

# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI “PARTHENOPE”

## RELAZIONE PERFORMANCE

Anno 2023



Approvata dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente nelle sedute del 25/06/2024 e del 26/06/2024.

## Indice

Presentazione e indice .....	1
<b>1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI .....</b>	<b>2</b>
1.1 Il contesto esterno di riferimento .....	2
1.2 L'amministrazione: Organizzazione e capitale umano .....	3
1.3 Valore pubblico, Performane e Anticorruzione: I risultati raggiunti .....	7
1.4 Valutazione dei servizi: le evidenze del Progetto Good Practice .....	12
1.5 Le criticità e le opportunità .....	14
<b>2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI .....</b>	<b>15</b>
2.1 Obiettivi di performance organizzativa istituzionale e di struttura - Albero della Performance: risultati raggiunti .....	15
2.2 Obiettivi di performance individuali dei Dirigenti: risultati raggiunti .....	16
<b>3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ .....</b>	<b>18</b>
<b>4. PARI OPPORTUNITÀ, BENESSERE ORGANIZZATIVO E SERVIZI DI WELFARE .....</b>	<b>24</b>
<b>5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE .....</b>	<b>29</b>
5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità .....	29
5.2 Conclusioni: punti di forza e debolezza del ciclo della performance .....	29

*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 sulla performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D.lgs. 150/2009 rappresenta lo strumento mediante il quale l'Ateneo illustra ai cittadini e a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

La presente Relazione conclude, pertanto, il ciclo della performance relativo all'anno 2023, rendicontando il conseguimento degli obiettivi assegnati alla Direzione Generale e alle strutture amministrative dell'Ateneo a partire dalla programmazione definita nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, quale declinazione delle azioni pluriennali di sviluppo stabiliti nell'ambito della pianificazione strategica 2022-2028.

Preme evidenziare che nell'annualità di riferimento, l'Ateneo, proseguendo il processo già avviato, ha svolto importanti innovazioni nell'ambito del ciclo della performance, che riguardano:

- la semplificazione dei metodi di valutazione del Direttore Generale e del personale dirigenziale;
- l'introduzione di nuovi metodi di valutazione per il personale tecnico amministrativo di categoria EP e per il personale di categoria D con incarichi di responsabilità;
- l'introduzione di un sistema informatizzato per la gestione delle procedure di monitoraggio intermedio della performance individuale del personale dirigenziale.

### *Linee metodologiche utilizzate per la redazione:*

Delibera CIVIT n. 5/2012

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, 20 dicembre 2017

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 dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane, gennaio 2019

Linee Guida ANVUR 2023 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione, marzo 2023

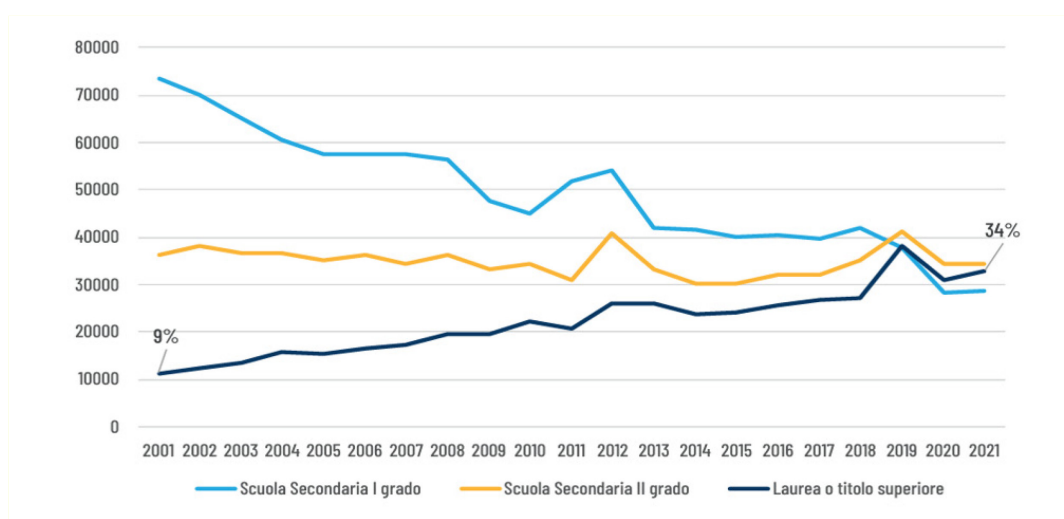
## 1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

### 1.1 Il contesto esterno di riferimento

Secondo il Rapporto *Education at a glance* OCSE 2023, l'Italia, dal punto di vista dell'istruzione universitaria, si posiziona ultima tra i 38 Paesi membri, presentando una quota di laureati pari al 20%, esattamente la metà dei laureati rispetto alla media OCSE (40%). In Italia, tra i 25-34enni, più di una giovane su tre (35,5%) e meno di un giovane su quattro (23,1%) possiede un titolo universitario; le medie UE sono pari, rispettivamente, al 47,6% e 36,5%. Il divario territoriale, in termini di istruzione terziaria, in Italia, è particolarmente evidente, con il Mezzogiorno che registra una percentuale di laureati significativamente inferiore rispetto al Centro e al Nord del paese. Nella fascia di età in esame, meno di un giovane su quattro nel Mezzogiorno possiede una laurea (23,9%), mentre nel Centro e nel Nord la percentuale è, rispettivamente, del 34,5% e del 31,2%.

Il divario tra il Centro-Nord e il Mezzogiorno si è ampliato in termini di immatricolazioni universitarie. Tra il 2000 e il 2022, le università del Centro-Nord hanno visto un incremento del 30%, mentre quelle del Mezzogiorno hanno registrato una diminuzione del 4% degli immatricolati, calo influenzato dai più bassi tassi di passaggio dalla scuola all'università, dalla struttura demografica sempre meno giovane e dai crescenti flussi migratori verso il Centro-Nord. Difatti, il 50% degli studenti meridionali che si iscrive a un corso di laurea magistrale sceglie un Ateneo del Centro-Nord; in alcune regioni del Mezzogiorno si supera il 70%. Il fenomeno delle migrazioni intellettuali non riguarda solo la direzione Sud-Nord Italia, ma anche quella Italia-Estero. Tuttavia, mentre il Centro-Nord può compensare questa perdita di capitale umano attraendo competenze dal Mezzogiorno, le migrazioni interne amplificano la perdita di forza lavoro qualificata nelle regioni del Sud, compromettendo seriamente i meccanismi di crescita economica per l'area.

Figura 1 - Flussi migratori dal Mezzogiorno al centro-Nord per titolo di studio



Fonte: *Elaborazioni SMIVEZ su dati ISTAT*, visualizzabile al link: <https://inx.svimez.info/svimez/wp-content/uploads/2023/07/anticipazioni-svimez-2023-testo.pdf>

In quest'ottica, gli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, prevedono, tra l'altro, azioni per il rafforzamento dell'istruzione professionalizzante, il potenziamento delle azioni di orientamento verso l'università, la revisione delle classi di laurea per favorire la multidisciplinarietà dei percorsi universitari e l'ampliamento delle borse di studio e degli alloggi per gli studenti. La valorizzazione del capitale umano, attraverso la ricerca e la formazione universitaria, è, infatti, riconosciuta come uno dei principali fattori di crescita e sviluppo.

Da questo punto di vista, il Rapporto Anvur sul sistema della formazione superiore e della ricerca 2023 sottolinea come la modernizzazione e la crescita dei contesti territoriali di riferimento (efficienza della pubblica amministrazione, crescita delle imprese, adeguamento di infrastrutture e collegamenti territoriali) rappresentino una condizione necessaria per consentire anche agli enti della formazione superiore e della ricerca di poter migliorare i propri risultati. In parallelo la proiezione internazionale delle realtà più strutturate richiede necessariamente una crescita dimensionale e il riconoscimento di un ruolo di leadership in grado di mettere a sistema e trainare la qualità della formazione e della ricerca, che è distribuita nel Paese, con l'obiettivo di allineare l'Italia alle medie dei Paesi dell'Unione Europea (UE27) e dell'OCSE.



Nell'analisi della posizione della ricerca italiana nel contesto internazionale, il citato Rapporto Anvur evidenzia che la quota di produzione 2016-2021 sia aumentata anche grazie all'adozione di regole e procedure per l'abilitazione scientifica nazionale al ruolo di professore universitario. Il documento pone l'attenzione sulla necessità, nel prossimo futuro, di:

- bilanciare gli strumenti che incentivano alla produzione scientifica con i criteri che ne valorizzano la qualità, anche tenendo conto del dibattito internazionale attualmente in corso rispetto all'utilizzo delle metriche di valutazione dei prodotti scientifici;
- migliorare la capacità di ottenere progetti e finanziamenti internazionali anche a livello nazionale, premiando l'intraprendenza dei ricercatori, incentivando la partecipazione ai bandi e allo stesso tempo ponendo le condizioni per rendere l'Italia attrattiva verso i ricercatori che lavorano all'estero.

In merito agli aspetti legati alla Ricerca scientifica e tecnologica, la «Relazione 2023 del CNR sulla ricerca e l'innovazione in Italia» evidenzia la bassa numerosità degli strumenti competitivi attivati, la loro gestione prevalentemente ministeriale, l'andamento irregolare dei finanziamenti e il ridotto orientamento del finanziamento a progetto verso obiettivi di ricerca collegati alle Grandi Sfide Sociali (Societal Grand Challenges, SGC) e alle Tecnologie Abilitanti (Key Enabling Technologies, KET), lanciate dai programmi quadro, tra i quali il programma pluriennale dell'Unione Europea "Horizon Europe".

## 1.2 L'amministrazione: Organizzazione e capitale umano

Lo Statuto dell'Università di Napoli Parthenope contiene i principi generali di organizzazione e di funzionamento dell'Ateneo, costituendone la piena espressione dell'autonomia, nel rispetto della Costituzione e delle leggi. Per una dettagliata descrizione degli Organi di Ateneo si rimanda al link <https://www.uniparthenope.it/Portale-Ateneo/organigramma>

L'organizzazione dell'Ateneo, illustrata in dettaglio nel PIAO 2023-2025, è articolata in Amministrazione Centrale, 8 Dipartimenti e 2 Scuole Interdipartimentali. L'Amministrazione Centrale ha il compito di gestire i servizi comuni di tipo tecnico e amministrativo, ed è composta da 5 aree organizzative, denominate Ripartizioni, a presidio dirigenziale, oltre la Direzione Generale. I Dipartimenti sviluppano l'attività di ricerca e di terza missione e, congiuntamente con le Scuole Interdipartimentali, l'attività didattica. Di seguito, i dati qualitativi e quantitativi, in termini di andamento della numerosità del personale, che ha caratterizzato l'Amministrazione nel triennio 2021-2023.

Figura 2- Andamento della numerosità del personale accademico triennio 2021 – 2023

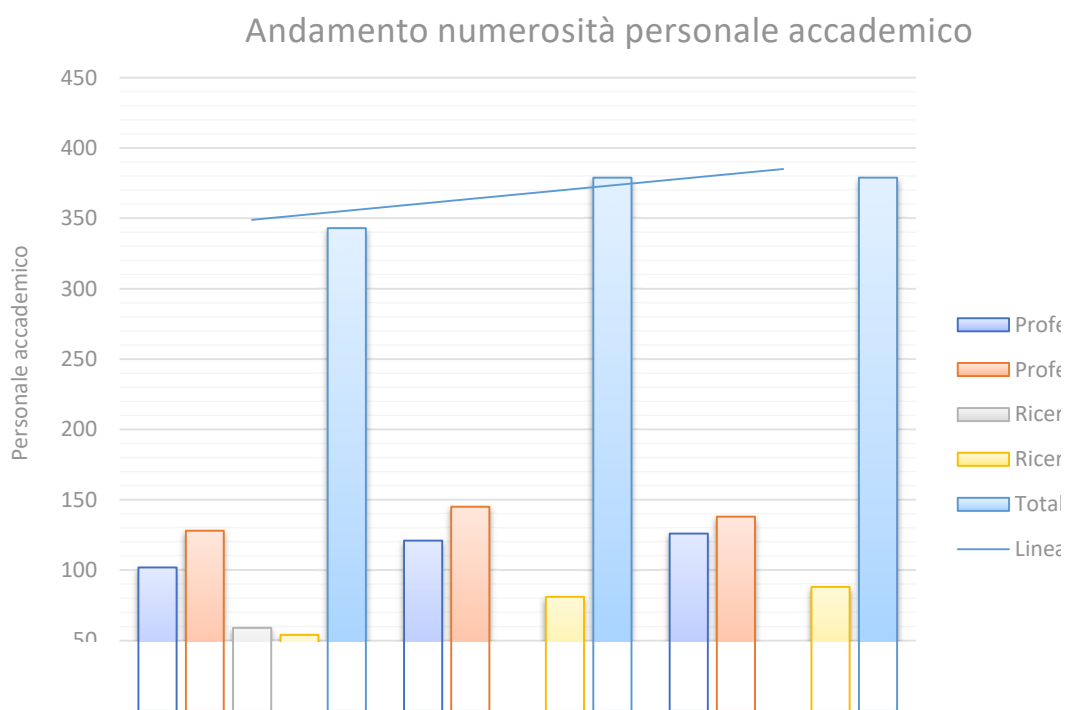
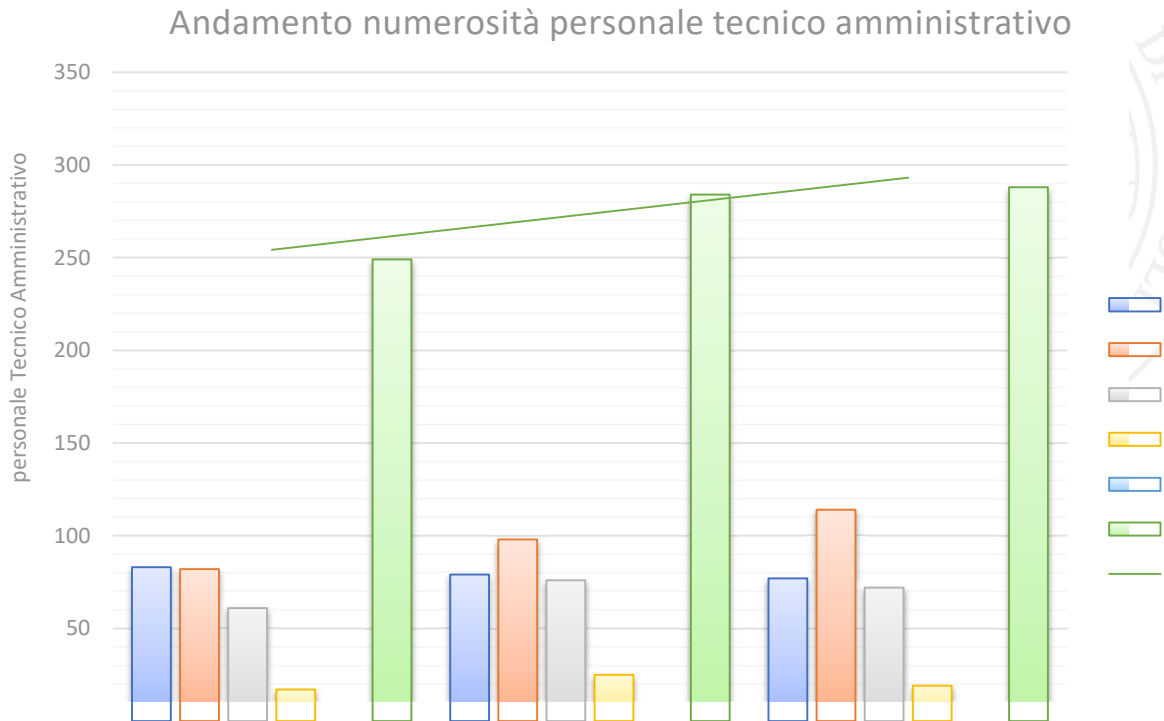


Figura 3- Andamento della numerosità del personale tecnico amministrativo triennio 2021 – 2023



Le azioni dell'Ateneo nel periodo di riferimento sono state particolarmente impegnative in termini di valorizzazione della ricerca, il che, come si evince dalle tabelle sottostanti, ha prodotto un andamento positivo in termini numerici.

Figura 4 - Ricerca e Trasferimento tecnologico triennio 2021-2023

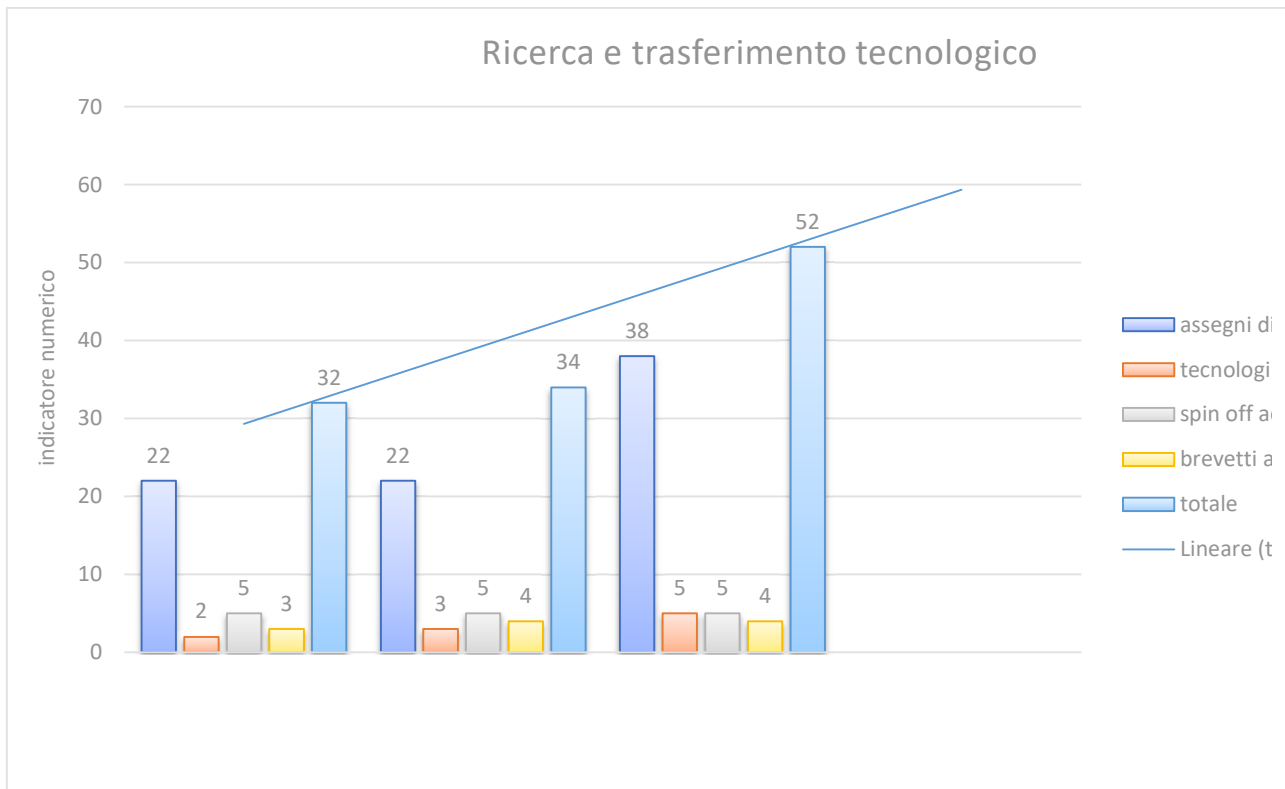
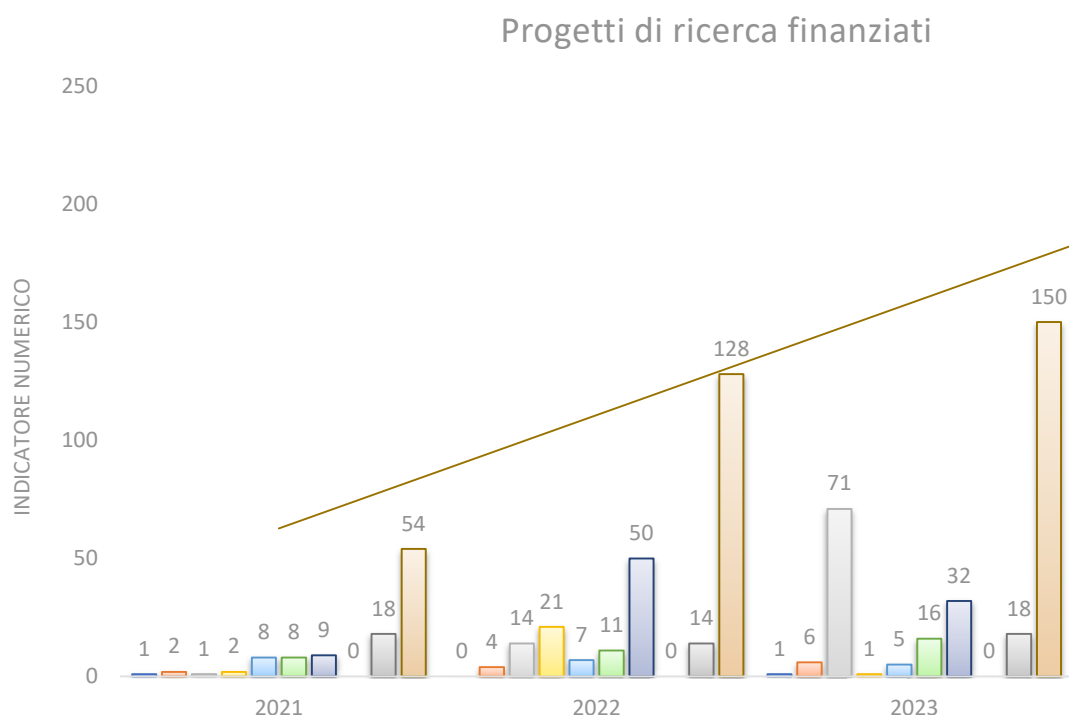


Figura 5 - Progetti di ricerca finanziati triennio 2021-2023



Inoltre, attraverso il potenziamento delle attività di trasferimento tecnologico ed il rifinanziamento del progetto “*BRICK – Building Research Innovation Capacity Knowledge*”, l’Ateneo ha incrementato le collaborazioni Università-Imprese, il *knowledge sharing* fra diversi ambiti scientifico-tecnologici, partecipando attivamente a distretti di alta tecnologia e laboratori pubblico-privati, costruendo reti di partenariato per consentire la valorizzazione dei risultati delle ricerche, promuoverli e sfruttarli a livello industriale.

In riscontro alla Missione 4.2 “*From Research to Business*” del PNRR, ed in linea con il Green New Deal, l’Ateneo partecipa al Centro Nazionale per la Mobilità Sostenibile, di cui fanno parte 24 Università, il CNR e 24 grandi imprese con l’obiettivo di accompagnare la transizione green e digitale del comparto in un’ottica sostenibile, garantire la transizione industriale del comparto e accompagnare le istituzioni locali a implementare soluzioni sostenibili e inclusive.

L’Università Parthenope fa parte, inoltre, di un’alleanza di 9 università delle coste europee: la *SeaEu*, iniziativa della Commissione europea che lavora per co-creare, insieme a più di 75 stakeholder, il futuro dell’istruzione superiore europea. L’Alleanza SEA-EU nell’ambito del progetto “*SEA-EU For All*”, mira a promuovere un ecosistema educativo coeso e innovativo, sfruttando i punti di forza e le risorse collettive delle università membro per migliorare l’istruzione superiore europea e creare opportunità di grande impatto per tutte le parti interessate.

Con l’obiettivo di costruire l’Università del futuro, l’Ateneo intende proseguire in queste direzioni, sfruttando le proprie capacità di intercettare i cambiamenti e rispondere alle esigenze del contesto socio economico del territorio e della sostenibilità.

In merito alle risorse finanziarie, l’Ateneo può contare sulle opportunità del Fondo per il Finanziamento Ordinario delle università (FFO) destinato alla copertura delle spese istituzionali, tra cui i costi di personale e di funzionamento, nonché sulle risorse rese disponibili dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). La quota del FFO attribuita all’Università Parthenope, comprendente quota base, quota premiale e intervento perequativo, per l’anno 2023, è stata di 43.642,845 euro, circa 1.9 milioni di euro in più rispetto al 2022, con un incremento della sola quota perequativa, altresì, il peso della quota premiale dell’Università Parthenope – ovvero il finanziamento dell’Ateneo legato alla ricerca e alla didattica - rispetto al sistema universitario nazionale si è ridotto dallo 0,68% allo 0,65%. Nelle tabelle seguenti viene mostrata la prima assegnazione di FFO per l’anno 2023 (D.M. 809/2023)<sup>1</sup> e, per confronto, quella dell’anno 2022 (D.M.

<sup>1</sup> [Decreto Ministeriale n. 809 del 07/07/2023](#) - Criteri di riparto del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) delle Università Statali e dei Consorzi interuniversitari per l’anno 2023.

581/2022)<sup>2</sup>. Il confronto fra le assegnazioni 2023 e 2022 mostra che la percentuale dello stanziamento nazionale per le quote base e premiale è cresciuta di circa il 6% mentre la quota assegnata alla Parthenope è cresciuta del solo 4,5%, perdendo 4 posizioni rispetto alle assegnazioni dell'anno precedente.

Tabella 1- Assegnazione FFO anno 2023 Università Parthenope

<b>Interventi DM 809/2023</b>	<b>I assegnazione</b>	<b>Stanziamento nazionale</b>	<b>Peso %</b>
Quota base	26.021.717	4.460.505.820	0,58%
Quota premiale	16.182.628	2.500.000.000	0,65%
Intervento perequativo	572.575	150.000.000	0,38%
<b>Totale assegnazione</b>	<b>43.642.845</b>	<b>7.110.505.820</b>	<b>0,61%</b>

Tabella 2- Assegnazione FFO anno 2022 Università Parthenope

<b>Interventi DM 581/2022</b>	<b>I assegnazione</b>	<b>Stanziamento nazionale</b>	<b>Peso %</b>
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%
<b>Totale assegnazione</b>	<b>41.787,905</b>	<b>6.835.171,398</b>	<b>0,61%</b>

Per quanto concerne gli importi ottenuti e destinati ai progetti di ricerca, nel 2023, come illustrato nella tabella sottostante, si registra un notevole incremento nell'ultimo triennio.

Tabella 3- Importi Progetti Finanziati triennio 2021-2023

<b>ENTE</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Altri Internazionali	€ 55.000,00	€ 54.212,00	€ 50.000,00
Altri Ministeri	€ 1.482.806,25	€ 373.978,26	€ 906.425,00
Altri Nazionali	€ 1.405.862,00	€ 360.983,31	555.688,58 €
Fondi dell'ateneo	€ 51.176,22		1.283.143,60 €
Fondi europei	€ 1.056.755,75	€ 1.399.763,94	630.245,50 €
Miur	€ 4.702.488,16	€ 4.288.416,68	12.909.483,38 €
Ricerca c/terzi	€ 308.172,86	€ 405.000,00	1.644.720,00 €
<b>Totale complessivo</b>	<b>€ 9.007.261,24</b>	<b>€ 7.176.052,19</b>	<b>€ 17.979.706,06</b>

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

L'aumento per il 2023 è legato a numerosi fattori tra cui i Dipartimenti di Eccellenza (5.909.705,00 €), progetti PRIN (2.047.435,00 €) e il finanziamento della Ricerca locale (500.000,00 €).

Alla luce dell'analisi del contesto interno (punti di forza e di debolezza) ed esterno (ostacoli e opportunità), tramite matrice S.W.O.T. (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*), si definiscono, pertanto, le possibili aree di miglioramento delle performance attribuendo rilevanza a tutte le componenti che ne determinano lo sviluppo. I punti di forza e quelli di debolezza risultano alquanto sovrapponibili a quelli dell'anno 2022.

<sup>2</sup> [Decreto Ministeriale n. 581 del 24/06/2022](#) - Criteri di riparto del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) delle Università Statali e dei Consorzi interuniversitari per l'anno 2022.

Tabella 4- Analisi SWOT

CONTESTO ESTERNO	
OPPORTUNITÀ	OSTACOLI
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rafforzamento della rete di collaborazione con altri atenei e centri di ricerca</li> <li>• Partecipazione a cluster nazionali</li> <li>• Partecipazione al Centro Nazionale per la Mobilità</li> <li>• Nuova programmazione europea e nazionale</li> <li>• Valorizzazione delle competenze del personale</li> <li>• Corpo docente mediamente giovane</li> <li>• Università come partner riconosciuto da parte di imprese, enti e organizzazioni del sistema economico e sociale</li> <li>• Presenza di tematiche di ricerca orientate verso obiettivi di sostenibilità</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ridotta offerta dei programmi nazionali di ricerca competitiva</li> <li>• Ridotto ricorso a ricerche collegate alla KET e alle SGC1</li> <li>• Dubbi sugli scenari futuri legati ai finanziamenti del PNRR</li> <li>• Ampia presenza di forze lavoro a bassa qualificazione</li> <li>• Elevata dispersione scolastica</li> <li>• Scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro</li> <li>• Tassi di disoccupazione elevati, ampiezza del lavoro irregolare e permanere di condizioni di disagio sociale</li> <li>• Insufficiente dotazione di infrastrutture sul piano quantitativo e qualitativo</li> <li>• Scarsa diffusione della tecnologia e dell'innovazione nel sistema delle imprese</li> <li>• Mancanza di coordinamento (e di cooperazione) tra Centri di Ricerca – sia privati che pubblici - e il sistema produttivo.</li> <li>• Bassa propensione delle imprese ad investire in attività di R&amp;S</li> <li>• Ridotta presenza di strutture di trasferimento tecnologico</li> <li>• Gravi fenomeni di congestione dei centri urbani, con particolare riferimento all'area metropolitana di Napoli</li> <li>• Trend demografico non in crescita a livello regionale</li> <li>• Tessuto industriale e commerciale della Regione in prolungata crisi economica</li> <li>• Carenze logistico-infrastrutturali e scarsa accessibilità</li> <li>• Sfiducia diffusa a livello sociale nella competenza e nel sapere</li> </ul>
CONTESTO INTERNO	
PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualità della ricerca di base ed applicata</li> <li>• Particolare attenzione per l'innovazione e la digitalizzazione</li> <li>• Presenza di corsi rispondenti alla crescente domanda di professionalità</li> <li>• Particolare attenzione ai livelli di soddisfazione degli studenti per la didattica e per i servizi di supporto, orientamento, tutorato e placement</li> <li>• Particolare attitudine all'internazionalizzazione ed allo sviluppo dei rapporti con le università estere mediante la promozione di collaborazioni</li> <li>• Razionalizzazione delle proprie attività verso gli obiettivi di sostenibilità</li> <li>• Iniziative per l'interazione con il territorio a servizio della comunità</li> <li>• Crescente attenzione al Trasferimento Tecnologico</li> <li>• Ricco patrimonio storico, artistico, culturale e museale</li> <li>• Graduale miglioramento della percezione della propria identità e reputazione</li> <li>• Aumento delle iniziative di public engagement</li> <li>• Presenza di Gruppi di ricerca con buono/ottimo posizionamento e riconoscimento a livello internazionale</li> <li>• Sedi collocate in centro città che permettono un facile raggiungimento</li> <li>• Attenzione per le azioni di welfare</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assenza di campus/strutture residenziali</li> <li>• Scarso tasso di occupazione dei laureati per alcuni corsi di studi dovuti alla scarsa diffusione della tecnologia e dell'innovazione nel sistema delle imprese nel territorio</li> <li>• Scarsa attrattiva studentesca dall'estero e da altre regioni italiane</li> <li>• Limitata capacità di attrarre finanziamenti dal settore privato per le peculiarità del territorio</li> <li>• Limitata capacità di coinvolgimento delle componenti studentesche</li> <li>• Necessità di potenziare le azioni per ridurre la dispersione</li> <li>• Disomogeneo impegno nella attività di ricerca</li> <li>• Limitata esperienza nel coordinamento di grandi progetti</li> <li>• Proiettare la Terza Missione oltre la sola dimensione nazionale.</li> </ul>

### 1.3 Valore pubblico, Performane e Anticorruzione: I risultati raggiunti

La creazione di valore pubblico, intrinseco negli obiettivi definiti dal Piano Strategico 2022-2028, adottato dall'Ateneo a seguito dell'insediamento della nuova governance, ha orientano la performance organizzativa ed individuale



dell'Amministrazione verso l'erogazione efficace dei servizi in ottica di soddisfacimento degli utenti. La programmazione adottata con il suindicato Piano ha rappresentato importanti passi in avanti in tal senso, permettendo, alla luce delle azioni delineate, una declinazione gestionale operativa mirata al raggiungimento di target differenziati. Nell'annualità 2023, l'Ateneo ha messo in atto, in linea con gli indirizzi degli Organi di Governo, rilevanti iniziative gestionali volte a favorire la transizione digitale, ecologica e amministrativa, la semplificazione delle procedure, nonché il potenziamento della didattica, della ricerca e della promozione del merito, dell'equità e della coesione sociale tra il personale. Si fornisce, pertanto, di seguito, breve descrizione delle attività realizzate e dei risultati di gestione raggiunti nel quadro degli obiettivi strategici definiti dagli Organi di Governo.

L'Amministrazione ha avviato da tempo un processo di graduale revisione organizzativa volto allo sviluppo di un modello idoneo a garantire un'articolazione strutturale interna che, valorizzando le competenze possedute dalle risorse umane, assicuri la qualità dei servizi erogati. Alla ridefinizione delle aree dirigenziali operata nell'anno 2022, l'azione è proseguita nel 2023 con una riorganizzazione funzionale della Ripartizione Edilizia, Legale, Gare e Contratti, e con una incisiva attività di analisi di tutti i processi di competenza dell'Ateneo nel suo complesso.

**Obiettivo qualificante strategico  
"1. Organizzazione dell'Amministrazione: semplificazione ed efficienza"**

Tale attività ha determinato la necessità di implementare la mappatura dei procedimenti esistenti, al fine di garantire coerenza con gli attuali assetti organizzativi. Grande lavoro è stato svolto in tal senso, in maniera sistemica e coerente, secondo un principio di coordinamento funzionale, che ha permesso, con l'approvazione del documento – nelle sedute del Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione, rispettivamente del 19/12/2023 e 20/12/2023 – di fornire una chiara identificazione dei processi e delle procedure di competenza di ciascuna struttura dell'Amministrazione centrale e delle articolazioni decentrate.

La definizione, chiara e precisa, della mappatura dei procedimenti dell'Ateneo, aggiornata al nuovo assetto organizzativo interno, ha permesso di effettuare una puntuale analisi in merito alla programmazione del fabbisogno in termini di risorse umane, in ragione del turnover periodico, e di politiche di formazione professionale del personale tecnico amministrativo. In relazione alle politiche di reclutamento, le attività espletate ai fini della stipulazione di rapporti di lavoro del personale contrattualizzato e non contrattualizzato sono state realizzate perfettamente in linea con quanto stabilito dagli Organi con relative delibere di programmazione. Inoltre, al fine della valorizzazione delle professionalità e delle competenze progressivamente acquisite dai dipendenti in servizio nello svolgimento delle funzioni proprie, grande impegno è stato profuso per la definizione di criteri di merito finalizzati all'emanazione del Regolamento recante le disposizioni ed i criteri per la valutazione del personale, di cui D.R. 632 del 03/08/2023, per l'implementazione di un applicativo di Ateneo di gestione, e per l'espletamento della relativa procedura, bandita e conclusa nell'anno di riferimento.

In termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze tecniche e trasversali del personale, si segnala il grande impatto, rispetto agli anni precedenti, della programmazione pianificata in tema di formazione. Di notevole importanza in tal senso:

- l'Accordo quadro stipulato con Federica web learning, approvato nelle sedute di Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione rispettivamente del 29/03/2023 e 30/03/2023, sottoscritto in data 02/03/2023 e relativo Accordo attuativo sottoscritto in data 01/06/2023;
- l'attenzione in relazione allo sviluppo delle competenze digitali, funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (piattaforma online del Dipartimento della funzione pubblica "Syllabus");
- l'approfondimento tematico degli applicativi gestionali interni offerti da Cineca.

Le tabelle di seguito riportate evidenziano i dati principali riferiti alla formazione erogata nel 2023.

*Tabella 5- Riepilogo generale dei Corsi erogati dall'Ateneo al personale nel 2023*

<b>ESSE3</b> – Applicativo CINECA per le Segreterie Studenti (14 moduli)
<b>UGOV Didattica</b> – Applicativo CINECA per l'Offerta Formativa
<b>CSA/Ugov Contabilità</b> – Applicativo CINECA per il personale degli Uffici delle Risorse Umane e per gli Uffici della Ripartizione Economico Patrimoniale (23 moduli)
<b>Syllabus</b> – Competenze Digitali – Assesment iniziale eseguito dal 30%, obiettivo prefissato dal PNRR
<b>Federica WEB Learning</b> – Percorso formativo mirato al coinvolgimento del personale docente e ricercatore, e del personale tecnico amministrativo, su tematiche di forte interesse collettivo, quali: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni</li> <li>- Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro</li> <li>- L'attività amministrativa e semplificazione della P.A.</li> </ul>





- L'iniziativa economica privata e i poteri pubblici
- Corso di lingua inglese

In un panorama in cui le dinamiche organizzative e lavorative rivestono un ruolo sempre più cruciale, il welfare integrativo è un elemento chiave per potenziare il benessere del personale pubblico. Consapevole dell'importanza di tale strumento, l'Amministrazione da tempo contribuisce al miglioramento delle condizioni di vita delle persone che operano al suo interno. In questa prospettiva, in continuità con le annualità precedenti, è stato intrapreso un importante percorso di semplificazione e miglioramento nella definizione delle azioni di welfare per sostenere e incentivare il benessere individuale, familiare e sociale, di cui si illustreranno i dettagli nel paragrafo 4. Per garantire l'efficacia dell'azione amministrativa, è stata promossa una generale azione di semplificazione regolamentare:

Tabella 6- Regolamenti emanati nell'anno 2023

Tipologia di Regolamento	Provvedimento di emanazione
Regolamento recante disposizioni per il finanziamento dei fondi per il trattamento accessorio, attuative dell'articolo 43, comma 4 della Legge n. 449/1997 e di alcune disposizioni recate dai Ccnl del personale delle Università	D.R. n. 6 del 10/01/2023
Regolamento per la disciplina del fondo premialità	D.R. n. 1124 del 17/01/2023
Regolamento in materia di contribuzione studentesca relativo all'a.a. 2023/2024	D.R. n. 578/2023
Regolamento per la gestione del Programma Erasmus + 2021/2027	D.R. n. 98 del 06/02/2023
Statuto dell'Università degli Studi di Napoli Parthenope	D.R. n. 283 del 12/04/2023
Regolamento delle procedure di selezione per le progressioni orizzontali del personale tecnico e amministrativo	D.R. n. 632 del 03/08/2023
Modifiche ed Integrazione al Regolamento per la disciplina della procedura e di determinazione dei criteri per l'attribuzione degli scatti biennali di cui all'art. 6, comma 14, della Legge 240/2010 e all'art. 1, comma 629, della Legge 205/2017	D.R. n. 905 del 07/11/2023

**Obiettivo qualificante strategico**  
**"2. Migliorare l'accesso alle informazioni e dematerializzazione"**

I progetti di semplificazione e dematerializzazione hanno caratterizzato questi anni. Coerentemente con gli obiettivi definiti dalla pianificazione strategica di Ateneo, non si possono non citare i risultati raggiunti relativi:

- alla gestione dematerializzata di tutto il processo legato ai tirocini, sia curricolari che extra-curricolari a supporto delle attività di placement;
- al monitoraggio in tempo reale degli indicatori relativi alle attività di Ricerca ed alla Terza Missione e il supporto al flusso autorizzativo e al processo di rendicontazione dei progetti;
- alla gestione dematerializzata di tutto l'iter procedurale relativo ai registri delle attività anche per i collaboratori;
- alla gestione informatizzata delle Progressioni economiche orizzontali;
- al monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione;
- al monitoraggio intermedio della performance individuale del personale dirigenziale.

È proseguito l'impegno per il miglioramento dei servizi offerti e "all'ascolto attivo" dei portatori di interessi attraverso le rilevazioni di customer satisfaction effettuate nell'ambito del Progetto Good Practice. Come dettagliatamente illustrato nel paragrafo 1.4 della presente relazione, tutte le attività pianificate nel cronoprogramma sono state realizzate.

**Obiettivo qualificante strategico**  
**"3. Ascolto delle esigenze degli studenti per servizi di qualità"**

**Obiettivo qualificante strategico**  
**"4. Didattica: Corsi di studio innovativi e dinamici"**

Un importante traguardo è stato realizzato con la proposta e l'attivazione di un nuovo corso di laurea triennale professionalizzante in Scienze Infermieristiche (L/SNT1), in collaborazione con l'Università della Campania Vanvitelli, centrato sulla formazione di infermieri presso i presidi sanitari in organizzazioni sportive, marittime e turistiche, e del personale sanitario previsto su navi da trasposto merci e passeggeri.



Gli interventi sul territorio, iniziati negli scorsi anni, hanno posto le basi per decisive attività di orientamento e placement, con la costanza dei rapporti con gli istituti scolastici. Nell'anno 2023 sono state consolidate le azioni, pari a n. 211 giornate/ iniziative di orientamento con le scuole superiori.

Per ciò che concerne il placement, attraverso iniziative in favore degli studenti, gli stessi hanno potuto accedere a stage con aziende leader. I dati a riguardo sono: n. 146 Stage per studenti, n. 7 Stage per laureati.

**Obiettivo qualificante strategico "5. Azioni di orientamento più incisive e mirate"**  
**Obiettivo qualificante strategico "6. Potenziamento dei servizi di placement"**

**Obiettivo qualificante strategico "7. Internazionalizzazione"**

Il settore dell'Internazionalizzazione si pone come un obiettivo prioritario per questo Ateneo. Gli aspetti innovativi apportati hanno riguardato l'implementazione dell'organico in servizio presso la struttura amministrativa competente, l'avvio di indagini, in sinergia con il Rettore, per migliorare i servizi di accoglienza per gli studenti stranieri, nonché processi di allineamento delle procedure di assegnazione per l'accesso ai benefici.

Inoltre, si evidenzia: l'incremento del numero di studenti incoming (differenza positiva di 30 unità) e outgoing (differenza positiva di 33 unità); l'adattamento del software di back office alle nuove esigenze di gestione dei processi; la revisione del regolamento erasmus+; la partecipazione a gruppi di lavoro interni all'ateneo e con i partner del progetto Sea Eu - alleanze europee per l'attivazione di procedure congiunte ai fini delle attività di mobilità Erasmus+ (Blended intensive progress e mobilità individuale); la stipula convenzione con Erasmus student network per supporto a studenti incoming; il rinnovo convenzione con ISU services.

Per sostenere l'attività di ricerca è stato utilizzato il Fondo di Ateneo per il Finanziamento di contratti a tempo determinato di giovani ricercatori di tipo A, di cui art. 24 comma 3 lett. a) l. 240/2010. Il fondo è costituito da utili su progetti di ricerca (inclusi contratti conto terzi), riscossi e disponibili nel bilancio di Ateneo, per il finanziamento dei suindicati contratti.

**Obiettivo qualificante strategico "8. Sostegno allo sviluppo dell'attività di Ricerca"**

**Obiettivo qualificante strategico "9. Potenziamento delle attività di Terza Missione"**

Di notevole importanza, le azioni poste in essere per potenziare il supporto alle attività di ricerca e di terza missione valorizzandone l'eterogeneità e promuovendo la creazione di imprese generate dalla ricerca, nonché a favorirne il trasferimento tecnologico. Tra le attività svolte, lo scouting delle idee di impresa ha generato una più mirata valorizzazione del portafoglio brevettuale e un consolidamento della collaborazione tra Amministrazione e strutture di ricerca, nonché un sostegno per i giovani ricercatori nella fase di avvio della propria attività con emanazione di bandi di ricerca locale.

Proseguendo l'attività intrapresa negli anni precedenti in conformità con le norme di semplificazione e trasparenza dei flussi, il Sistema Bibliotecario ha consolidato le procedure relative ai servizi bibliotecari, che registrano i seguenti risultati:

**Obiettivo qualificante strategico "10. La Biblioteca: un patrimonio da valorizzare"**

Tabella 7- Riepilogo generale dei Corsi erogati dall'Ateneo al PTA nel 2023

Servizi	Numero
monografie a stampa acquisite e catalogate	999
e-journal, e-books, altri documenti in abbonamento	636.822
pagine di documenti archivistici o bibliografici digitalizzati	4.069
procedure affidamento di servizi e forniture	75





accessi alle sale lettura	6.467 (di cui 2.247 in sede centrale e 4.220 al Centro direzionale)
fotocopie effettuate dagli utenti	2.237 (sede centrale)
libri consultati in sede	391 (di cui 181 in sede centrale, 1 in Via Generale Parisi, 209 al Centro direzionale)
prestiti di libri (inclusi prestiti interbibliotecari)	328
copie di articoli e parti di libri richiesti ad altre biblioteche per i nostri utenti (document delivery attivo)	579
copie di articoli e parti di libri inviati ad altre biblioteche per i loro utenti (document delivery passivo)	717
sedute di reference (consulenze e ricerche bibliografiche personalizzate)	138
articoli di autori dell'Ateneo pubblicati Open Access nell'ambito di contratti gestiti dalla Biblioteca	76 (di cui 20 diretti su fondo speciale di Ateneo e 56 su contratti nazionali trasformativi)

**Obiettivo qualificante strategico "11. Spazi e strutture funzionali e accoglienti"**

Si è dato, inoltre, seguito, ad importanti interventi per il patrimonio edilizio, in linea con gli indirizzi degli Organi di Governo, per dotare l'Ateneo di spazi accoglienti. Il riferimento è al rifacimento delle facciate della palazzina moderna della sede sita in Via Acton, al rifacimento delle coperture della sede di Via Parisi e delle aree esterne; alle attività svolte per la realizzazione della futura sede di Scienze Motorie nell'ambito del complesso ex-Arsenale, per cambio di destinazione d'uso urbanistica; alla messa in funzione della sede e all'allestimento delle aule per lo svolgimento delle lezioni del DISEGIM presso il seminario arcivescovile di Nola.

Tra gli obiettivi strategici realizzati si evidenziano le azioni destinate a promuovere la sostenibilità tecnico-economica di nuove iniziative a favore degli studenti, e a migliorare la comunicazione con gli stakeholder e, più in generale, con il territorio. Nel corso dell'anno è cresciuto il numero degli eventi organizzati in partnership con istituzioni nazionali e internazionali e quello degli eventi aperti a tutta la comunità; sono stati consolidati i rapporti con le aziende per migliorare le attività di placement e di incrementare le possibilità per gli studenti di svolgere tirocini; è stato, altresì, rivisto il Regolamento in materia di contribuzione studentesca con l'obiettivo di attrarre maggiormente studenti meritevoli.

**Obiettivo qualificante strategico "12. Valorizzare la "Parthenope"**

**Programmazione Triennale 2021-2023**

In coerenza con il documento di Programmazione Triennale 2021-2023, sono state utilizzate tutte le risorse previste per il raggiungimento dei valori target dei numeratori degli indicatori PRO3 E\_h e E\_K indicati nel Piano Triennale dell'Ateneo. I valori delle risorse utilizzate ed i target raggiunti sono stati validati dal Nucleo di Valutazione. Pertanto, i valori degli indicatori finali sono stati i seguenti:

Tabella 8- Indicatori e target PRO3 E\_h e E\_K

	Indicatore iniziale	Target previsto	Target raggiunto
<b>E_h</b> - Rapporto tra risorse per la formazione del personale TA e numero di TA di ruolo	€ 500,961	€ 679,74 €	€ 765,21€
<b>E_k</b> - Risorse disponibili sul fondo per la premialità rispetto al costo totale del personale universitario	0,000%	2,26%	3,099%

È proseguito lo sforzo per migliorare le azioni in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, in considerazione degli aspetti legati alle peculiarità organizzative e funzionali degli atenei. Tra gli obiettivi realizzati, si rimarcano:

**Prevenzione della corruzione e della trasparenza**

- 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 processi di monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione;
- 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;
- verifiche sull'insussistenza di situazioni di incompatibilità, degli incarichi dirigenziali;
- le attività del Servizio Ispettivo di Ateneo;
- la predisposizione di un unico codice per coniugare le finalità del codice etico e quelle del codice di comportamento. Il Codice è stato redatto e trasmesso all'Organo di Governo;
- in relazione all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione del combinato disposto dell'art. 15 del D.Lgs. 33/2013 e dell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, è stato attivato l'automatismo relativo al flusso di informazioni e dati con il sistema integrato PerLaPA;
- per quanto attiene alla sezione Amministrazione trasparente, sottosezione "Bandi di concorso", è stata predisposta una riorganizzazione strutturale della stessa, prevedendo un raggruppamento dei contenuti maggiormente coerente, affinché la fruizione da parte degli utenti esterni risulti più chiara e semplificata;
- la promozione di meccanismi di riesame e di consultazione pubblica per l'aggiornamento del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) – per il triennio 2024-2026, Sezione Anticorruzione e Rischi corruttivi.

#### 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. Gli esiti di tali rilevazioni permettono di rilevare il grado di soddisfazione dei servizi erogati, coinvolgendo in tal modo i maggiori *stakeholder* di riferimento nel processo di valutazione. I report e i dati, utilizzati 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'Amministrazione, sono attuate mediante l'invio di questionari organizzati in macro-aree di servizi tagliati specificatamente sulle diverse categorie di *stakeholder* interessati, e sono finalizzate a misurare l'efficacia percepita dei servizi amministrativi e di supporto dell'Università. Queste le categorie di *stakeholder* coinvolti:

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

Tabella 9- 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 <sup>(1)</sup>			X
Questionario sulle opinioni degli Studenti	X		

(1) Commentati nel successivo paragrafo su Benessere Organizzativo

Tabella 10- Cronoprogramma delle attività Good practice AA 2022/2023

Cronoprogramma AA 22_23	Attività
Dic 2022 - Feb 2023	Condivisione dei protocolli operativi (materiale questionari- ecc...)
Febb - Mar 2023	Rilevazione Customer Satisfaction DDA e PTA
Mar – Giug 2023	Rilevazione di costi e efficienza
Apr - Giug 2023	Raccolta dati per laboratori
Apr- Mag 2023	Rilevazione benessere organizzativo PTA



Mag - Giug 2023	Rilevazione efficacia percepita STUD I, STUD II
Settembre 2023	Invio dati preliminari per rilevazioni/analisi interne
Novembre 2023	Riunione plenaria finale e report finale

Nella tabella 7 sono riportati, in sintesi, gli esiti delle indagini Good Practice (GP) relativamente agli anni 2021/2022 e 2022/2023, indicando gli *stakeholder* interessati e i tassi di risposta. In particolare, sono riportati per il DDA e PTA i risultati relativi al livello di soddisfazione riguardante le cinque 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 macro-aree trasversali: Didattica, Infrastrutture (servizi generali), e SBA/SMA, oltre a 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, su tutti i servizi considerati: - 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) 2022/23 e 2021/22

Indagine GP – Customer satisfaction - Soddisfazione complessiva	2022/23	2021/22
<b>Tasso di risposta</b>		
DDA	28.7%	40%
PTA	52.9%	48%
STUD I	7,8%	8%
STUD II	8,4%	6%
<b>Servizi dell'Amministrazione centrale (da 1 a 6)<sup>(1)</sup></b>		
DDA	4,47	4,62
PTA	4,22	3,96
<b>Didattica</b>		
DDA	4,74	4,59
STUD I	4,48	4,22
STUD II	4,14	3,78
<b>Infrastrutture</b>		
DDA	3,85	4,11
PTA	3,60	3,38
STUD I	4,84	4,95
STUD II	5,58	4,54
<b>Ricerca</b>		
DDA	4,18	4,36
<b>SBA/SMA</b>		
DDA	4,54	4,45
STUD I	4,51	4,38
STUD II	4,22	4,29
<b>Prestazione dell'Ateneo rispetto all'anno precedente (% migliore + uguale) <sup>(2)</sup></b>		
DDA	85,2%	77%

PTA	76,5	89%
STUD II <sup>(3)</sup>	84%	82%
<b>Sei complessivamente soddisfatto della tua esperienza universitaria?</b>		
STUD I	96%	95%
STUD II	88%	85%

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. In questa rilevazione si registra che il tasso dei rispondenti del PTA cresce quasi del 5%, mentre decresce di più del 10% il tasso rispondenti per il DDA. Il tasso di risposta, confrontato con gli Atenei della stessa grandezza, del personale tecnico amministrativo e del personale Docente, Ricercatori, Assegnisti, per l'anno 2022/2023, è superiore per la percentuale di adesione del PTA, che per le Università di media dimensione è pari al 49,6%, mentre risulta inferiore per quella del DDA, che è pari al 33,7%. Per gli studenti, il tasso di risposta al primo anno è stato pari al 7,8 %, che, in termini assoluti, è leggermente inferiore allo scorso anno (8%), ma che, in realtà, è più alto, alla luce di un più alto numero di studenti invitati alla compilazione, che è pari a 3.826 (rispetto ai 2.325 della precedente edizione). Mentre, il tasso di risposta degli studenti degli anni successivi è pari al 8,4%, più alto rispetto a quello precedente pari al 6%, su un numero di studenti invitati pari a 8.701 (precedente edizione pari a 8.682). 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 8 riporta un'analisi dei servizi ritenuti più importanti tra tutti quelli proposti alle singole categorie di stakeholder, definiti "core", per ciascuno dei quali si riporta il punteggio di gradimento medio (da min=1 a max=6), ottenuto in risposta alla domanda sulla soddisfazione complessiva del servizio erogato. Inoltre, si riporta il confronto del valore risposta nel biennio 2022/2023 e 2021/2022.

Tabella 12- Sintesi dei servizi "core" biennio 2022-2023 e 2021-2022

Indagine GP-CS analisi dei servizi "CORE"	DDA (2022/23)	DDA (2021/22)	PTA (2022/23)	PTA (2021/22)	Stud. I anno (2022/23)	Stud. I anno (2021/22)	Stud. anni succ. (2022/23)	Stud. anni succ. (2021/22)
Didattica	4.74	<b>4,36</b>						
Ricerca	4.18	<b>4,59</b>						
Amministrazione			4.22	3,96				
Servizi informatici			4.27	4,09				
Diritto allo Studio					4.80	4,63	4.59	4,35
Orientamento in entrata					4.68	4,66		
Logistica e campus							4.58	4,54

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

In termini di criticità, ovvero, di risultati programmati che non sono stati raggiunti o che sono stati oggetto di una ripianificazione, si evidenzia che a seguito di monitoraggio intermedio sul grado di attuazione degli obiettivi rispetto agli



indicatori ed ai target definiti in fase di programmazione, le risultanze emerse hanno dimostrato un adeguato livello di avanzamento degli stessi, attestando la sostenibilità e l' idoneità delle scelte strategiche gestionali pianificate. Pertanto, non è stata rilevata la necessità di implementare azioni correttive o di procedere con una rimodulazione degli obiettivi e indicatori assegnati in fase di programmazione 2023-2025. Preme evidenziare, a riguardo, che l'Amministrazione, alla luce delle rilevanti novità introdotte dal Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance, ha attivato il processo nelle tempistiche previste, per il personale dirigenziale, e, per il primo anno, per il personale di categoria EP e D con incarichi di responsabilità, e che per il personale dirigenziale, in via sperimentale, è stato utilizzato un apposito applicativo informatico. Consapevoli che nella programmazione gestionale sono state delineate azioni che dovranno essere implementate, e opportunamente valorizzate per la crescita dell'Ateneo, in riscontro alle nuove sfide in ambito valutativo, derivanti dai sistemi dettati dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca, tra le criticità emerse si rileva la necessità di procedere ad una attenta e ponderata rilettura dei documenti di programmazione per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa in un'ottica di progressiva reingegnerizzazione dei processi. A riguardo, al fine di individuare i livelli qualitativi ottimali dei servizi da garantire alla propria utenza, si rileva la necessità di aggiornare al nuovo modello organizzativo la Carta dei Servizi di Ateneo, che rappresenta uno strumento di comunicazione istituzionale attraverso il quale l'Amministrazione si impegna a fornire ai propri portatori di interessi informazioni sempre più accessibili, immediate, trasparenti e complete, promuovendo la conoscenza dei propri servizi e i relativi standard qualitativi. Al fine di superare tale criticità riscontrata, l'aggiornamento del suddetto documento costituisce un obiettivo di performance organizzativa istituzionale per l'anno 2024. In termini di opportunità, preme sottolineare l'importante azione svolta per la rilettura dei processi di competenza dell'Amministrazione centrale e delle strutture decentrate, alla quale è conseguito l'adeguamento della mappatura dei procedimenti amministrativi, fondamentale per creare le pre-condizioni per la reingegnerizzazione degli stessi e la relativa digitalizzazione.

## 2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

In questa sezione sono presentati i risultati di performance conseguiti dall'Amministrazione nel 2023 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.*

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

La **performance organizzativa** viene misurata **sia a livello istituzionale di Ateneo, che a livello di unità organizzative (Ripartizioni e Dipartimenti)** allo scopo di valutare l'effettivo andamento delle strutture in relazione alla capacità di supportare efficacemente il raggiungimento degli obiettivi strategici.

In particolare:

- la **performance organizzativa istituzionale di Ateneo** viene misurata in relazione ai risultati ottenuti dall'Ateneo nel suo complesso, misurabili attraverso indicatori individuati dal Consiglio di Amministrazione. Questa dimensione della performance rileva ai fini della valutazione individuale dei ruoli apicali, nello specifico il Direttore Generale e i Dirigenti.
- la **performance organizzativa di struttura** viene misurata attraverso i risultati ottenuti in relazione agli obiettivi organizzativi di specifica competenza delle unità amministrative e attraverso specifici indicatori di efficienza e di efficacia. Questa dimensione rileva ai fini della valutazione delle strutture dell'Amministrazione centrale, dei Dipartimenti a livello tecnico-amministrativo, e, pertanto, del personale dirigenziale, del personale tecnico amministrativo di categoria EP, nonché del personale con incarichi di responsabilità. La prestazione di ciascuna delle unità organizzative dei livelli inferiori contribuisce alla valutazione del livello superiore.

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 2023 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 per l'anno 2023 ha tenuto conto delle prestazioni rese sulla base dei seguenti fattori:

Tabella 13- *Comportamenti organizzativi della Performance Individuale del Personale Dirigenziale*

Comportamenti attesi	Fattori descrittivi	Pesi
Predisposizione piani di lavoro e rendicontazione delle attività svolte in lavoro agile	Adozione di un approccio per obiettivi e/o per progetti per il personale in lavoro agile	20%
Tempestività e accuratezza nelle evidenze fornite per i monitoraggi periodici, per la fase di autovalutazione e per la valutazione della performance	Rispetto delle tempistiche previste per il processo di monitoraggio e revisione degli obiettivi operativi e specifici	30%
Semplificazione e digitalizzazione	Accelerare il processo di trasformazione digitale assicurando al personale neo assunto adeguate conoscenze in materia di strumenti in uso per la dematerializzazione degli atti	30%
Capacità di valutazione dei responsabili delle proprie strutture	Differenziazione dei giudizi espressi per i responsabili delle strutture tramite il criterio dello scarto quadratico medio ( $0,75 < C \leq 1$ )	20%

In relazione alla componente di valutazione comportamentale "*Capacità di valutazione dei responsabili delle proprie strutture*", come illustrato al paragrafo 8 del Sistema di Misurazione e di Valutazione 2023, 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 afferenza, normalizzato sullo scarto quadratico medio più alto delle valutazioni assegnate da un Dirigente.

Per ogni Dirigente è stato calcolato lo scarto quadratico medio delle valutazioni assegnate. Tra gli scarti quadratici medi calcolati per ogni Dirigente si considera il valore massimo. La capacità di differenziazione dei giudizi dei Dirigenti è data dal rapporto tra lo scarto quadratico medio relativo al singolo Dirigente e il valore massimo tra gli scarti quadratici medi ottenuti per tutti i Dirigenti.

Di seguito i dati relativi al grado di differenziazione dei giudizi espressi per area organizzativa:

Tabella 14- *Differenziazione dei giudizi espressi per i responsabili delle strutture tramite il criterio dello scarto quadratico medio*

Dirigente	Scarto quadratico medio delle valutazioni assegnate	Coefficiente di differenziazione dei giudizi espressi per i responsabili delle strutture di afferenza per l'anno 2023
Dirigente della Rip. Ricerca, Terza Missione, Programmazione e Servizi Informatici e Statistici	1,375103302	0,77
Dirigente della Rip. Risorse Umane, Valutazione e Supporto alla Direzione Generale	1,787300882	1,00
Dirigente della Rip. Didattica e Affari Istituzionali	1,505545305	0,84
Dirigente della Rip. Edilizia, Legale, Gare e Contratti	1,505545305	0,84
Dirigente della Rip. Economico Patrimoniale	1,58113883	0,88

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 2023, 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 15- Sintesi della valutazione della performance di Dirigenti Anno 2023

<b>Valutazione della Performance Individuale Personale Dirigenziale Anno 2023</b>					
<b>Dirigente</b>	<b>Componenti di valutazione</b>				<b>Punteggio finale (Tot_1+Tot_2+Tot_3+ Tot_4)</b>
	<b>Valutazione Performance organizzativa istituzionale (peso pari al 10%)</b>	<b>Valutazione Performance organizzativa di struttura (peso pari al 30%)</b>	<b>Valutazione Performance individuale (peso pari al 30%)</b>	<b>Valutazione dei comportamenti organizzativi (peso pari al 30%)</b>	
	<b>Tot_1</b>	<b>Tot_2</b>	<b>Tot_3</b>	<b>Tot_4</b>	
Dirigente Rip. Ricerca, Terza Missione, Programmazione e Servizi Informatici e Statistici	10	30	30	26,52	96,52
Dirigente Rip. Edilizia, Legale, Gare e Contratti	10	30	30	28,5	98,5
Dirigente Rip. Economico Patrimoniale	10	30	30	26,52	96,52
Dirigente Rip. Didattica e Affari Istituzionali	10	30	30	30	100
Dirigente Rip. Risorse Umane, Valutazione e Supporto alla Direzione Generale	10	30	30	28,5	98,5

Dalla valutazione, risulta, pertanto, che, per l'anno 2023, 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 1,52.

Tabella 16- Grado di differenziazione dei giudizi espressi per il personale dirigenziale Anno 2023

<b>Grado di differenziazione dei giudizi espressi per ciascun dirigente Anno 2023</b>	
<b>Deviazione standard=</b>	<b>1,49</b>
<b>Media=</b>	<b>98,01</b>
<b>CV= Deviazione standard/ Media=</b>	<b>1,52</b>



### 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", come modificato dal D.M. 394/2017, 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 2023, 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 13 vengono esposti i dati per l'anno 2023 (provvisori) e per i due anni precedenti relativi alle fonti di finanziamento dell'Ateneo di cui alle macrovoci contributi e proventi.

Tabella 17- Proventi e contributi nel triennio 2021-2023

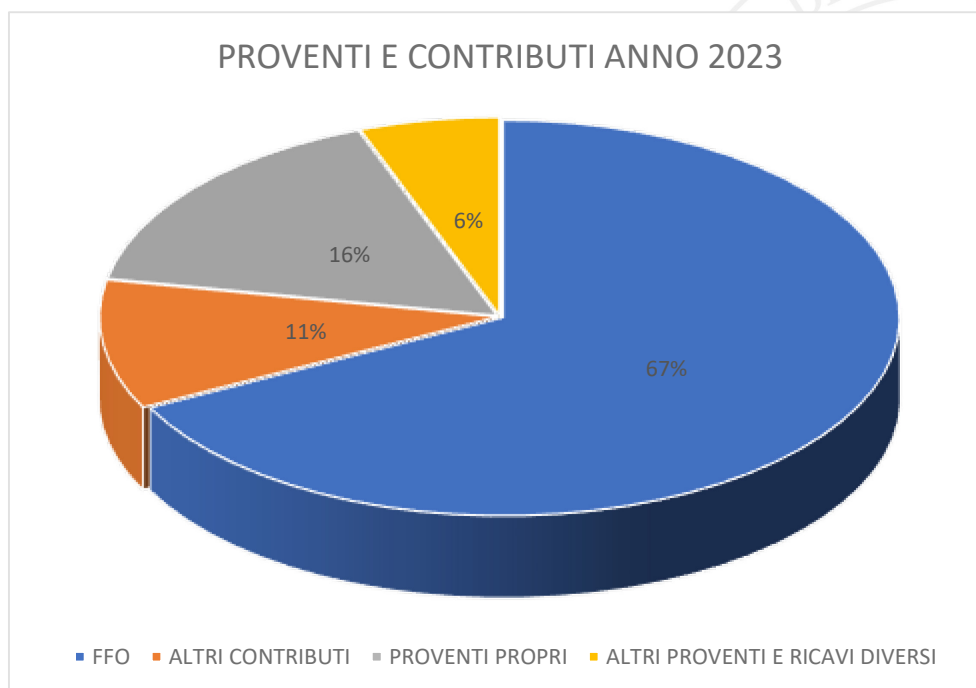
CONTRIBUTI/ PROVENTI	Proventi e Contributi nel triennio			Incidenza Proventi / Contributi – sul totale nell'anno		
	2023*	2022	2021	2023*	2022	2021
FFO (CONTRIBUTI)	56.506.459,85	54.244.534,02	46.810.612,01	67%	71%	68%
ALTRI CONTRIBUTI	8.822.356,66	5.378.591,98	6.415.847,64	11%	7%	9%
PROVENTI PROPRI	13.665.686,35	13.285.977,99	12.440.373,99	16%	17%	18%
ALTRI PROVENTI E RICAVIDIVERSI	4.767.097,93	3.966.318,41	3.636.832,35	6%	5%	5%
TOTALE PROVENTI E CONTRIBUTI	<b>83.761.600,79</b>	<b>76.875.422,40</b>	<b>69.303.665,99</b>	100%	100%	100%

\*Dati provvisori

Con riguardo ai ricavi, contributi e proventi, si riporta nella figura 3 la composizione percentuale delle relative categorie riferita all'anno 2023 (provvisorio, bilancio di esercizio 2023 in corso di redazione).



Figura 6 - Composizione percentuale dei contributi e proventi 2023 (dati provvisori)



\*Dati provvisori

In particolare, con riguardo ai contributi ricevuti dallo Stato e da altri enti pubblici e privati per il funzionamento dell'Ateneo, si registra nel 2023 un aumento in valori assoluti rispetto all'esercizio precedente mentre, in termini relativi, considerando l'incidenza dei singoli valori sul totale dei proventi operativi si rileva una leggera variazione della composizione dei contributi, ovvero un lieve decremento sul totale, dell'incidenza delle somme trasferite dallo Stato per il Fondo di Finanziamento Ordinario FFO (che si assesta al 67% circa) a fronte dell'incremento dell'incidenza degli altri contributi versati da Stato e da altri enti pubblici e privati (che passa dal 7% al 11%). 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 18- Tassi di variazione dei contributi e proventi propri

Tassi di variazione anno successivo / anno precedente		
CONTRIBUTI E PROVENTI	2023/2022*	2022/2021
FFO (CONTRIBUTI)	4,17	15,88
ALTRI CONTRIBUTI	64,02	-16,16
PROVENTI PROPRI	2,86	6,80
ALTRI PROVENTI E RICAVI DIVERSI	20,18	9,06

\*Dati provvisori

Con riferimento alle variazioni intervenute nell'anno successivo rispetto all'anno precedente dei contributi e proventi (Tabella 19), si rileva, come già detto, un aumento degli "altri contributi". I proventi propri aumentano, in valore assoluto, per effetto dei proventi della didattica (+ 674.692 euro) e dell'aumento dei proventi da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico (+1 ML circa).

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 15 riporta i dati provvisori del 2023 e quelli degli anni precedenti.

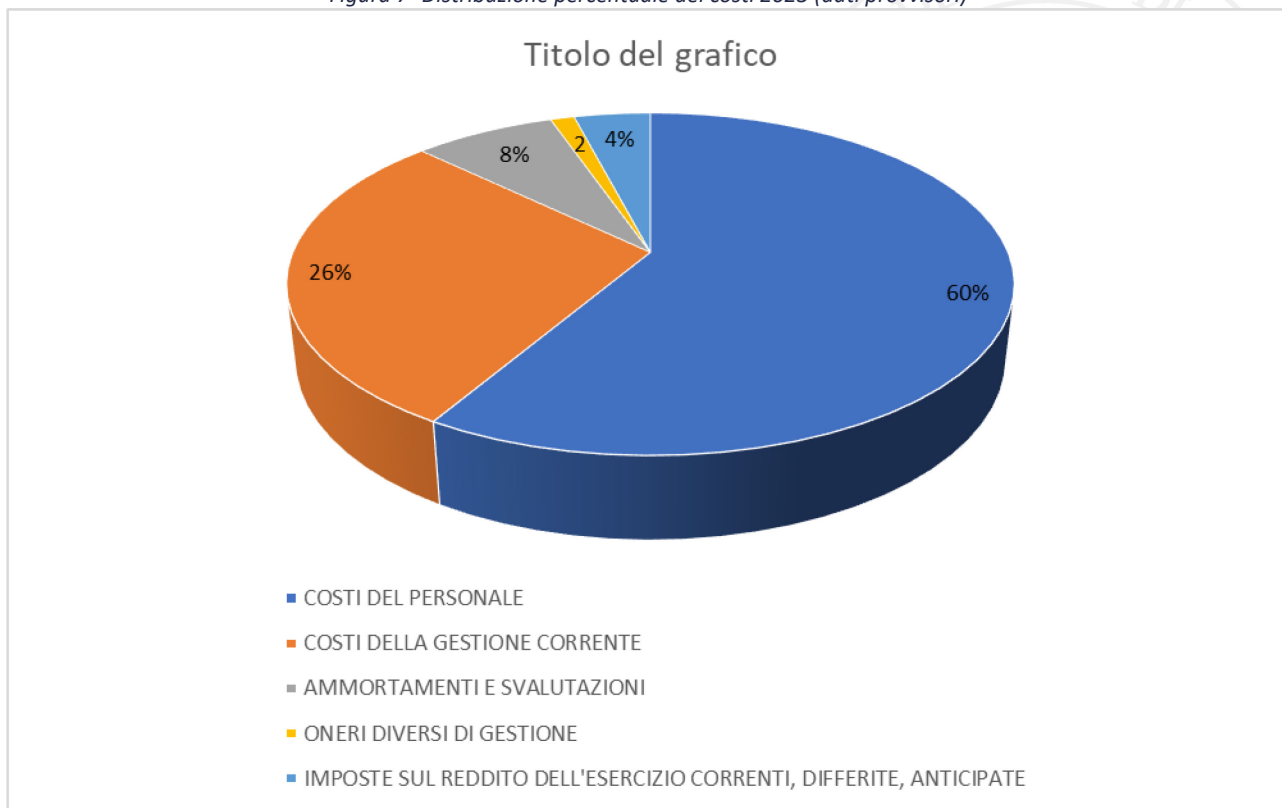
Tabella 19- Composizione dei costi

	2023*	2022	2021	Incidenza % Voci Costo su Totale Costi		
				2023*	2022	2021
COSTI DEL PERSONALE	48.388.801,00	45.771.653,45	40.417.757,11	60%	62%	63%
COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE	21.041.539,84	17.767.854,46	14.616.320,15	26%	24%	23%
AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	6.064.656,03	5.226.685,91	5.209.271,39	8%	7%	8%
ONERI DIVERSI DI GESTIONE	1.441.785,38	1.455.798,04	1.245.551,04	2%	2%	2%
IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO CORRENTI, DIFFERITE, ANTICIPATE	3.085.220,96	2.944.065,31	2.606.391,57	4%	4%	4%
TOTALE COSTI OPERATIVI	80.022.003,21	73.216.057,17	64.095.291,26	100%	100%	100%

\*Dati provvisori

Di seguito (Figura 4) si rappresenta graficamente la distribuzione nell'anno 2023 delle categorie di costo.

Figura 7- Distribuzione percentuale dei costi 2023 (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 2023 il relativo costo rappresenta circa il 60% 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 +6,4ML di euro rispetto al 2021 e un aumento di circa +3,3 ML della spesa 2023 rispetto al 2022. 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 gli interventi a favore degli studenti.

Considerando in dettaglio la composizione dei costi del personale (Tabella 21), in attesa dei dati definitivi del bilancio di esercizio 2023, 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 31 ML a 33 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 in leggero aumento rispetto al 2022.



Tabella 20- Composizione dettaglio Costi del Personale

COSTI DEL PERSONALE	2023*	2022	2021	Incidenza % Voci Costo sul totale		
				2023*	2022	2021
<b>1) Costi del personale dedicato alla ricerca e alla didattica:</b>	<b>35.020.102,11</b>	<b>32.968.106,43</b>	<b>29.105.963,86</b>	<b>72,37%</b>	<b>72,03%</b>	<b>72,90%</b>
a) docenti / ricercatori	33.424.093,11	31.388.128,85	24.438.955,14	69,07%	95,21%	84,13%
b) collaborazioni scientifiche (collaboratori, assegnisti, ecc)	1.033.994,33	1.234.166,41	1.231.413,30	2,14%	3,74%	4,97%
c) docenti a contratto**	431.094,00	307.216,90	3.393.901,76	0,89%	0,93%	10,69%
d) esperti linguistici	130.920,67	38.594,27	41.693,66	0,27%	0,12%	0,20%
e) altro personale dedicato alla didattica e alla ricerca	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
<b>2) Costi del personale dirigente e tecnico amministrativo</b>	<b>13.368.698,89</b>	<b>12.803.547,02</b>	<b>11.311.793,25</b>	<b>27,63%</b>	<b>27,97%</b>	<b>27,10%</b>
<b>TOTALE COSTI DEL PERSONALE</b>	<b>48.388.801,00</b>	<b>45.771.653,45</b>	<b>40.417.757,11</b>	<b>100%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

\* Dati provvisori

\*\* Inclusi RTD fino all'anno 2021

Tabella 21- Costo del personale in funzione dell'FFO

Esercizio	2023*	2022	2021
Costo del personale	48.388.801,00	45.771.653,45	40.417.757,00
FFO	56.506.459,85	54.244.534,02	46.810.612,01
Costo del personale /FFO in %	86%	84%	86%

L'incidenza del costo del personale (complessivo; provvisorio) rispetto all'FFO di Ateneo (Tabella 18) appare in lieve aumento rispetto al 2022 e stabile rispetto al 2021. Si ricorda inoltre che si attendono gli esiti della rilevazione MUR sugli indici di spesa del personale (ISP) che hanno una diversa base di calcolo.

Tabella 22- Costo del personale in funzione dei costi operativi

Esercizio	2023*	2022*	2021
Costo del personale	48.388.801,00	45.771.653,45	40.417.757,11
Costi operativi	80.022.003,21	73.166.057,17	64.095.291,26
C.to del personale /Costi op.vi in %	60%	63%	63%

\*Dati provvisori

Inoltre, il costo del personale rispetto al totale dei costi operativi appare in diminuzione rispetto al valore 2022 e 2021. Si attesta infatti nel 2023 al 60% del totale dei costi operativi rispetto al 63% del 2022 e del 2021.

I costi della gestione corrente per l'anno 2023 (Tabella 19) si attestano al valore di circa 21,04 milioni di euro a fronte dei 17,77 milioni di euro dell'anno 2022. 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 ai costi per gli interventi a favore degli studenti.



Tabella 23- Composizione Dettaglio Costi Gestione Corrente

COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE	2023*	2022	2021	Incidenza % Voci Costo sul Totale		
				2023*	2022	2021
1) Costi per sostegno agli studenti	6.368.807,10	5.741.227,96	4.012.373,73	30%	32,31%	27,45%
2) Costi per il diritto allo studio	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
3) Costi per l'attività editoriale	38.948,72	28.447,78	30.506,77	0,19%	0,16%	0,21%
4) Trasferimenti a partner di progetti coordinati	553.327,45	571.846,57	72.103,92	2,63%	3,22%	0,49%
5) Acquisto materiale consumo per laboratori	248.007,81	260.968,20	269.198,95	1,18%	1,47%	1,84%
6) Variazione rimanenze di materiale di consumo per lab.	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
7) Acquisto di libri, periodici e materiale bibliografico	263.436,04	186.851,30	172.925,62	1,25%	1,05%	1,18%
8) Acquisto di servizi e collaborazioni tecnico gestionali	9.253.594,60	7.589.001,93	6.987.464,82	43,98%	42,71%	47,81%
9) Acquisto altri materiali	516.502,15	340.101,71	281.597,08	2,45%	1,91%	1,93%
10) Variazione delle rimanenze di materiali	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
11) Costi per godimento beni di terzi	243.755,10	251.438,86	128.455,22	1,16%	1,42%	0,88%
12) Altri costi	3.555.160,87	2.797.970,15	2.661.694,04	16,90%	15,75%	18,21%
<b>TOTALE COSTI GESTIONE CORRENTE</b>	<b>21.041.539,84</b>	<b>17.767.854,46</b>	<b>14.616.320,15</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

\*Dati Provvisori

Infine, con riguardo al patrimonio netto, in attesa della determinazione del dato riferito al 2023, si rappresenta l'andamento del triennio 2020-2022:

Tabella 24- Andamento del triennio relativamente al patrimonio netto

<b>PASSIVO:</b>	<b>Saldo al 31/12/2022</b>	<b>Saldo al 31/12/2021</b>	<b>Saldo al 31/12/2020</b>
<b>A) PATRIMONIO NETTO:</b>			
<b>I - FONDO DI DOTAZIONE DELL'ATENEO</b>	<b>34.386.738,54</b>	<b>34.386.739,00</b>	<b>34.386.739,00</b>
<b>II - PATRIMONIO VINCOLATO</b>			
1) Fondi vincolati destinati da terzi	0	0	0
2) Fondi vincolati per decisione degli organi istituzionali	137.830.065,43	138.056.043,00	93.914.889,49
3) Riserve vincolate (per progetti specifici, obblighi di legge, o altro)	208.944,33	159.081,00	156.794,00
<b>TOTALE II - PATRIMONIO VINCOLATO</b>	<b>138.039.009,76</b>	<b>138.215.124,00</b>	<b>94.071.683,49</b>
<b>III - PATRIMONIO NON VINCOLATO</b>			
1) Risultato esercizio	3.195.697,11	1.660.079,00	8.872.347,51
2) Risultati relativi ad esercizi precedenti	13.307.467,30	12.665.833,00	49.393.136,13
3) Riserve statutarie	0	0	0



<b>III - PATRIMONIO NON VINCOLATO</b>	<b>16.503.164,41</b>	<b>14.325.912,00</b>	<b>58.265.483,64</b>
di cui:			
maturato in COFI			36.291.530,20
maturato in COEP	24.619.975,59	14.325.912,00	21.973.953,44
<b>TOTALE A) PATRIMONIO NETTO:</b>	<b>188.928.912,71</b>	<b>186.927.775,00</b>	<b>186.723.906,13</b>

Dai dati consuntivi del 2022 risulta che il patrimonio netto nel suo complesso, pari a circa 188,9 milioni di euro, è aumentato rispetto all'anno precedente per effetto del risultato di esercizio che si sostanzia in un aumento del patrimonio netto non vincolato che si attesta a circa 16,5 ML di euro a fronte dei 14,3 ML di euro dell'anno 2021.

#### **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 DI WELFARE**

### **PARI OPPORTUNITÀ**

L'Ateneo, nell'annualità 2023, ha confermato il suo impegno in tema di pari opportunità di genere per favorire il benessere organizzativo e il welfare. Ha collaborato, come da tradizione, con il nuovo Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo, rinnovato, per scadenza del mandato, in corso d'anno.

Nel corso del 2023, l'Amministrazione 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 2023, per la redazione della Relazione annuale del CUG, che è consultabile al seguente link <https://www.uniparthenope.it/Portale-Ateneo/comitato-garanzia>.

Inoltre, in attuazione a quanto previsto dall'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", l'Ateneo si è impegnato a promuovere e ad assicurare gli obiettivi e le azioni previste dal Piano triennale di azioni positive 2023-2025, predisposto in sinergia con il 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. 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, in linea con la Comunicazione COM n. 152 del 5 marzo 2020 della Commissione Europea, è stato approvato dagli Organi di governo, e secondo quanto previsto dal Decreto Legge n. 80/2021, è allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO 2023-2025, pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale, al link <https://www.uniparthenope.it/Portale-Ateneo/cug>.

Le azioni, previste nel Piano triennale 2023-2025, hanno interessato specifiche aree di intervento con lo scopo di prevenire le potenziali situazioni di discriminazione, nonché favorire 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, in collaborazione con il CUG, sono stati promossi momenti di formazione, informazione, seminari studi e convegni, anche in occasione delle giornate nazionali e internazionali, dedicate alla partecipazione sociale e civile di tutti, alla promozione dei diritti, del benessere, della salute e della parità retributiva, nonché alla lotta contro le discriminazioni e le violenze.

Una intensa collaborazione 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.





Queste le principali iniziative:

- 26 gennaio 2023 - intitolazione nuova Aula Magna dell'Università Parthenope, della sede di via Acton, a Matilde Serao l'illustre giornalista e scrittrice. La Manifestazione è stata accompagnata dallo spettacolo teatrale dal titolo "SERAO SEGRETA - Intervista impossibile a Matilde Serao", adattamento di Nicola Le Donne, tratto dal libro 'Donna Matilde' dello scrittore Antonio Ghirelli. In scena gli attori Mario Autore e Daria D'Amore;
- 18 ottobre 2023 - Convegno sul tema della gestione rischio in ambito sanitario per le donne, i minori e gli anziani, organizzato dal Comitato Unico di Garanzia con la l'associazione Fülöp;
- "Parthenope Woman's Week - Per il contrasto alla violenza contro le donne" organizzata dal CUG nella settimana del 21 al 28 novembre per il 25 novembre - giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne. Questa la programmazione degli eventi:
  - 21 novembre 2023 Palazzo Pacanowski: INAUGURAZIONE PANCHINA ROSSA; Convegno "Violenza contro le donne tra diritto e cultura" a seguire dibattito "Uscire dalla violenza e dalla colpa: testimonianze dal carcere", e lo Spettacolo teatrale "Estate", sui temi della violenza sulle donne diretto da Alessandro Balletta;
  - 22 novembre 2023 Centro Direzionale - Convegno "Cyberviolenza contro le donne: il fenomeno del Revenge porn";
  - 24 novembre 2023 sede di Nola - Convegno "VIOLENZA DI GENERE: PROSPETTIVE DI ANALISI MULTIDISCIPLINARE";
  - 27 novembre 2023 Pacanowski – Convegno "I minori nella violenza di genere, diretta, indiretta e secondaria";
  - 28 novembre 2023 Acton - Convegno Dialoghi in Formazione "IMMAGINARI VIOLENTI Corpo, Estetica e Linguaggi nel femminile".

Gli eventi sono stati svolti in presenza, molti sono stati caratterizzati anche dalla possibilità di collegamento da remoto, con l'ausilio della piattaforma Microsoft Teams.

L'Ateneo, nell'ambito della formazione erogata al personale docente e ricercatore, e al personale tecnico amministrativo, ha promosso la partecipazione a specifici corsi erogati dalla piattaforma Federica Web Learning:

- Eguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università;
- Formazione base sulla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

Sono attive le seguenti attività di supporto e consulenza:

- Lo Sportello di supporto per i membri della comunità accademica che vivono situazioni di disagio con ripercussioni nell'attività lavorativa e nello 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.
- Lo Sportello di sostegno alla genitorialità, per il sostegno e il supporto ai nuclei familiari della comunità accademica che vivono momenti di cambiamento della vita familiare che possono modificarne l'equilibrio, come ad esempio il passaggio all'adolescenza di un figlio, l'inserimento a scuola, la nascita di un figlio, una separazione, momenti di fragilità o di malattia improvvisa. Il servizio è gratuito ed è coordinato dalla prof.ssa Lavarone.
- Lo Sportello di ascolto e consulenza per studenti con DSA, che fornisce indicazioni e supporto agli studenti sui temi che riguardano i DSA – Referente Mario Mirabile.

## **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. Il personale tecnico amministrativo è invitato, tramite e-mail, alla compilazione di un questionario relativo alla percezione del benessere organizzativo. L'e-mail di ingaggio illustra, in modo chiaro, le modalità di svolgimento dell'indagine, che consiste nella compilazione on line del questionario in modo del tutto anonimo, le finalità della stessa, e riporta le indicazioni e i rimandi alle pagine dove sono pubblicati i risultati delle edizioni precedenti.

La compilazione richiede pochi minuti e prevede per ciascuna domanda un range prefissato di valori da 1 a 6 (1 "per nulla d'accordo" e 6 "pienamente concorde"), i risultati sono aggregati per garantire l'anonimato. L'indagine rappresenta un fondamentale strumento di monitoraggio del clima interno, al fine di migliorare i servizi erogati e il grado di soddisfazione. Nelle tabelle 21 e 22 sono indicati, rispettivamente, gli ambiti indagati raggruppati per macro-aree di indagine, il valore medio delle risposte del personale della Parthenope, che ha partecipato all'indagine, quello della media degli Atenei nel biennio 2022/2023 e 2021/2022 e i corrispondenti tassi di risposta.

Tabella 25- Sintesi degli esiti delle indagini Good Practice (GP) Benessere organizzativo (PTA)

Macro aree di indagine	Dato Parthenope 2022/2023	Dato media Atenei 2022/2023	Dato Parthenope 2021/2022	Dato media Atenei 2021/2022
Il mio responsabile e l'equità	4,34	4,16	4,43	4,20
Il mio responsabile e il sistema di valutazione	4,28	4,05	4,36	4,05
Le mie performance	3,88	3,75	3,89	3,74
Il funzionamento del sistema di Valutazione delle Performance	3,81	3,47	3,70	3,47
Il contesto del mio lavoro	3,59	3,45	3,50	3,46
La performance organizzativa	3,52	3,25	3,60	3,29
L'equità dell'organizzazione	2,99	2,88	2,99	2,95
Il senso di appartenenza	4,21	4,18	4,26	4,19
Le discriminazioni	4,58	4,77	4,56	4,66
Il mio lavoro	4,37	4,35	4,5	4,41
i miei colleghi	4,48	4,39	4,5	4,37
L'ambiente di lavoro	3,6	3,66	3,76	3,7
La carriera e lo sviluppo professionale	3,17	2,96	3,31	2,97

Fonte: Rielaborazione analisi questionario Benessere Good Practice 2022/23 e 2021/2022

Tabella 26- Tassi di risposta

TASSI	TASSO RISPOSTA 2022/23	TASSO RISPOSTA 2021/22
<b>PARTHENOPE</b>	<b>47%</b>	39%
<b>TASSO MEDIA ATENEI</b>	<b>43%</b>	48%

Fonte: Rielaborazione analisi questionario Benessere Good Practice 2022/23 e 2021/2022

Il dato, relativo al livello della soddisfazione sul Benessere Organizzativo in Ateneo in tutte le macro-aree indagate, è costante o leggermente superiore rispetto lo scorso anno. Confrontando il dato Ateneo, con la media degli altri Atenei partecipanti al progetto, rispetto all'anno scorso, si nota, per questi ultimi, una diminuzione del livello di percezione del benessere nel biennio in esame, mentre nel nostro Ateneo il valore medio è in crescita.

Infatti, confrontando il dato dell'Università Parthenope con la media degli altri Atenei partecipanti al progetto, si rileva che la percezione del Benessere in Ateneo è superiore, con una tolleranza massima pari + 0,34, registrata nell'argomento relativo alla conoscenza della *funzionamento del sistema di Valutazione delle Performance*. Fa eccezione, il dato relativo alla percezione delle *discriminazioni*, che presenta uno scostamento negativo dal dato medio pari a 0,19 anche nel 2022/23. Scostamento ancora più alto, quasi il doppio, rispetto al 2021/2022 dove era pari 0,10. Da rilevare che il dato relativo alla percezione sulle discriminazioni presenta un incremento se pur lieve rispetto alla precedente rilevazione sia dato Parthenope che dato media Atenei.

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

## 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 Parthenope APS e con il CUG.

Le azioni risultano articolate in più interventi alle quali si aggiungono quelle previste dai regolamenti interni. La domanda di adesione ai diversi benefici 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 anno 2022:





- “Settimane Campi Estivi” per i figli dei dipendenti del personale tecnico amministrativo di Ateneo;
- “Spese per istruzione” per spese scolastiche e universitarie sostenute dal dipendente per sé e per i familiari di cui all’art.12 del TUIR;
- “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.

In particolare, nel 2023 è stata realizzata la piattaforma per caricare on line le richieste di rimborso relative all’art. 67 del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca. Oltre alle spese su elencate, sono state considerate anche i rimborsi relativi alle bollette anno 2022 – gas, luce e Internet - documentate. Le richieste di rimborso sono state, quindi, inoltrate dal personale interessato utilizzando l’apposito applicativo di Ateneo raggiungibile da un link messo a disposizione nel periodo temporale concesso per la presentazione. Attraverso una procedura guidata, che ha consentito anche l’inoltro di tutta la documentazione necessaria a comprovare le spese effettivamente sostenute (fatture e ricevute di pagamento).

I rimborsi relativi alle spese sostenute nel 2022 saranno erogati nel 2024.

- 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 27- Importi erogati nell’ambito regolamento sussidi anno 2022

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

Fonte: Fonte: Ufficio stipendi ed emolumenti al personale esterno - Direzione generale

Tabella 28- Importi erogati nell’ambito regolamento sussidi anno 2023

<b>LIQUIDATO 2023 - SPESE SOSTENUTE 2022</b>	
<b>Per eventi rientranti nel regolamento per l'erogazione dei sussidi</b>	
Fondi erogati	€ 20.000,00
Numero TOTALE di dipendenti che hanno usufruito	16

Fonte: Ufficio stipendi ed emolumenti al personale esterno - Direzione generale

In merito ai sussidi nel 2023, l’Amministrazione ha provveduto, a revisionare il regolamento in materia. Il nuovo regolamento è stato emanato nel 2024, ed è stata nominata la nuova commissione. La procedura è stata avviata a gennaio 2024.

Inoltre, l’Ateneo, nell’ambito delle attività, finalizzate al miglioramento delle condizioni di vita del proprio personale attraverso specifici progetti mirati a sostenere e incentivare il benessere individuale, familiare e sociale ha patrocinato e cofinanziato numerose iniziative, culturali, ricreative che ha realizzato anche in collaborazione con il CRAL Parthenope APS e con Associazioni cultural no-profit.

In particolare, in collaborazione con il CRAL Parthenope APS l’Ateneo ha cofinanziato diverse iniziative:

Tabella 29- Iniziative per i dipendenti in collaborazione con il CRAL PARTHENOPE APS

<b>Tipologia</b>	<b>Elementi caratterizzanti</b>
Percorso Trekking “Sentiero degli Dei”	Soci partecipanti nr. 8 Partecipanti totali nr.27 Contributo Uniparthenope € 850,00
Weekend Neve “Pescasseroli”	Soci partecipanti nr. 18 Partecipanti totali nr. 56 Contributo Uniparthenope € 3.850,00



Programma “Percorsi di Vini -Visita azienda Vinicola “Le Masserie”	Soci partecipanti nr. 10 Partecipanti totali nr.25 Contributo Uniparthenope € 150,00
Teatro Sannazaro - Rappresentazione Teatrale “Uomo e Galantuomo”	Soci partecipanti nr. 13 attori e 7 volontari assistenti Partecipanti totali nr. 420 Soci/Dipendenti/Famiglie Contributo Uniparthenope € 7.040,00
Summer School 2023 “Mare Dentro”	Soci partecipanti nr. 27 Partecipanti totali nr.34 Contributo Uniparthenope € 10.000,00
Settimana estiva “Villaggio Nausica”	Soci partecipanti nr. 8 Partecipanti totali nr.27 Contributo Uniparthenope € 850,00

L'Ateneo ha, inoltre, patrocinato le seguenti iniziative del CRAL PARTHENOPE APS:

Tabella 30- Patrocini con il CRAL PARTHENOPE APS

Tipologia	Elementi caratterizzanti
Visita ai Laboratori ATHENA –Innovazione & Tecnologie Innovative, consorzio di ricerca al quale l'Ateneo aderisce.	Soci partecipanti nr. 20 Docenti Unisannio nr.2 Ricercatori CNR nr.2 Partecipanti totali nr.24
NEAP Film Festival Edizione 2023	Soci partecipanti nr. 18 Partecipanti totali nr. 60 Soci/Dipendenti e Scuole Superiori
Party di Natale “Villa Doria d'Angri”	Soci partecipanti nr. 25 Partecipanti totali nr. 130

L'Ateneo nell'ambito delle Azioni di welfare, finalizzate al miglioramento delle condizioni di vita del proprio personale, ed in particolare per favorire la mobilità del personale e la conciliazione dei tempi lavoro -famiglia, si è attivato per stipulare convenzione agevolate per il parcheggio delle auto del personale docente/ricercatore e tecnico amministrativo che attualmente, per la limitata capienza dell'area, non godono del beneficio di parcheggiare nella sede di via Acton. Infatti, come è noto le sedi di villa Doria D'Angri, di Palazzo Pacanowski e del centro Direzione sono dotate di ampi parcheggi, che consentono al personale tecnico amministrativo la sosta. Purtroppo, la sede centrale di via Acton, come anticipato, ha un parcheggio limitato, mentre la sede di via Medina è del tutto priva di parcheggio; il personale in servizio presso queste ultime due sedi può comunque parcheggiare presso la sede di Palazzo Pacanowski e potrà usufruire dei passaggi pedonali degli accessi da via Chiaia e da piazza Santa Maria degli Angeli della Metropolitana linea 6, la cui apertura è prevista nel 2024.

Inoltre, per ovviare ai suddetti limiti per i dipendenti che hanno la sede di servizio tra via Acton e via Medina, sono stati attivati i seguenti interventi:

- È stato rinnovato l'accordo con l'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Centrale, che con Ordinanza n. 35/2023 ha concesso, nella zona porto, 10 stalli auto per tutto il 2023.
- rinnovo accordo con la Marina Militare che ha concesso 10 stalli nella zona Molo San Vincenzo, lato scogliera (varco 51/59) dal 1° ottobre 2023.

Il CRAL Parthenope APS, grazie al finanziamento di Ateneo concesso ai sensi del DPR 319 del 1990, ha stipulato una convenzione che consente a tutti dipendenti, che hanno la sede di servizio a via Acton o in via Medina, di accedere all'area parcheggio APCOA Parking Italia spa, sita nel Porto di Napoli, con accesso diretto sia dal porto che dal Varco dell'Immacolatella, ad una tariffa agevolata sia per l'abbonamento mensile che per carnet giornalieri. In particolare, il costo del carnet o dell'abbonamento ha uno sconto del 50%, rispetto al prezzo di vendita, con una maggiorazione di 5 € per i non soci CRAL Parthenope APS.

Sono state previste ulteriori 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 attivo 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 31- Fasi, Soggetti e Responsabilità

Fasi	Soggetti	Tempi	Attività	Responsabilità
I	Dirigenti della Ripartizioni, personale EP e D con incarichi di responsabilità	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 del personale dirigenziale	Direttore Generale Dirigenti
IV	Direttore Generale	entro il 30 giugno	Misurazione e valutazione dei risultati raggiunti dal personale tecnico amministrativo	Direttore Generale Dirigenti Direttori di Dipartimento
V	Direttore Generale	entro il 30 giugno	La Relazione sulla performance, a seguito di condivisione con i Dirigenti, è sottoposta al Nucleo di Valutazione	Direttore Generale
VI	Consiglio di Amministrazione	entro il 30 giugno	Approvazione della Relazione sulla performance	Consiglio di Amministrazione
VII	Nucleo di Valutazione	entro il 30 giugno	Validazione della Relazione	Nucleo di Valutazione
VIII	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 con riguardo al ciclo della performance 2023.

Punti di forza:	Punti di debolezza:
<ul style="list-style-type: none"><li>adozione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, la cui applicazione è avvenuta in modo regolare e senza ritardi, confermando la propria efficacia</li><li>introduzione di nuovi metodi di misurazione e di valutazione per il personale tecnico amministrativo di categoria EP e per il</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>necessità di integrare maggiormente il ciclo della performance e di bilancio</li><li>necessità di adottare un applicativo per la gestione dell'intero ciclo della performance</li><li>necessità di aggiornare la carta dei servizi di Ateneo. Tale necessità costituisce un obiettivo di performance organizzativa per l'anno 2024</li></ul>



<p>personale di categoria D con incarichi di responsabilità</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• adozione di meccanismi di autovalutazione nel processo di misurazione relativo al personale tecnico amministrativo di categoria EP e per il personale di categoria D con incarichi di responsabilità</li><li>• adozione di un applicativo informativo dedicato alla gestione della procedura di monitoraggio della performance individuale del personale dirigenziale. L'adozione di tale sistema ha rappresentato un grande passo per l'Ateneo verso la digitalizzazione dei processi, in un'ottica di semplificazione dei flussi documentali</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• mancato utilizzo dei dati acquisiti tramite le indagini di customer satisfaction, rilevati nell'ambito del progetto Good Practice, come elemento di valutazione della performance. Nel sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance 2024, tale criticità è stata superata con l'introduzione, nella valutazione della performance individuale del Direttore Generale e del personale dirigenziale, di indicatori sull'efficacia percepita dagli utenti.</li></ul>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------