San Vincenzo, lato scogliera (varco 51/59) dal 1° ottobre 2022.

- Agevolazioni per trasporto pubblico, oltre al rimborso dell'abbonamento con una quota parte legata alla categoria, sono state attivate convenzioni con Trenitalia e con la SNAV.

L'Ateneo ha attivato un servizio di bar - mensa - punto ristoro, nelle diverse sedi. Il servizio è attivo tutti i giorni dal lunedì al venerdì dalle ore 7.30 alle 17.00. Il Servizio di Ristorazione, consente anche il consumo di pasti, strutturati secondo diverse tipologie, a prezzi calmierati.

L'Ateneo garantisce inoltre l'erogazione del buono pasto al personale tecnico, amministrativo contrattualizzato come sostitutivo del servizio di mensa. Il buono è pasto in formato elettronico (ticket), ha il valore di € 7,00, ed è erogato attraverso una tessera elettronica, all'inizio del mese successivo a quello di maturazione ed è attribuito per ogni singola giornata lavorativa in presenza di almeno sei ore e 30 minuti.

5. Il processo di redazione della relazione sulla performance

5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il processo seguito nella definizione e adozione della presente Relazione è stato articolato nelle seguenti fasi:

Tabella 28 – Fasi, Soggetti e Responsabilità

Fasi	Soggetti	Tempi	Attività	Responsabilità
I	Dirigenti della Ripartizioni	Entro il 30 aprile	Autovalutazione dei risultati raggiunti	Dirigenti delle Ripartizioni
II	Direttore Generale	tempestivamente a seguito di segnalazione	Analisi delle osservazioni mosse dal Nucleo di Valutazione in occasione della validazione della Relazione dell'anno precedente	Direttore Generale
III	Direttore Generale con il supporto del Dirigente della Ripartizione Risorse Umane, Valutazione e Supporto alla Direzione Generale	entro il 15 maggio	Misurazione e valutazione dei risultati raggiunti	Direttore Generale Dirigenti
IV	Direttore Generale	entro il 30 giugno	Il testo redatto e condiviso con tutti i Dirigenti è sottoposto al Nucleo di Valutazione	Direttore Generale
V	Consiglio di Amministrazione	entro il 30 giugno	Approvazione della Relazione sulla performance	Consiglio di Amministrazione
VI	Nucleo di Valutazione	entro il 30 giugno	Validazione della Relazione	Nucleo di Valutazione

VII	Dirigente della Ripartizione Risorse Umane, Valutazione e Supporto alla Direzione Generale	tempestivamente a seguito di approvazione	Pubblicazione della Relazione sulla performance nel portale predisposto dalla Funzione Pubblica e nella sezione del sito di Ateneo “Amministrazione Trasparente”	Dirigente della Ripartizione Risorse Umane, Valutazione e Supporto alla Direzione Generale
------------	--	---	--	--

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

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

Punti di forza:	Punti di debolezza:
<ul style="list-style-type: none"> rispetto delle tempistiche programmate l’attività di monitoraggio svolta nella fase intermedia del ciclo, conclusa nelle tempistiche programmate, che ha permesso una adeguata rendicontazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, contribuendo a ponderare la sostenibilità delle azioni programmate. il processo di autovalutazione del personale dirigente, ha permesso di acquisire evidenze concrete e di instaurare un confronto attivo con riguardo a eventuali difficoltà incontrate nell’adozione di soluzioni negli ultimi due anni l’Amministrazione ha promosso una semplificazione e uno snellimento delle procedure previste nell’ambito del Sistema di Misurazione e di Valutazione; tale processo è proseguito nel 2023, interessando le figure con incarichi di responsabilità afferenti all’Amministrazione centrale e ai Dipartimenti 	<ul style="list-style-type: none"> necessità di integrare maggiormente il ciclo della performance e di bilancio mancanza di applicativi informatici di performance management. Per il ciclo di performance 2023, l’Ateneo per la prima volta adotterà un software per la gestione del monitoraggio intermedio.