



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI
FEDERICO II

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno di riferimento 2023

(ai sensi del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017)

Sommario

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE	6
1. Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O.) per il triennio 2023/25	7
2. Le tre Missioni	9
2.1 Didattica	9
2.2 Ricerca - Attività e risultati	10
2.2.1 Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e Piano nazionale per gli investimenti complementari (PNC)	10
2.2.2 Dipartimenti di Eccellenza (2023-27)	12
2.2.3 Altre Attività e Progetti	14
2.2.4 VQR 2020-24	16
2.3 Terza Missione	17
2.3.1 Spin Off	17
2.3.2 Brevetti	18
2.3.3 Accordi di collaborazione	19
2.3.4 Trasferimento al mondo produttivo dei risultati della ricerca	19
2.3.5 Public Engagement	20
2.4 Le Academy	20
2.5 Polo penitenziario	21
2.6 Eventi ed iniziative	21
2.7 Aurora – European Universities Alliance	21
2.8 Centro di Ateneo Federica web-learning	22
2.9 Rankings Internazionali	23
3. Risultati raggiunti in attuazione degli obiettivi assegnati con il P.I.A.O. 2023/2025	24
3.1 Il collegamento tra ciclo di bilancio e ciclo della performance	26
3.2 Risultati raggiunti in attuazione degli obiettivi organizzativi di Ateneo	28
3.3 Risultati raggiunti in attuazione degli obiettivi organizzativi di Struttura assegnati alle Aree	43
3.3.1 Obiettivi di performance organizzativa collegati all’ascolto dell’utenza ed alle conseguenti azioni di miglioramento	56
3.3.2 Ulteriori Obiettivi "sfidanti" di performance organizzativa assegnati ai/alle dirigenti	58
3.4 Risultati raggiunti in attuazione degli OBIETTIVI TRASVERSALI	62
3.5 Risultati di performance organizzativa di struttura (obiettivi di continuità/ascolto dell’utenza)	65
3.6 Gli obiettivi di performance del personale di cat. D/EP con incarico del DG (Amministrazione Centrale e Strutture Decentrate)	66

4. Organizzazione e Capitale Umano	67
4.1 Il governo dell'Ateneo	67
4.2 Struttura Organizzativa.....	67
4.3 Personale Docente e Ricercatore	69
4.4 Personale tecnico-amministrativo e dirigenziale.....	70
4.4.1 <i>Distribuzione del Personale tecnico amministrativo al 31-12-2023</i>	71
4.4.2 <i>Trend del PTA/dirigenti/studenti nell'ultimo triennio consolidato (2020-22)</i>	73
4.4.3 <i>Genere e fascia di età</i>	74
4.5 Studenti.....	75
4.5.1 <i>Trend degli studenti nell'ultimo triennio consolidato (AA.AA. 2020-2021/2022-2023)</i>	76
4.5.2 <i>Trend degli studenti stranieri e fuori-sede nell'ultimo triennio consolidato (AA.AA. 2020-2021/2022-2023)</i>	76
4.6 Altre tipologie	77
4.7 Il lavoro agile in Ateneo.	77
4.8 L'uguaglianza di genere in Ateneo.....	80
4.9 Azioni di inclusione: accessibilità fisica e digitale	80
5. Ascolto dell'Utenza	81
5.1 Progetto "Good Practice"	82
5.1.1 <i>L'indagine sull'efficacia percepita in merito ai servizi tecnico-amministrativi erogati dall'Ateneo nel 2023</i>	82
5.1.2 <i>L'indagine sul benessere organizzativo</i>	83
5.2 <i>Customer satisfaction</i> - Amministrazione Centrale	86
5.3 <i>Customer satisfaction</i> – Strutture Decentrate	87
5.4 <i>Customer satisfaction</i> - Centro di Ateneo per le Biblioteche (CAB)	88
5.5 <i>Customer satisfaction</i> - Biblioteche di Area e Raccolte librerie dipartimentali.....	88



La presente Relazione è stata redatta facendo ricorso a frequenti rinvii ipertestuali, per favorirne la leggibilità e per incentivarne la fruizione in formato elettronico, contenendo il consumo di carta e di inchiostro. Sono stati aggiunti **segnalibri** e **riferimenti incrociati** segnalati in carattere **VERDE + GRASSETTO** in modo da consentire una più agevole navigazione del documento: **si attivano con il tasto CTRL+click**.

Indice di Figure, Grafici e Tabelle

Figura 1 – Dati relativi ai progetti attivi nell’ambito del programma <i>Horizon Europe</i>	16
Figura 2 - Nuovi spin off accademici, andamento 2005-2024.....	17
Figura 3 - Andamento brevetti 2020-24.....	18
Figura 4 - Accordi sottoscritti 2020-24.....	19
Figura 5 - Prospetto dei risultati del programma di mobilità.....	22
Figura 6 – Bilancio di previsione di Ateneo – sez. Budget per attività.....	26
Figura 7 – Assetto organizzativo di Ateneo.....	68
Grafico 1 – Andamento FFO 2020-2023.....	27
Grafico 2 – ITP – Indicatore di Tempestività dei Pagamenti.....	27
Grafico 3 – Distribuzione PTA per afferenza	72
Grafico 4 – Distribuzione PTA per area funzionale.....	72
Tabella n. 1 - Dati anno accademico 2023/2024	9
Tabella n. 2 - Riepilogo finanziamenti PNRR/PNC	10
Tabella n. 3 - Dipartimenti di Eccellenza, finanziamenti assegnati e costo totale dei progetti	13
Tabella n. 4 - Dipartimenti di Eccellenza - Riepilogo risorse trasferite ed impiegate	14
Tabella n. 5 - Progetti di Ateneo finanziati nel Piano Operativo Salute.....	15
Tabella n. 6 - Tabella riassuntiva Bando FRA 2022.....	15
Tabella n. 7 - Domande di brevetto e Dipartimento proponente: anno 2023.....	18
Tabella n. 8 - Obiettivi Organizzativi di Ateneo - Sintesi risultati	28
Tabella n. 9 - Obiettivi Organizzativi di Struttura assegnati alle Aree. Sintesi risultati.....	43
Tabella n. 10 - Obiettivi Organizzativi Trasversali. Sintesi risultati.....	62
Tabella n. 11 - Obiettivi di performance organizzativa di Struttura, Amministrazione Centrale. Sintesi risultati.....	66
Tabella n. 12.1 - Personale Docente e Ricercatore in servizio.....	69
Tabella n. 12.2 - Personale Docente e Ricercatore, variazioni intercorse nel 2023.....	69
Tabella n. 13.1 - Personale Dirigente e tecnico-amministrativo in servizio – Triennio 2021-23	70
Tabella n. 13.2 - Personale Dirigente e tecnico-amministrativo, variazioni intercorse nel 2023.....	71
Tabella n. 13.3 - Confronto Strutture trend PTA	73
Tabella n. 13.4 - Confronto Strutture trend Dirigenti	73
Tabella n. 13.5 - Confronto Atenei Rapporto Studenti iscritti/PTA.....	74
Tabella n. 13.6 - Confronto Atenei genere PTA.....	74
Tabella n. 13.7 - Confronto Atenei genere Dirigenti	74
Tabella n. 13.8 - Confronto Atenei età PTA.....	75
Tabella n. 14.1 - Numero di studenti iscritti a TUTTI I CORSI DI STUDIO nell’ultimo triennio, compresi gli immatricolati.....	75
Tabella n. 14.2 - <i>Trend</i> n. Studenti iscritti nel triennio a.a. 2020/21 – 2022/23	76
Tabella n. 14.3 - <i>Trend</i> n. Studenti stranieri iscritti nel triennio a.a. 2020/21 – 2022/23.....	76
Tabella n. 14.4 - <i>Trend</i> n. Studenti fuori-sede iscritti nel triennio a.a. 2020/21 – 2022/23	77
Tabella n. 15 - Atre tipologie di rapporto di lavoro al 31.12.2023	77
Tabella n. 16 - Risultati ascolto utenza delle Aree dell’Amministrazione Centrale	86

Nella Relazione sono utilizzati i seguenti **acronimi ed abbreviazioni**:

CdA = Consiglio di Amministrazione

CSI = Centro di Ateneo per i Servizi Informativi

D.G. = Direttore generale

NdV = Nucleo di Valutazione di Ateneo

GEP = *Gender Equality Plan* – Piano di Uguaglianza di Genere

P.I.A. = Piano Integrato di Ateneo

P.I.A.O. = Piano Integrato di Attività ed Organizzazione

P.N.R.R. = Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

P.S.A. = Piano Strategico di Ateneo per il 2021-26;

P.T.P.C.T. = Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza

R.P.C.T. = Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza

PRO₃ = Programmazione Triennale

PTA = Personale Tecnico-Amministrativo

P.T.S.P. = Piano Triennale di Sviluppo e Programmazione dei Dipartimenti

T.M. = Terza Missione

VQR = Valutazione Qualità della Ricerca



Avvertenza generale: la consistenza di alcuni dati, riferiti agli stessi gruppi (es.: personale t.a., docenti, studenti), può variare in considerazione della data dell'estrazione. In questi termini sono spiegabili alcune differenze tra i dati riportati nella presente edizione della Relazione e quelli riportati nelle edizioni precedenti.

I dati sono verificati ed elaborati da diverse U.O. dell'Ateneo.

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE.

La Relazione sulla *performance* per il 2023 rappresenta l'atto conclusivo del ciclo annuale della *performance* ed ha lo scopo, nel rispetto dei principi di trasparenza ed *accountability*, di fornire una panoramica generale delle principali attività dell'Ateneo e di rendicontare i risultati conseguiti.

Nella redazione della presente Relazione si è tenuto conto:

- del secondo Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O.), adottato dall'Ateneo per il triennio 2023/25, elaborato nella cornice di più puntuali e ferme indicazioni normative rispetto alla prima edizione (2022-24);
- dei dati, atti e documenti concernenti le attività dell'Ateneo, acquisiti dagli Uffici o reperibili attraverso fonti *aperte*;
- delle risultanze dell'attività di monitoraggio, *in itinere* e finale, degli obiettivi di *performance* assegnati per l'anno 2023.

La prima sezione intende presentare il **PIAO di Ateneo** per il triennio 23-25, quale atto di partenza del ciclo annuale della *performance*, dando informazioni essenziali sul suo processo di elaborazione e sulle U.O. coinvolte: considerata la novità dell'esperienza (il P.I.A.O. è un atto di programmazione 'giovane', introdotto soltanto a partire dal ciclo 2022-24), occorrerà nei prossimi anni esplorarne ulteriormente le potenzialità di **strumento di miglioramento del dialogo ed interazione tra i diversi plessi dell'Amministrazione e tra questi e la governance**.

La seconda sezione è dedicata alle **tre missioni** e presenta le informazioni (senza pretesa di esaustività) relative alle attività di maggior rilievo avviate, proseguite o concluse nell'anno solare. La sottosezione dedicata alla **Didattica** è più scarna e meno popolata di dati/risultati, e ciò in quanto l'Amministrazione dell'Ateneo risulta coinvolta quasi esclusivamente in processi di supporto (il cui miglioramento è oggetto di specifici obiettivi di *performance*) e/o nella predisposizione/miglioramento degli spazi dedicati (si vedano, in particolare, sez. 3.2 ob. organizzativi di Ateneo: ob. 1; 3.3, ob. organizzativi di struttura: ob. 1, 10, 17, 18, 24). La sottosezione dedicata alla **Ricerca** espone i pregevoli risultati ottenuti dall'Ateneo nella gestione dei progetti di maggior impegno in termini di risorse umane, materiali e finanziarie (PNRR e Dipartimenti di eccellenza), oltre alle altre attività e progetti in cui l'Ateneo è impegnato per i prossimi anni, con un ricco corredo di dati ed informazioni. La sottosezione dedicata alla **Terza missione** espone i principali ambiti di attività dell'Ateneo, con alcuni dati ed informazioni che si prevede di arricchire ulteriormente nel corso delle prossime edizioni della Relazione. Le successive sottosezioni sono dedicate ad attività, progetti ed iniziative di particolare interesse e significatività, nelle quali si tenta di rappresentare l'entità e la varietà degli impegni assunti dall'Ateneo con il territorio e con 'chi studia'¹.

La terza sezione – che costituisce il 'nocciolo duro' della Relazione e che ne raccoglie i contenuti più 'tradizionali' – è dedicata alla **performance** istituzionale e delle Strutture in cui si articola l'Ateneo, con uno sguardo ai primi embrionali risultati in tema di avvio del percorso per il collegamento tra cicli della *performance* e di bilancio.

¹ Studenti dell'Ateneo, ma anche utenti dei corsi Federica web-learning.

La quarta sezione, dedicata all'**organizzazione ed al capitale umano**, espone i risultati delle azioni di miglioramento organizzativo realizzate dalla Direzione Generale - confluite anche in obiettivi di performance - e fornisce un nutrito **set di dati, informazioni e 'numeri'**, utili anche quale base di partenza per inquadrare il contesto nel quale progettare e pianificare le future linee di azione dell'Ateneo. È dato spazio al **lavoro agile** del personale tecnico-amministrativo, alla sua normazione ed alla sua percezione, anche per orientarne la futura regolazione e sono esposte le modalità con le quali l'Amministrazione persegue gli obiettivi di **parità di genere** contenuti nel GEP.

La quinta ed ultima sezione è dedicata alle azioni di **ascolto dell'utenza**, alla loro articolazione ed ai risultati delle indagini attualmente disponibili.

La Relazione, come previsto dalla vigente normativa, è pubblicata – a valle dell'approvazione del CdA e della validazione da parte del Nucleo di Valutazione – sul [Portale della Performance](#).

È inoltre pubblicata sul [sito web di Ateneo](#), ed è aperta alla lettura, ai suggerimenti ed al contributo partecipativo che i diversi *stakeholder* vorranno fornire per il miglioramento ed arricchimento delle successive edizioni.

1. IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) PER IL TRIENNIO 2023/25

Il secondo P.I.A.O. di Ateneo - approvato dal CdA nell'adunanza del 28.3.23 - è stato elaborato tenendo conto degli atti di pianificazione di più alto livello ([Piano Strategico di Ateneo, Gender Equality Plan – Piano di Uguaglianza di Genere per il 2022-24](#); Programmazione Triennale – PRO3) e nel contesto:

- dell'intervento sull'architettura organizzativa dell'Amministrazione dell'Ateneo², finalizzato alla creazione di nuove connessioni e canali di comunicazione tra Amministrazione Centrale e Strutture Decentrate, al riassetto delle competenze delle Ripartizioni di Ateneo (ora macro-Aree) e all'omogeneizzazione della struttura organizzativa dei Dipartimenti di Ateneo;
- della 'chiamata' alla realizzazione di nuovi e sfidanti progetti: UNINA conta 12 Dipartimenti di Eccellenza e 35 progetti approvati nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, per la buona ed efficiente gestione dei quali sono state programmate azioni sinergiche tra le diverse Macro-Aree e tra Amministrazione Centrale e Strutture Decentrate;
- del prosieguo delle iniziative avviate nel corso dei precedenti cicli di pianificazione, in coerenza con gli atti 'angolari' di programmazione strategica.

Hanno collaborato alla sua stesura diverse unità organizzative, prevalentemente incardinate nelle Aree Organizzazione e Sviluppo e Risorse Umane.

Il P.I.A.O. si articola in sezioni/sottosezioni:

1. **Contesto di riferimento;**
2. **Scheda Anagrafica;**

² Si veda la presente Relazione alla sezione **4.2 Struttura Organizzativa** e sub obiettivo organizzativo di Ateneo n. 11 (ob 11).

Per un riepilogo generale delle azioni di riassetto, si veda, inoltre, la [nota PG/2023/0068704 del 13/06/2023 - Riassetto Amministrazione Centrale e Dipartimenti Universitari](#).

3. **Valore Pubblico** che l'Ateneo intende costruire/consolidare, **così come risultante dagli atti di pianificazione di più alto livello (PRO₃, GEP, PSA)**. Al riguardo, si evidenzia che il *valore pubblico* – quale capacità di generare e sostenere benefici per la collettività – nelle **prime esperienze di elaborazione del PIAO** (cicli 22-24 e 23-25) è stato inteso come coincidente con le direttrici individuate dalla pianificazione 'primaria', con le missioni istituzionali dell'Ateneo e con il rafforzamento dell'etica e della trasparenza. La sfida per il futuro è accrescere la capacità di misurare e, quindi, di governare la creazione di Valore Pubblico (attraverso la *performance*) e la *protezione* dello stesso (con il rafforzamento della trasparenza e dell'*accountability*), anche mediante l'introduzione di *indicatori di impatto* meglio calibrati, che consentano la realizzazione di un Valore Pubblico dell'Ateneo maggiormente percepito anche dagli stakeholders esterni ed interni.
4. **Performance**, nella quale sono riportati gli obiettivi di *performance* assegnati al Direttore Generale ed ai/alle Dirigenti, oltre che gli obiettivi *organizzativi di Ateneo*, per i quali sono valutati tutti/e i/le Dirigenti unitamente al Direttore Generale, nonché quelli *trasversali*, il cui impatto riguarda tutto il personale t.a. di Ateneo di cat. B-C e D. È inoltre riportata una possibile rosa di obiettivi da assegnare al personale di cat. D ed EP con incarico del Direttore generale, ferma l'autonomia gestionale dei soggetti valutatori, in modo da indirizzare l'attività di Uffici/Strutture verso la realizzazione dei *goal* più rilevanti (es. gestione dei progetti PNRR e Dipartimenti di Eccellenza; prevenzione della corruzione e trasparenza). **Gli obiettivi di performance sono fatti derivare dagli atti di indirizzo/pianificazione di più alto livello; molti tra gli obiettivi di performance costituiscono sviluppo della traiettoria Semplificazione ed Università Agile, indicata nel PSA.** La sezione rimanda a specifici allegati, nei quali sono riportati in forma tabellare i diversi obiettivi di *performance*. È formulata **espressa riserva di revisione della sezione**, in sede di *asestamento*³, anche per sopravvenienze derivanti dalla progressiva implementazione del processo di riorganizzazione;
5. **Rischi corruttivi e trasparenza:** la sezione, che rimanda a specifici allegati, traspone nel P.I.A.O. i contenuti precedentemente riportati nel P.T.P.C.T. di Ateneo. L'integrazione con la *performance* è assicurata dalla pregressa esperienza di elaborazione/gestione del P.I.A. (Piano Integrato di Ateneo) e del Piano della formazione, che già ricomprendevano specifiche iniziative volte ad incrementare la consapevolezza del personale t.a. in ordine ai possibili rischi corruttivi ed alle relative strategie di contenimento e contrapposizione;
6. **Struttura Organizzativa;**
7. **Programmazione ed Organizzazione del Lavoro Agile;** la sezione contiene, in allegato, il **Disciplinare del lavoro agile** ed il *set* degli indicatori da monitorare;
8. **Programmazione Triennale dei fabbisogni:** la sezione assorbe i contenuti precedentemente riportati nel Piano triennale dei fabbisogni del personale, docente e ricercatore e tecnico-amministrativo.
9. **Formazione del personale;**
10. **Monitoraggio;**

³ Cfr. SMVP 2024, par. 4.1.3.

11. **Azioni di parità:** la sezione rinvia al Piano delle Azioni Positive ed al [Gender Equality Plan](#). Le azioni governabili dall'Amministrazione sono in buona parte trasfuse in obiettivi di performance organizzativa di Ateneo/di Struttura⁴;
12. **Azioni di inclusione:** la sezione rinvia alle azioni/obiettivi finalizzati al miglioramento dell'accessibilità fisica (limitatamente a quelli trasfusi in obiettivi di *performance*) e dell'accessibilità digitale.

Il Secondo P.I.A.O. di Ateneo è stato oggetto di *assestamento*, con delibera assunta dal CdA nel corso dell'adunanza del 28.6.23, in conformità di apposita previsione autorizzatoria contenuta nel SMVP di Ateneo. L'assestamento si è reso opportuno all'esito della definizione del processo di riorganizzazione (implementato anche mediante l'assegnazione di specifici obiettivi di *performance*) e mediante l'assegnazione di **obiettivi cd. *sfidanti***, negoziati dal Direttore Generale con ciascuno/a dei/delle Dirigenti. In tale sede, alcuni obiettivi sono stati rimodulati o soppressi per le motivazioni dettagliatamente riportate nelle tabelle [2.2.1](#) e [2.2.2](#), ripubblicate sul sito web di Ateneo successivamente all'approvazione della delibera.

2. LE TRE MISSIONI



2.1 Didattica

Terminata l'emergenza sanitaria, il 2023 ha visto il pressoché totale svolgimento in presenza di tutte le attività didattiche. Come eredità degli anni dell'emergenza sanitaria da COVID-19, è rimasta confermata la soglia della cd. *No-tax area*, fissata già nel 2021 quale risposta dell'Ateneo alle difficoltà delle famiglie⁵.

Di seguito, i numeri relativi all'offerta didattica per l'A.A. 2023/24:

Corsi di Laurea (Triennali)	78
Corsi di Laurea Magistrali non a ciclo unico	82
Corsi di Laurea Magistrali a ciclo unico	10
Corsi di Dottorato di Ricerca	43

Tabella n. 1 – Dati anno accademico 2023/2024. Fonte: DataMart Studenti (GEDAS) – estrazione effettuata in data 19/03/2024 dall'Ufficio Gestione e Analisi dei dati.

L'offerta didattica per l'A.A. 2023/24 si è arricchita di **3 nuovi corsi di studio**, di cui 2 magistrali ed erogati in lingua inglese, ovvero:

⁴ Nell'apposita sezione del sito riguardante la parità di genere (<http://www.unina.it/web/parita-di-genere>) sono disponibili ulteriori dati sulle azioni progettate e sullo stato di avanzamento delle stesse. E' atteso inoltre, per l'anno 2024, il Terzo bilancio di genere di Ateneo.

⁵ Oltre alla *No-tax area*, l'Ateneo prevede alcune forme di agevolazione su tasse e contributi legate al merito: https://www.unina.it/documents/11958/28117939/2022-08-11_guida_rapida_AA_22-23.pdf; si veda anche <https://www.unina.it/-/30493133-le-tasse-universitarie-alla-federico-ii>.

- *Sustainable food systems* (LM-70 – Agraria),
- *Data science* (LM-DATA – Ingegneria Elettrica e delle Tecnologie dell'Informazione),
- *Scienze criminologiche analisi investigativa e cyber security* (LM-61/LM-92 – Scienze Sociali)

I Corsi di Master attivati per l'A.A. 22-23⁶ sono in totale 52, di cui 18 di primo livello e 34 di secondo livello. Vi sono inoltre 3 Corsi di Master con sede amministrativa presso altri Atenei⁷.



2.2 Ricerca - Attività e risultati⁸

La partecipazione ai bandi nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), del Piano nazionale per gli investimenti complementari (PNC) e dei Dipartimenti di eccellenza ha visto un numero cospicuo di progetti approvati ed un conseguente, notevolissimo incremento dell'entità dei finanziamenti e della complessità degli interventi da gestire.

La straordinarietà della circostanza ha richiesto un ripensamento organizzativo dell'Area Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione, il cui risultato più visibile è la costituzione *ex novo* dell'Ufficio *Coordinamento PNRR e Dipartimenti di Eccellenza*, realizzato nell'ambito delle azioni di miglioramento di cui si dirà in sezione n **4.2 Struttura Organizzativa** e sub obiettivo organizzativo di Ateneo n. 11⁹.



2.2.1 Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e Piano nazionale per gli investimenti complementari (PNC)

L'entità dei finanziamenti ricevuti è di eccezionale portata ed è riassunta nella tabella sottostante. Per migliore leggibilità sono state enucleate 5 diverse categorie: **il totale supera i 445milioni€.**

Bando	N. progetti approvati	Di cui Unina Capofila	Costo progetti per Unina *	Finanziamento PNRR/PNC per Unina *
Centri Nazionali	5	1	158.303.687,06 €	158.303.687,06 €

⁶ Fonte: Ufficio Gestione e Analisi dei Dati, estrazione da DataMart Studenti (GEDAS). Il dato è relativo all'Anno Accademico che precede il corrente A.A. in quanto i dati sono ad oggi estremamente frammentari e parziali.

⁷ Fonte informazioni: Ufficio Scuole di Specializzazione e Master.

⁸ Contenuti, notizie e dati forniti dagli Uffici dell'Area Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione. Ulteriori contenuti, notizie e dati sono reperibili nell'apposita sezione del sito <https://www.ricerca.unina.it/>, dal quale si accede a diverse utilità e funzionalità, oltre che a specifiche sezioni dedicate alla gestione dei progetti PNRR ed ai Dipartimenti di Eccellenza.

⁹Le azioni di riassetto sono contemplate, tra l'altro, tra gli obiettivi di performance: cfr. [Obiettivo n. 11 in PIAO 2023-25, tab. 2.2.1.](#)

Partenariati Estesi **	13	1	137.368.296,15 €	137.368.296,15 €
Infrastrutture per l'Innovazione	2	2	29.655.916,75 €	29.655.916,75 €
Infrastrutture di Ricerca	15	0	89.033.581,09 €	89.033.581,09 €
Iniziative di ricerca per tecnologie e percorsi innovativi in ambito sanitario e assistenziale	1	1	31.163.926,00 €	31.163.926,00 €
TOTALE	36	5	445.525.407,05 €	445.525.407,05 €

Tabella n. 2 – Riepilogo finanziamenti PNRR/PNC.

*Costi progettuali e conseguenti finanziamenti ministeriali rimodulati rispetto all'anno 2022, con incremento dei finanziamenti a favore dell'Ateneo.

** 1 PE è stato finanziato a valere su fondi dell'Agenzia Spaziale Italiana – ASI.

I Programmi di ricerca relativi agli Avvisi *Centri Nazionali*, *Partenariati Estesi* ed *Iniziative di ricerca per tecnologie e percorsi innovativi in ambito sanitario e assistenziale* hanno una struttura gestionale organizzata in *Hub&Spoke*: pertanto, per ogni progetto è stato costituito un *Hub* per la realizzazione del programma di ricerca, attraverso la creazione di una apposita Fondazione (complessivamente 14) o di Scarl (complessivamente 5). La regolazione dei rapporti tra Hub, Spoke e Affiliati è stata affidata alla sottoscrizione di appositi **Accordi**¹⁰: il Consiglio di Amministrazione di Ateneo ha approvato il 100% degli Accordi in argomento.

Quanto alle *Infrastrutture per l'Innovazione*, l'Area Attività Contrattuale ha attivato due procedure di gara di Partenariato Pubblico-Privato¹¹. Per una delle *Infrastrutture* è stato scelto il modello del Partenariato Pubblico-Privato istituzionalizzato (ex d. lgs. 175/2016), con conseguente costituzione di un'ulteriore Scarl; per l'altra *Infrastruttura* è stato scelto il modello del Partenariato Pubblico Privato contrattuale.

Con riferimento agli Avvisi *Centri Nazionali* e *Partenariati Estesi*, nel corso del 2023 sono stati pubblicati n. 5 **Bandi a Cascata** (relativi ai Programmi RNA & GENETHERAPY, AGRITECH, RETURN, MNESYS e ON FOODS) per la concessione - a soggetti esterni alle compagini progettuali - di finanziamenti per

¹⁰ A tale sottoscrizione si riferisce, tra l'altro, uno specifico obiettivo di performance organizzativa: cfr. [PIAO 2023-25, tab. 2.2.1, obiettivo n. 3 a](#)). Il monitoraggio dello stato di attuazione dei progetti e dell'andamento della spesa (obiettivo n. 3 b) è stato assicurato e coordinato dall'Ufficio neocostituito e dall'Area Ricerca e TM.

¹¹ Oggetto di specifico obiettivo di performance organizzativa di Struttura, assegnato quale obiettivo *sfidante* alla Dirigente dell'Area Attività Contrattuale: cfr. [PIAO 2023-25, tab. 2.2.2 post assestamento](#), nonché **3.3.2 Ulteriori Obiettivi "sfidanti" di performance organizzativa assegnati ai/alle dirigenti**. Il PPP comprende una vasta gamma di modelli di cooperazione tra soggetti pubblici e soggetti privati.

attività di ricerca coerenti con i suddetti Programmi e per l'acquisto di forniture, beni e servizi necessari alla loro attuazione¹².

Di seguito si evidenziano altri bandi **PNRR** nell'ambito dei quali sono state finanziate diverse attività progettuali:

- Avviso Ricerca e Sviluppo sull'Idrogeno (Ministero dell'Ambiente): l'Ateneo ha presentato 7 proposte progettuali (5 sulla Linea A e 2 sulla Linea B) risultando vincitore per **1 progetto** (Linea B);
- Avviso pubblico per la presentazione e selezione di progetti di ricerca da finanziare nell'ambito del PNRR sulle tematiche: 1. *Proof of concept* (PoC)¹³ 2. Malattie Rare (MR) 3. Malattie Croniche non Trasmissibili (MCnT) ad alto impatto sui sistemi sanitari e socio-assistenziali; sono risultati finanziati **n. 10 progetti**,

nonché bandi del **PNC**, tra i quali:

- Avviso pubblico per la presentazione e selezione di Progetti di Ricerca applicata "Salute – Ambiente - Biodiversità - Clima" del Ministero della Salute: l'Ateneo è risultato vincitore in 2 su 3 proposte presentate;
- Bando iniziative di ricerca per tecnologie e percorsi innovativi in ambito sanitario e assistenziale del MUR: 1 proposta finanziata;
- Avviso Ecosistema innovativo della Salute del Ministero della Salute: 1 progetto finanziato;
- Accordi per l'Innovazione (D.M. 31.12.21) - Ministero dello sviluppo economico¹⁴: l'Ateneo ha presentato complessivamente 55 proposte progettuali, totalizzando 25 progetti approvati (di cui 5 nel corso del 2023);
- V Avviso per la selezione dei Contratti di filiera - Contratti di filiera per il settore della pesca e dell'acquacoltura e Contratti di filiera per il settore forestale del MIPAAF¹⁵: l'Ateneo ha presentato complessivamente 24 proposte, delle quali 16 rientrano nella graduatoria approvata dal MASAF riguardante il V Avviso per la selezione dei Contratti di filiera.

Si evidenzia che nell'ambito dei progetti in argomento, sono state indette n. 230 procedure concorsuali per il reclutamento di n. 240 ricercatori a tempo determinato - tipologia A¹⁶ e selezionati n. 239 Dottorandi di Ricerca.



2.2.2 Dipartimenti di Eccellenza (2023-27)

In tabella sono riportati i 12 Dipartimenti selezionati ed i relativi dati finanziari.

¹² Nel corso del 2024 è prevista la pubblicazione di ulteriori Bandi a Cascata per i Programmi di ricerca in cui l'Ateneo svolge il ruolo di Spoke (<https://www.ricerca.unina.it/bandiacascata/>).

¹³ Vedi anche nella sottosezione Terza Missione.

¹⁴ Ora Ministero delle imprese e del made in Italy

¹⁵ Ora Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste - MASAF

¹⁶ Dato fornito dall'Ufficio Reclutamento Personale Docente e Ricercatore

DIPARTIMENTO	COFINANZIAMENTO	FINANZIAMENTO ASSEGNATO	PROGETTO FINALE
Agraria	2.843.500,00 €	9.095.590,00 €	11.939.090,00 €
Architettura	2.275.500,00 €	9.095.590,00 €	11.371.090,00 €
DICMAPI (Dipartimento di Ingegneria Chimica, dei Materiali e della Produzione Industriale)	2.703.500,00 €	9.095.590,00 €	11.799.090,00 €
DIETI (Dipartimento di Ingegneria Elettrica e delle Tecnologie dell'Informazione)	2.203.500,00 €	9.095.590,00 €	11.299.090,00 €
DII (Dipartimento di Ingegneria Industriale)	2.203.500,00 €	9.095.590,00 €	11.299.090,00 €
Farmacia	4.121.250,00 €	9.095.590,00 €	13.216.840,00 €
Scienze Chimiche	4.703.500,00 €	9.095.590,00 €	13.799.090,00 €
Scienze Economiche e Statistiche	2.921.000,00 €	6.566.335,00 €	9.487.335,00 €
Scienze Mediche Traslazionali	2.221.500,00 €	8.438.960,00 €	10.660.460,00 €
Scienze Sociali	2.203.500,00 €	5.909.705,00 €	8.113.205,00 €
Strutture per l'Ingegneria e l'Architettura	2.453.500,00 €	7.782.325,00 €	10.235.825,00 €
Studi Umanistici	2.203.500,00 €	7.879.605,00 €	10.083.105,00 €
	33.057.250,00 €	100.246.060,00 €	133.303.310,00 €

Tabella n. 3 – Dipartimenti di Eccellenza, finanziamenti assegnati e costo totale dei progetti.

La fase realizzativa ha preso avvio il 1° gennaio 2023.

In attuazione di specifico obiettivo di *performance*, all'Ufficio Coordinamento PNRR e Dipartimenti di Eccellenza, costituito *ex novo*, è stato affiancato il Gruppo di Coordinamento tecnico-amministrativo "Dipartimenti di Eccellenza 2023-2027"¹⁷, secondo una prassi già sperimentata con successo nella precedente tornata (Dipartimenti di Eccellenza 2018-22), con il compito di monitorare le attività dei 12 Dipartimenti e di fornire assistenza e supporto nella predisposizione delle procedure da attivare per l'esecuzione dei progetti¹⁸.

L'obiettivo progettuale per il 2023 è stato ampiamente conseguito¹⁹: ciascun Dipartimento ha speso/impegnato ben più dell'80% del contributo ricevuto per la prima annualità, potendo così ricevere l'erogazione del 100% del contributo per la seconda annualità.

¹⁷ Costituito con Decreto del Direttore Generale n. 670 del 31/05/2023. Il Gruppo, presieduto dalla Direttrice del Dipartimento di Farmacia (vincitore per la seconda volta della selezione), è costituito da funzionari appartenenti oltre all'Area Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione, all'Area Attività contrattuale, all'Area Bilancio e Finanza, all'Area Edilizia e all'Area Risorse Umane.

¹⁸ [PIAO 2023-25, tabella 2.2.1, obiettivo n. 2.](#)

¹⁹ Nota MUR n. 6517 del 13/05/2024.

Dipartimento	Risorse Trasferite 2023	Risorse Impiegate 2023	Percentuale spesa/impegno 1° anno di contributo	Trasferimento Quota 2024	% Quota Trasferita della 2^ annualità
Agraria	1.819.118,00 €	3.650.740,00 €	201%	1.819.118,00 €	100%
Architettura	1.819.118,00 €	6.424.241,00 €	353%	1.819.118,00 €	100%
Farmacia	1.819.118,00 €	5.898.113,00 €	324%	1.819.118,00 €	100%
Ingegneria Chimica, dei Materiali e della Produzione Industriale	1.819.118,00 €	3.457.478,00 €	190%	1.819.118,00 €	100%
Ingegneria Elettrica e delle Tecnologie dell'Informazione	1.819.118,00 €	5.248.598,00 €	289%	1.819.118,00 €	100%
Ingegneria Industriale	1.819.118,00 €	3.390.000,00 €	186%	1.819.118,00 €	100%
Scienze Chimiche	1.819.118,00 €	3.305.250,00 €	182%	1.819.118,00 €	100%
Scienze Economiche e Statistiche	1.313.267,00 €	1.448.251,00 €	110%	1.313.267,00 €	100%
Scienze Mediche Traslazionali	1.687.792,00 €	3.475.026,00 €	206%	1.687.792,00 €	100%
Scienze Sociali	1.181.941,00 €	1.485.912,00 €	126%	1.181.941,00 €	100%
Strutture per l'Ingegneria e l'Architettura	1.556.465,00 €	2.425.813,00 €	156%	1.556.465,00 €	100%
Studi Umanistici	1.575.921,00 €	2.288.250,00 €	145%	1.575.921,00 €	100%
Totale	20.049.212,00 €	42.497.672,00 €	205.67%	20.049.212,00 €	100%

Tabella n. 4 - Dipartimenti di Eccellenza - Riepilogo risorse trasferite ed impiegate.

2.2.3 Altre Attività e Progetti

Si evidenziano di seguito i principali progetti in cui è stato coinvolto l'Ateneo nel 2023:

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

- Traiettorie 1 "Active & Healthy Ageing – Tecnologie per l'invecchiamento attivo e l'assistenza domiciliare";
- Traiettorie 2 "eHealth, diagnostica avanzata, medical device e mini invasività";
- Traiettorie 3 "Medicina rigenerativa, predittiva e personalizzata";
- Traiettorie 4 "Biotecnologia, bioinformatica e sviluppo farmaceutico";
- Traiettorie 5 "Nutraceutica, nutrigenomica e alimenti funzionali".

L'Ateneo partecipa in qualità di capofila ai 3 seguenti progetti, attualmente in fase di svolgimento:

Titolo progetto	Capofila	Costo progetto	Finanziamento Ministeriale
Building AHA – Building Living Spaces and Smart Services to Support Active and Healthy Ageing	UniNA	10.519.173,00 €	5.408.100,05 €
Medicina di Precisione: applicazioni della Genomica alla salute umana	UniNA	5.264.000,00 €	4.211.200,00 €
MeDiHealthLab: Mediterranean Diet for Human Health Lab	UniNA	992.000,00 €	793.600,00 €
		16.775.173,00 €	10.412.900,05 €

Tabella n. 5 – Progetti di Ateneo finanziati nel Piano Operativo Salute. Fonte: Ufficio Progetti di Ricerca.

Bando FRA (Finanziamento della Ricerca di Ateneo) 2022. È emanato con la finalità di sostenere i ricercatori che non siano già destinatari di finanziamenti provenienti da bandi competitivi e distinto in tre differenti tipologie (A, B e C). Sono stati presentati 32 progetti per la tipologia A, 188 Progetti per la tipologia B, 100 progetti per la tipologia C, con un *budget* a disposizione così distinto: tipologia A 1.600.000 (comprensivi di cofinanziamento della Compagnia di San Paolo), tipologia B 2.245.206,19, tipologia C 1.200.000 (comprensivi del contributo a valere sul DM 737/2021).

Nel 2023 si è conclusa la valutazione dei progetti presentati nell'ambito delle tipologie B e C²⁰– che hanno registrato un incremento di *budget* a disposizione a seguito delle nuove disponibilità derivanti anche dai residui della tipologia A – con 47 progetti finanziati per la tipologia B per un ammontare pari a 2.253069,4 e 52 progetti finanziati per la tipologia C per un ammontare pari a € 1.227.877,1.

LINEE	N. Progetti presentati	Budget a disposizione	Esito
A	32	1.600.000,00 € (comprensivi di cofinanziamento della Compagnia di San Paolo)	n.26 progetti finanziati per € 1.477.827
B	188	2.245.206,19 €	n.47 progetti finanziati per € 2.253069,4
C	100	1.200.000 € (comprensivi del contributo a valere sul DM 737/2021)	n.52 progetti finanziati per €1.227.877,1

Tabella n. 6 – Tabella riassuntiva Bando FRA 2022

N.B.: il budget della linea A non è stato completamente assorbito e quindi redistribuito su linee B e C.

Call internazionali: per l'anno 2023 sono in aumento i progetti finanziati nell'ambito di **programmi internazionali**. Risultano **attivi n. 117 progetti finanziati dal Programma Horizon Europe** tra cui **n. 13 ERC²¹** e **n. 30 MSCA²²**, oltre a **n. 31** progetti finanziati nell'ambito di altri programmi internazionali.

²⁰ La valutazione dei progetti presentati nell'ambito della linea A si è conclusa nel 2022.

²¹ *European Research Council*.

²² *Marie Skłodowska-Curie Actions*.

Di seguito, si riporta un prospetto riepilogativo dei principali progetti/finanziamenti in corso di esecuzione nell'anno 2023:

Progetti Internazionali					
Horizon Europe	N° progetti attivi al 31.12.23			Totale EU Contribution progetti attivi al 31.12.23	Totale UNINA EU Contribution progetti attivi al 31.12.23
	2021	2022	2023*		
ERC	15	15	13	€ 19,825,896.00	€ 13,472,660.60
MSCA	29	24	30	€ 65,261,141.11	€ 9,289,669.75
Altri Progetti	52	58	74	€ 1,170,401,685.63	€ 26,280,889.09
Totale UNINA EU Contribution				2021	Circa € 40 ml
				2022	Circa € 37 ml
				2023	Circa € 49 ml
	N° progetti attivi al 31.12.23			Totale Contribution progetti attivi al 31.12.23	Totale UNINA Contribution progetti attivi al 31.12.23
	2021	2022	2023*		
Altri Progetti Internazionali	21	27	31	€ 125,853,719.99	€ 6,278,442.91

Figura 1 – Dati relativi ai progetti attivi nell'ambito del programma *Horizon Europe* suddivisi tra ERC, Marie Curie-MSCA ed altri Programmi europei, con relativo importo totale finanziato + specifico contributo per UNINA.

*ERC: I progetti attivi al 31.12.23 sono pari a 13. Il saldo è in diminuzione rispetto al 2022 in quanto n. 3 progetti sono terminati il 31.12.2022 e n. 1 progetto è stato approvato ed avviato nel corso del 2023.

Bandi nazionali. Si riporta il dato relativo ai PRIN-Progetti di Ricerca di Interesse Nazionale: sul bando PRIN 2022 sono stati presentati n. 641 progetti di cui n. 487 ammessi a contributo; sul bando PRIN 2022 - PNRR sono state presentate n. 947 proposte progettuali, di cui 346 finanziate.

Evaluation of Research Quality



Valutazione Qualità della Ricerca

2.2.4 VQR 2020-24

A seguito della pubblicazione delle Linee guida ministeriali (D.M. 998/2023) e del quarto bando per la valutazione della qualità della ricerca 2020/2024 (VQR) - preceduto dalla fase di consultazione degli stakeholder, cui l'Ateneo ha partecipato - è stata acquisita una piattaforma ([Criterium](#)²³) per l'autovalutazione della produzione scientifica a supporto della selezione ottimale dei prodotti della ricerca da sottoporre ad Anvur.

²³ La piattaforma è interoperabile con IRIS-CINECA.

La qualità dei metadati dei prodotti contenuti nel Catalogo della ricerca IRIS è costantemente monitorata a cura dell'Area Ricerca. Nel 2023, in seguito al trasferimento di docenti/ricercatori da altri Atenei, sono stati importati in IRIS 1.885 prodotti della ricerca.



TERZA MISSIONE

2.3 Terza Missione²⁴

Notizie generali, dati e risorse in materia di Terza Missione sono rese disponibili nell'apposita [sezione](#) del sito web di Ateneo.

Ai fini del monitoraggio delle azioni di Terza Missione, è stato strutturato un processo trasversale che coinvolge l'Amministrazione Centrale (in particolare: Ufficio Terza Missione e Trasferimento Tecnologico, Ufficio Gestione Dati per Supporto a VQR, Scheda Unica della Ricerca e della Terza Missione, Politiche di Valutazione dell'Ateneo) ed i 26 Dipartimenti, ciascuno rappresentato nel gruppo dei Referenti Dipartimentali alla Terza Missione. La mappatura delle iniziative avviene attraverso un [form](#) on line, accessibile dall'apposita sezione del sito web. Il modulo IRIS-RM è utilizzato per la raccolta ed il censimento delle attività di Public Engagement, degli spin off e delle attività di formazione permanente.

2.3.1 Spin Off

Dal 2005 ai primi mesi del 2024, l'Ateneo ha autorizzato un totale di 100 proposte di *Spin Off* accademici (tutte di tipo non partecipato).

Attualmente risultano attive, ovvero in possesso della qualifica di *Spin Off* accademico della Federico II, n. 50 proposte, di cui 40 hanno portato a termine l'*iter* di costituzione in società.

Gli *Spin Off* hanno coinvolto in totale **circa 170 Docenti, 50 Ricercatori/trici, 60 tra Borsisti/e, Assegnisti/e, Dottorandi/e e Studenti/esse.**

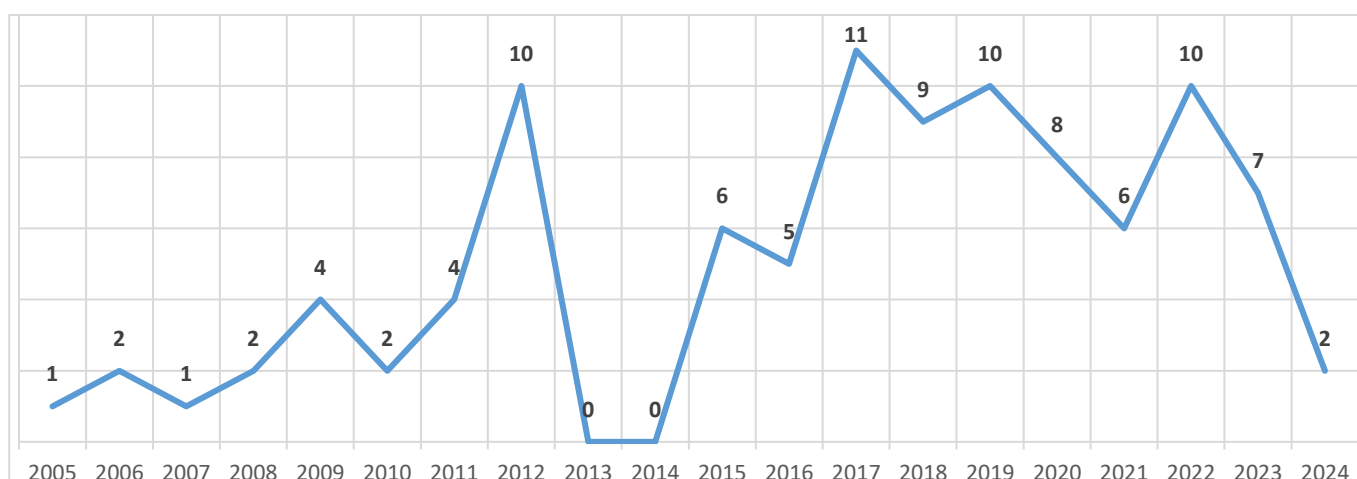


Figura 2 - Nuovi spin off accademici, andamento 2005-2024.

N.B.: la figura ricomprende il dato disponibile fino al mese di maggio 2024.

²⁴ Dati, notizie ed elaborazioni grafiche fornite dall'Ufficio Terza Missione e Trasferimento Tecnologico

Focus 2020-2024:

nel quinquennio il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato un totale di **33** proposte di *Spin off*.

- 2020: n.8
- 2021: n.6
- 2022: n.10
- 2023: n.7
- 2024: n.2

2.3.2 Brevetti

Nel 2023 sono state depositate a nome dell'Ateneo n° 6 domande di brevetto:

Titolo	Dipartimento
Metodologia reo-ottica per la caratterizzazione meccanica di sferoidi cellulari e di biopsie di tessuti biologici	Ingegneria Chimica, dei materiali e della produzione Industriale
Metodo per l'identificazione di target genetici e molecolari da alterazioni di folding cromosomico	Fisica
Dispositivo aerospaziale	Ingegneria Industriale
Sistema e metodo per la cattura di cinghiali - "S.U.S. Campania".	Medicina Veterinaria e Produzioni Animali
Esoscheletro per interfaccia aptica con ambiente di realtà virtuale	Ingegneria Industriale
Potassium channel activators and their use in treating disorders involving hyperexcitability	Neuroscienze e Scienze Riproduttive ed Odontostomatologiche

Tabella n. 7 – Domande di brevetto e Dipartimento proponente: anno 2023.

Focus 2020-2024:

La figura mostra, **in blu**, il totale delle pratiche brevettuali gestite dall'Ufficio Terza Missione e Trasferimento Tecnologico, ovvero:

- depositi di nuove domande di brevetto a titolarità UNINA (**in arancione**) o in co-titolarità;
- prese d'atto di avvenuto deposito da parte del personale UNINA che svolge attività di ricerca autonoma;
- cessioni a terzi;
- concessioni.

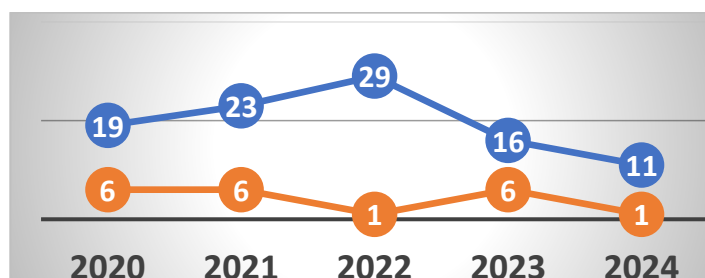


Figura 3 - Andamento brevetti 2020-24. In **blu**, totale delle pratiche gestite; in **arancione**, brevetti depositati a titolarità UNINA. N.B.: la figura ricomprende il dato disponibile fino al mese di maggio 2024.

2.3.3 Accordi di collaborazione

Focus 2020-2024²⁵:

L'Ateneo promuove l'interazione tra le sue strutture di ricerca ed il mondo delle imprese attraverso la sottoscrizione di accordi con importanti partner nazionali e internazionali. L'Ufficio Terza Missione e Trasferimento Tecnologico - afferente all'Area Ricerca e Terza Missione - ha sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione il seguente numero di accordi, tutti approvati e sottoscritti:

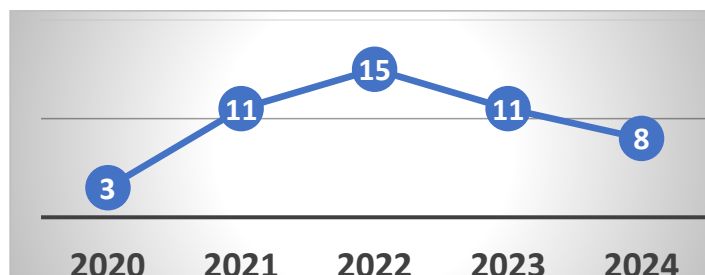


Figura 4 - Accordi sottoscritti, 2020-24. Il dato relativo all'anno 2024 ricomprende i primi 5 mesi dell'anno.

Tra le aziende/enti partner si annoverano Apple, Leonardo, Kpmg, Deloitte, Micron, Unicredit, Save the children, Città della Scienza, CISCO, CDP Venture Capital.

2.3.4 Trasferimento al mondo produttivo dei risultati della ricerca

Nel 2023 si è svolto il secondo *batch* di **Terra Next**, il programma di accelerazione per *startup* e PMI innovative operanti nel settore della Bioeconomia. Frutto dell'iniziativa di CDP Venture Capital, il programma è parte della Rete Nazionale Acceleratori CDP, costituita con l'obiettivo di aiutare la crescita di *startup* specializzate nei mercati a maggiore potenziale. Terra Next vede la partecipazione di *Intesa Sanpaolo Innovation Center* in qualità di co-ideatore e promotore e il supporto di *Cariplo Factory* che gestisce operativamente il programma. L'Università è *partner* dell'Accordo, la cui implementazione è stata avviata a partire dall'anno 2022.

Accanto al Polo [Robolt](#) - Polo Nazionale di Trasferimento Tecnologico nato nel 2021 in collaborazione con l'Istituto Italiano di Tecnologia di Genova con il coinvolgimento di UNINA, dell'Università degli Studi di Verona e della Scuola Superiore di Sant'Anna di Pisa - è stato costituito il Polo [Farming Future](#), su iniziativa di Cassa Depositi e Prestiti con *TOSEED* e diversi promotori scientifici, tra cui UNINA. *Farming Future* è dedicato al finanziamento e al potenziamento imprenditoriale dei risultati delle attività di ricerca scientifica e industriale nell'ambito dell'*AgriFood Tech* con *focus* di investimento su progetti e *startup* con tecnologie innovative applicabili all'intera filiera agro-alimentare, dall'ambito della produzione (biotecnologie verdi, bioenergia e biomateriali, robotica, nuovi metodi di agricoltura) a quello della distribuzione (*food safety and traceability, supply chain and logistics*, tecnologie di processing e *packaging*, veicoli a guida autonoma per consegne alimentari).

L'Ateneo partecipa con due iniziative a [Proof of Concept](#), bando pubblicato dal Ministero dello Sviluppo Economico (ora MIMIT) - Direzione Generale per la tutela della proprietà industriale -

²⁵ Il dato relativo al 2024 è solo tendenziale ed è riportato esclusivamente ai fini conoscitivi.

Ufficio italiano brevetti e marchi - con l'obiettivo di innalzare il livello di maturità delle invenzioni brevettate dal sistema della ricerca in vista del loro sviluppo industriale.

2.3.5 *Public Engagement.*

Sul sito web di Ateneo, in una [pagina](#) dedicata, sono consultabili numerose informazioni di dettaglio sulle iniziative alle quali l'Ateneo partecipa, suddivise per ambiti di azione.

Le attività di *Public Engagement censite in IRIS RM* avviate nell'anno sono complessivamente **175**, di cui 36 organizzate e gestite dall'Ateneo e le restanti dalle sue Strutture Decentrate. Sono classificate quali *Attività di coinvolgimento e interazione con il mondo della scuola, Iniziative di coinvolgimento dei cittadini nella ricerca, Divulgazione scientifica, Attività culturali di pubblica utilità.*



2.4 Le Academy

Rappresentano un modello innovativo di partenariato, inaugurato nel 2016 con la *Apple Academy*, che - rielaborando le esperienze delle Academy aziendali - unisce formazione, conoscenza e innovazione, puntando alla piena occupabilità dei profili formati: sono il risultato di accordi di collaborazione tra l'Ateneo e Aziende di rilievo internazionale e offrono percorsi formativi di particolare rilevanza per il tessuto produttivo, sviluppando competenze e *soft skill*. L'accesso ai percorsi formativi avviene attraverso bandi di concorso che mirano alla selezione di candidati e candidate da ogni parte del mondo.

Le Academy inaugurate nel 2023 sono: [Micron International Academy](#), con l'obiettivo di formare esperti di tecnologia dei sistemi digitali integrati, con particolare attenzione ai sistemi avanzati di memoria, pronti a lavorare in tutto il mondo; [AWE](#), in collaborazione con il Dipartimento di Stato Americano, con l'obiettivo di supportare e formare ragazze e donne nella creazione e nello sviluppo di nuove realtà imprenditoriali; [Farmatech](#), nata in collaborazione con l'Università di Padova presso la sede UNINA di Scampia, con l'obiettivo di formare figure professionali altamente qualificate da impiegare nella filiera ricerca-produzione di farmaci a RNA e nella terapia genica.

Le Academy attive sono attualmente 13: sono presentate nella [pagina dedicata](#) del sito di Ateneo, che rimanda ai siti web delle singole Academy, sui quali sono rese disponibili le notizie relative alle attività, ai percorsi di formazione, ai bandi di selezione.

Dal 2023 è pienamente attiva [Agritech](#), con l'emanazione del primo bando di selezione di studenti e studentesse.



2.5 Polo penitenziario

Sono proseguite le attività del Polo Universitario Penitenziario (PUP): allo stato, i laureati sono 4. I corsi di Laurea attivi sono reperibili sul [sito PUP](#).



2.6 Eventi ed iniziative

L'Ateneo tutto è stato impegnato nella realizzazione di numerosissime iniziative di divulgazione scientifica, di valorizzazione e trasferimento di conoscenze, favorite dalla concomitanza con le **celebrazioni per l'800° anno dalla fondazione**, che cade nel 2024.

Il calendario delle iniziative ed eventi dedicati è consultabile sul sito web dedicato <https://www.800anni.unina.it/>: per l'occasione, UNINA ha 'aperto le sue corti' con un ciclo di visite guidate delle sedi e del patrimonio architettonico, artistico, storico e culturale affidato alla sua custodia. Tra le iniziative più coinvolgenti, si annoverano le *lauree honoris causa* conferite ad Alberto Angela²⁶ e ad Andrea Bocelli.

Dipartimenti, Musei della Federico II ed Orti botanici hanno trainato alcune tra le manifestazioni più rilevanti e partecipate. Nella pagina <https://www.unina.it/trasparenza/performance/relazione/> è pubblicato un elenco (limitato alle sole attività di *public engagement*, estratto da Catalogo IRIS) delle manifestazioni e delle iniziative realizzate (cfr. documento PEng).



2.7 Aurora – European Universities Alliance

È una Rete universitaria selezionata dalla Commissione Europea nell'ambito del programma EU+ European Universities: la *mission* di Aurora consiste nel coniugare la qualità della ricerca all'innovazione didattica e all'impatto sociale.

Tra i principali risultati conseguiti da UNINA nell'ambito della partecipazione all'alleanza, si annoverano: la partecipazione a progetti finalizzati alla formazione all'internazionalizzazione ICI e

²⁶ Sul sito web di Ateneo è possibile visualizzare il [video](#) dell'evento.

SUCTI27; l'approvazione del progetto Euridice, finalizzato allo sviluppo di un *joint european master degree* in *Digital Society and Global Citizenship*; la definizione dell'Aurora SDG, interfaccia digitale che consente di visualizzare e navigare nei prodotti di ricerca degli Atenei della Rete in funzione dei 17 *Sustainable Development Goals*; la partecipazione al gruppo di lavoro finalizzato al riconoscimento dei CFU conseguiti all'estero; la creazione del catalogo delle risorse per la ricerca nell'ambito del progetto Aurora RI; la promozione ed il sostegno alla mobilità internazionale di studenti, accademici, staff amministrativo attraverso accordi e bandi di *short mobility*.

Mobilità in entrata e in uscita

	Incoming			Outgoing		
	Visiting	Study - Traineeship	Job shadowing	Visiting	Study - Traineeship	Job shadowing
Studenti		85			40	
Accademici	25			10		
Amministrativi	24		25	8		6

Figura 5 - Prospetto dei risultati del programma di mobilità. Alcuni dati, relativi allo staff training, sono in aggiornamento.

L'Alleanza coinvolge 10 Università europee²⁸ e nel 2023 ha ottenuto un secondo *round* di finanziamento nell'ambito del nuovo bando: Aurora 2030 sarà coordinata da University of Iceland ed ha come nuovo partner l'Université de Paris Est-Créteil.



2.8 Centro di Ateneo Federica web-learning.

Sulla piattaforma **Federica Web-learning** sono resi disponibili n. 552 MOOC, di cui n. 42 prodotti nel 2023²⁹. Oltre 100 Mooc sono erogati anche nei principali *provider* mondiali ([EdX](#) e [Coursera](#)).

Federica supporta l'internazionalizzazione dell'offerta didattica di Ateneo attraverso la progettazione e produzione di Master erogati totalmente *on line* ed in lingua inglese, tra cui *Economics & Finance* e

²⁷ Ulteriori informazioni sui [progetto ICI](#) e [SUCTI](#) sono disponibili sui siti dedicati. Aurora ha promosso la formazione intensiva (Train the trainers) di 17 dipendenti per potenziarne le competenze nei processi di internazionalizzazione, il che ha permesso la formazione 'a cascata' di ulteriori 29 dipendenti.

²⁸ Oltre a Federico II, le Università coinvolte sono Vrije Universiteit Amsterdam, Copenhagen Business School, Universität Duisburg-Essen, University of East Anglia, University of Iceland, Universität Innsbruck, Università di Napoli Federico II, Univerzita Palackého Olomouci, Université Paris-Est Créteil, Universität Rovira I Virgili.

²⁹ Di cui oltre 100 erogati nei principali provider mondiali (EdX e Coursera).

specialization, Specialization Autonomous Vehicle Engineering MOVE e Data Science con Python e R, gli ultimi due rivolti ad un'utenza professionale che voglia apprendere la gestione delle più recenti tecniche di *Data mining, Machine Learning e Deep Learning*.

Nell'ottica del LLL (*Long Life Learning*), Federica ha sostenuto - in continuità con gli scorsi anni - l'aggiornamento e la formazione del personale di Ateneo con il progetto *UNINAINFORMAZIONE*, offrendo un catalogo di 16 corsi MOOC (tra gli altri: Sicurezza sul lavoro, Eguaglianza di genere, Cluster di Lingua inglese): alcuni degli obiettivi di *performance* del personale t.a. sono stati declinati quali obiettivi di formazione e gestiti con il supporto progettuale e tecnico del Centro³⁰.

E' proseguita la collaborazione con altre Pubbliche Amministrazioni, tra le quali segnala la Fondazione Scuola Beni Culturali; nel 2023 Federica Web-learning ha contribuito a formare complessivamente oltre 25.000 funzionari pubblici di diverse Università italiane e di enti di rilievo nazionale quali INAIL e ISTAT.



2.9 Rankings Internazionali

L'Ateneo nel suo complesso ha consolidato nell'anno 2023 i buoni risultati degli anni precedenti, con riferimento ai principali *ranking* internazionali: QS 2024 colloca Federico II tra i primi 400 Atenei del mondo, alla 335# posizione, settimo Ateneo in Italia. THE – World University Rankings 2024 ci colloca tra il 351-400#. UNINA è l'unico Ateneo del Sud Italia presente nel *ranking* QS entro i primi 500 posti. ARWU (Academic Ranking of World Universities) colloca UNINA tra 201-300#.

<https://www.shanghairanking.com/institution/university-of-naples-federico-ii>

<https://www.topuniversities.com/world-university-rankings?countries=it>

<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/university-naples-federico-ii>

³⁰ Si veda la sezione 3.4 Risultati raggiunti in attuazione degli OBIETTIVI TRASVERSALI.

³¹ Credits: Freepic, Icon by Muhammad_Usman.

3. RISULTATI RAGGIUNTI IN ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI CON IL P.I.A.O. 2023/2025

Il PIAO 2023-25, nella sezione *Performance*, ha assegnato al Direttore Generale ed ai Dirigenti obiettivi per lo più **derivati da atti di pianificazione primaria** ([P.S.A.](#), [Gender Equality Plan](#) e PRO3), in modo da assicurare la coerenza tra pianificazione strategica ed operativa ed il conseguimento/consolidamento dei **valori pubblici** perseguiti dall'Ateneo. Molti degli obiettivi costituiscono sviluppo della traiettoria *Semplificazione ed Università agile* o sono ad essa ricondotti; altri obiettivi costituiscono prosecuzione/sviluppo di attività avviate nel corso dei precedenti cicli di pianificazione.

Gli obiettivi sono stati evidenziati con colori differenti per segnarne la derivazione,

dal **P.S.A.**, in colore **arancio**

da **PRO3**, in colore **azzurro**

dal **G.E.P.** di Ateneo, in colore **verde**,

dalla pianificazione **P.C.T.** (Prevenzione della Corruzione e Trasparenza), in colore **grigio**,

o, se 'a cavallo' di diverse pianificazioni (es. P.S.A. + G.E.P.), evidenziati con colori misti.

Per ciascun obiettivo, oltre ad indicatore e *target* (definiti in continuità e coerenza con la pianificazione da cui derivano), sono stati altresì individuati la *baseline* - ove reperibile ed univoca – nonché l'*output* o l'*outcome* atteso e la fonte dalla quale ricavare notizie e/o dati necessari per la misurazione e la valutazione dei risultati conseguiti.

La sezione *Performance* (2.2) contempla

- I. **Obiettivi Organizzativi di Ateneo** (o *obiettivi istituzionali*): riguardano risultati perseguiti dall'Ateneo nel suo complesso, con l'apporto di una/più componenti dell'Amministrazione. In continuità con quanto previsto per l'anno 2022, sono stati assegnati obiettivi organizzativi di Ateneo di diretta derivazione dagli atti di pianificazione primaria, definiti in coerenza con le missioni tipiche dell'Ateneo. È inoltre inserito un obiettivo concernente il **risparmio e l'efficientamento energetico**. Per ciascun obiettivo sono individuati due diversi *referenti*, uno politico, l'altro amministrativo, in modo da collegarne la realizzazione anche all'area dell'Amministrazione coinvolta a vario titolo o in possesso delle competenze 'chiave' per la sua implementazione.
- II. **Obiettivi Organizzativi di Struttura**: riguardano risultati da conseguirsi a cura di una o più U.O. o Aree di Ateneo e dai relativi Dirigenti (che curano l'eventuale assegnazione 'a cascata' agli Uffici afferenti alle Aree da loro dirette). In continuità con quanto già previsto e così come per gli Obiettivi Organizzativi di Ateneo, sono definiti ed assegnati in derivazione dagli atti di pianificazione primaria. Vi rientrano anche specifici obiettivi di *performance* finalizzati alla prevenzione della corruzione ed alla promozione della trasparenza (evidenziati in colore grigio), assegnati a tutti i Dirigenti in coerenza con la pianificazione per la prevenzione della corruzione e la trasparenza riportata nella sezione '**rischi corruttivi**' del medesimo PIAO. In attuazione delle novità introdotte con il SMVP 2023 sono altresì assegnati specifici obiettivi di *performance* organizzativa collegati all'**ascolto dell'utenza ed alle conseguenti azioni di miglioramento**, con il contributo del Direttore generale e di tutti i dirigenti.
- III. **Obiettivi assegnati/da assegnare al personale t.a. di categoria EP e D con incarico di responsabilità**: sono assegnati dal soggetto valutatore (Dirigente/Responsabile di Struttura), in numero non inferiore a 3 e non superiore a 6, sentito l'interessato/a, in coerenza con l'incarico

conferito dal DG, con la pianificazione strategica di Ateneo e con gli obiettivi perseguiti dalla Struttura di appartenenza³². Alle Strutture coinvolte nella realizzazione di progetti strategici (PNRR-Dipartimenti di eccellenza) è stata fortemente consigliata l'assegnazione di obiettivi di monitoraggio e/o coerenti con la realizzazione delle specifiche fasi di progetto.

- IV. **Obiettivi Trasversali**, assegnati al complesso del personale t.a. ed affidati al coordinamento del Direttore Generale, con il supporto di specifiche ed individuate figure tecniche³³. Per il 2023 coincidono essenzialmente con obiettivi di formazione, quale leva del cambiamento culturale ed organizzativo: il personale tecnico-amministrativo è stato indirizzato verso una formazione connessa alla nuova regolazione del lavoro agile ed attenta allo sviluppo di competenze digitali, alle tematiche della parità di genere e del benessere organizzativo, oltre che al recupero/sviluppo delle competenze linguistiche. È stato inoltre introdotto, quale modalità innovativa di formazione, uno specifico obiettivo volto all'apprendimento nell'ambito di uno scenario simulato di attacco informatico.
- V. **Obiettivi di continuità**: richiamati nel P.I.A.O. 2023-25, sono stati assegnati al personale t.a. e dirigenziale secondo i criteri descritti nel SMVP 2023. Sono stati correlati essenzialmente al miglioramento dei livelli di efficienza ed efficacia dell'azione delle U.O. così come fissati nelle tabelle dei relativi procedimenti/adempimenti, o - in via alternativa e residuale - alla collaborazione alla realizzazione di azioni di ascolto dell'utenza.

Di seguito si illustrano i risultati raggiunti in attuazione degli obiettivi assegnati, ripartiti per tipologia, con indicazione delle eventuali rimodulazioni disposte in corso d'anno; per sintetizzare il risultato raggiunto è utilizzata la seguente simbologia:



risultato in linea con il *target* assegnato;



risultato non in linea con il *target* assegnato;



risultato non raggiunto;



obiettivo rimodulato in corso d'anno.



motivazioni della rimodulazione

Questa sezione della Relazione è stata redatta consultando i fascicoli di autovalutazione dei/delle dirigenti, atti, documenti ed informazioni disponibili presso le Aree e gli Uffici dell'Ateneo e sul sito istituzionale, nonché sulla base delle informazioni emerse nel corso di confronto con i/le Dirigenti di Ateneo e/o con singoli/e Responsabili di Struttura.

³² Le schede di assegnazione degli obiettivi alle singole unità di personale con incarico sono pubblicate in apposita [pagina](#) del sito web di Ateneo, raggiungibile anche dalla pagina dedicata al PIAO.

³³ Il vigente Contratto Integrativo ha correlato al raggiungimento degli Obiettivi Trasversali la corresponsione al personale t.a. dell'indennità ex art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005, come confermata dall'art. 64, comma 5, del CCNL 19.04.2018.

3.1 Il collegamento tra ciclo di bilancio e ciclo della *performance*.

In via sperimentale, è stato realizzato un **primo collegamento tra ciclo di bilancio e programmazione strategica (PSA)**, oggetto di specifico obiettivo di performance³⁴ affidato alla responsabilità della Dirigente dell'Area Bilancio e Finanza.

L'avvio della sperimentazione ha comportato, preliminarmente, l'adattamento dell'applicativo U-budget, mediante definizione ed aggiunta di uno specifico campo, da compilare a cura di ciascun operatore, che consente di collegare la singola voce di costo/investimento ad uno degli obiettivi strategici. A seguire, sono state emanate istruzioni³⁵ - destinate ai/alle Dirigenti delle Aree, ai/alle Capo-Uffici ed ai/alle Responsabili dei Processi Contabili - finalizzate a coordinare l'elaborazione del bilancio di previsione nella nuova prospettiva della sua integrazione con la pianificazione strategica.

Nel [bilancio di previsione di Ateneo per il 2024](#), è presente una apposita sezione (par. 8), intitolata 'Budget per attività', nella quale è esposta la riclassificazione dei costi e degli investimenti che l'Ateneo prevede di sostenere per ogni singolo obiettivo strategico.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
BILANCIO UNICO D'ATENEO DI PREVISIONE ANNUALE AUTORIZZATO PER L'ESERCIZIO 2024

Obiettivo	Budget costi 2024
1.Partecipazione	26.560.736
2.Riduzione delle diseguaglianze	2.335.957
3.Formare al pensiero sostenibile	1.668.836
4.Responsabilità e gestione sostenibile	19.428.791
5.Sviluppare i processi di digitalizzazione	4.158.331
6.Ricerca globale	273.177.286
7.Engaged University	56.852.635
8.Mobilità e interculturalità	5.619.118
9.Spese non finalizzate a obiettivi specifici	607.220.654
Totale	997.022.346

Obiettivo	Budget investimenti 2024
1.Partecipazione	4.131.051
2.Riduzione delle diseguaglianze	124.000
3.Formare al pensiero sostenibile	40.459
4.Responsabilità e gestione sostenibile	7.470.644
5.Sviluppare i processi di digitalizzazione	11.122.699
6.Ricerca globale	22.973.535
7.Engaged University	37.196.021
8.Mobilità e interculturalità	27.800
9.Spese non finalizzate a obiettivi specifici	83.589.955
Totale	166.676.163

DESCRIZIONE OBIETTIVO	Budget 2024	Budget 2025	Budget 2026
Engaged University	94.048.656	30.504.029	26.330.584
Formare al pensiero sostenibile	1.709.296	18.621	18.621
Mobilità e interculturalità	5.646.918	3.134.034	3.096.024
Partecipazione	30.691.787	3.906.447	3.748.876
Responsabilità e gestione sostenibile	26.899.435	21.664.200	21.664.200
Ricerca globale	296.150.821	51.253.947	45.835.918
Riduzione delle diseguaglianze	2.459.957	143.528	143.528
Spese non finalizzate a obiettivi specifici	690.810.609	717.024.893	618.377.882
Sviluppare i processi di digitalizzazione	15.281.029	12.000	-
Totale complessivo	1.163.698.509	827.661.698	719.215.631

Figura 6 – Bilancio di previsione di Ateneo – sez. Budget per attività

³⁴ Si veda la sezione n. 3.3 (Risultati raggiunti in attuazione degli Obiettivi Organizzativi di Struttura assegnati alle Aree), sub obiettivo n. 16.

³⁵ OG/2023/304 e PG/2023/89228.

Box – Gli indicatori di salute finanziaria

Si riporta di seguito l'andamento nel quadriennio 2020-2023 di alcuni indicatori di salute economico-finanziaria dell'Ateneo.

Il FFO – Fondo di Finanziamento Ordinario è in crescita costante dal 2020, interrotta da un lievissimo calo registrato nel 2022.



Il grafico n. 1 espone l'ammontare del FFO in milioni di € così come riportato nei DDMM di riferimento (e pubblicati nella sez. Trasparenza/Bilanci di esercizio per gli anni 2020, 21, 22, 23):

- 2020: €395.598.812 (DM n. 442 in data 10.08.2020);
- 2021: €425.294.573 (DM n. 1059 in data 09.08.2021);
- 2022: €424.007.525 (DM n. 581 in data 24.06.2022);
- 2023: €459.623.789 (DM n. 809 in data 07.07.2023).

Grafico n. 1: Andamento FFO 2020-2023.

L'Ateneo ha progressivamente ridotto nell'ultimo triennio i tempi di pagamento delle fatture commerciali, fino a pervenire ad un indicatore di tempestività dei pagamenti (ITP) pari a -14,47³⁶ 37.

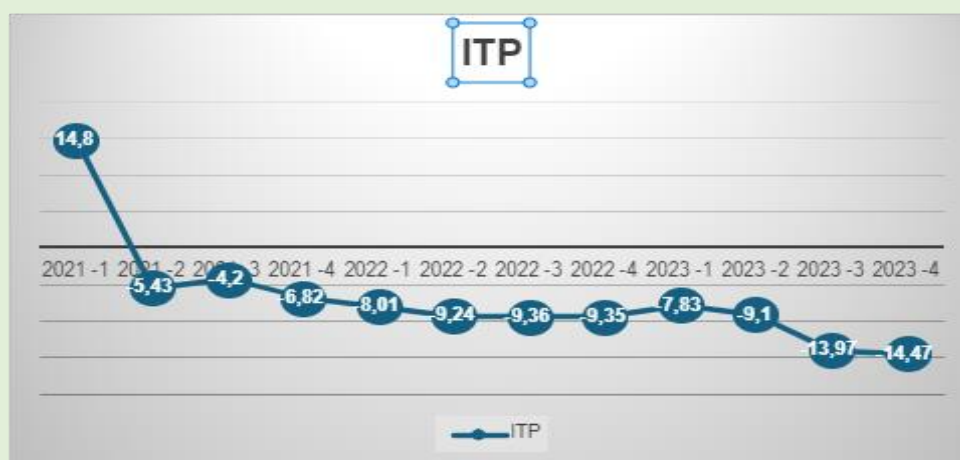


Grafico n.2 ITP – Indicatore di Tempestività dei Pagamenti: I trimestre 2021 – IV trimestre 2023

³⁶ In sostanza, l'Ateneo onora i propri debiti con anticipo rispetto alle scadenze.

³⁷ All'ITP fa riferimento uno specifico obiettivo di *performance* assegnato per il 2024, tenuto conto anche del dettato normativo di cui al d.l. 13/2023: indicatori, *target* ed assegnatari sono declinati in modo da promuovere il più ampio coinvolgimento e responsabilizzazione delle diverse articolazioni dell'Ateneo, fortemente impegnato nella gestione del PNRR.

3.2 Risultati raggiunti in attuazione degli obiettivi organizzativi di Ateneo



















OBIETTIVI ORGANIZZATIVI DI ATENEO			
N.	Obiettivo	Risultato	Cfr. pag. n.
1	Ampliamento degli spazi destinati alla didattica e alla ricerca presso le sedi di San Giovanni e Frullone		<u>29</u>
2	Rafforzamento del supporto dell'Amministrazione Centrale alle attività di ricerca dei Dipartimenti di Eccellenza e Monitoraggio dello stato di attuazione dei progetti e dell'andamento della spesa		<u>30</u>
3	Rafforzamento del supporto dell'Amministrazione Centrale alle attività di ricerca delle Strutture decentrate - Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza: A) Stipula accordi di partenariato B) Monitoraggio stato di attuazione dei progetti e dell'andamento della spesa		<u>30</u>
4	Realizzazione di iniziative, eventi ed attività di divulgazione scientifica e di pubblica utilità, anche con interazioni con il mondo della scuola		<u>31</u>
5	Formazione della comunità universitaria sulle tematiche di genere 		<u>32</u>
6	Aggiornamento del disciplinare di Ateneo sul lavoro agile, alla luce del nuovo quadro normativo nazionale e delle previsioni del nuovo CCNL		<u>33</u>
7	Monitoraggio degli indicatori riportati nella sezione LAVORO AGILE del PIAO di Ateneo		<u>33</u>
8	Reingegnerizzazione e digitalizzazione dei processi delle strutture di Ateneo		<u>34</u>
9	Promozione richieste congedo parentale da parte dei padri		<u>35</u>
10	Iniziative finalizzate ad erogare nuovi servizi di welfare		<u>36</u>
11	Miglioramento organizzativo: Riassetto dell'Amministrazione Centrale e Standardizzazione dei servizi assicurati negli Uffici Dipartimentali		<u>37</u>
12	Contributo al miglioramento del Sistema di Governo e di Assicurazione della Qualità dell'Ateneo		<u>37</u>
13	Iniziative, misure e soluzioni organizzative adottate per promuovere/favorire l'uso razionale dell'energia, delle fonti energetiche rinnovabili e delle risorse naturali 		<u>39</u>
14	Implementazione del Cruscotto di Monitoraggio a supporto dei Piani di miglioramento derivanti dai DVR		<u>41</u>
15	Implementazione del Piano di audit della sicurezza		<u>42</u>
16	Progettazione ed implementazione del sistema informativo territoriale di Ateneo (SIT)		<u>42</u>

Tabella n. 8 – Obiettivi Organizzativi di Ateneo - Sintesi risultati. Per navigare all'interno della sezione, **CTRL+click** sul numero di pagina.


OBIETTIVO N.1				
AMBITO: STRATEGICO - PSA - OBIETTIVO 1 – PARTECIPAZIONE - AZIONE 1.6 OBIETTIVO 2 - RIDUZIONE DELLE DISEGUAGLIANZE - AZIONE 2.3 OBIETTIVO 6 – RICERCA GLOBALE - AZIONE 6.3				
PRO3 - SEZ. 1, AZ. C1: INNOVARE I SERVIZI AGLI STUDENTI PER LA RIDUZIONE DELLE DISUGUAGLIANZE. MIGLIORAMENTO DELLE AULE E DEGLI SPAZI DI STUDIO - PRO3 - SEZ. 2, AZ. B3 - PROMUOVERE LA RICERCA A LIVELLO GLOBALE				
Obiettivo/Azioni	Responsabile	Indicatore	Target 2023	Risultato
Ampliamento degli spazi destinati alla didattica e alle attività di servizio per gli studenti Integrazione degli interventi per il diritto allo studio e dei servizi per gli studenti con disabilità, anche attraverso azioni di ampliamento e adeguamento delle aule e degli spazi Realizzazione e potenziamento delle infrastrutture a supporto della ricerca anche attraverso accordi di partenariato pubblico – privato e costruzioni di alleanze tra l’Ateneo, altre Università ed Enti Pubblici e privati di ricerca Lavori di ampliamento degli spazi destinati ad attività didattica e di ricerca presso le sedi di San Giovanni e Frullone: Realizzazione di ulteriori spazi destinati ad aule, laboratori e infrastrutture: almeno mq 3.763 ulteriori disponibili per la didattica, almeno mq 897 ulteriori disponibili per la ricerca	Dirigente dell’Area Edilizia	Stato di Avanzamento. Al termine del 2024: A) Mq di Spazi ulteriori realizzati, disponibili per la didattica B) Mq di Spazi ulteriori realizzati, destinati ad attività di ricerca (laboratori)	A) Invio al DG della RELAZIONE A STRUTTURE ULTIME dei cantieri di San Giovanni (Moduli A1-A2) e Frullone entro il 31.12.2023; B) invio al DG della RELAZIONE A STRUTTURE ULTIME del cantiere del Frullone entro il 31.12.2023 ³⁸	 85%

Tabella 8.1 – Obiettivi Organizzativi di Ateneo - Sintesi risultati obiettivo n.1.

L’obiettivo è assegnato sin dal primo PIAO di Ateneo, in prosieguo della pianificazione integrata (P.I.A.) delle annualità precedenti e, in parte, in attuazione di specifiche azioni/obiettivi contemplati dalla pianificazione strategica (PSA) e triennale (PRO3), declinati anche quali azioni/obiettivi di accessibilità fisica.

I due cantieri ai quali si riferisce, in particolare, il *target* dell’obiettivo organizzativo di Ateneo – San Giovanni a Teduccio (moduli A1 e A2) e Frullone – hanno scontato ritardi derivanti dai blocchi di operatività risalenti all’emergenza epidemiologica da COVID-19 e da difficoltà di approvvigionamento dei materiali, ulteriormente aggravate dalla sopravvenienza del conflitto russo-ucraino. Per uno dei due cantieri (Frullone) i ritardi sono stati ampiamente recuperati e, entro la data definita nel *target* 2023 dell’obiettivo, è stato redatto il **certificato di ultimazione lavori**, per cui il **target è da considerarsi pienamente raggiunto** (target sub A - Frullone e target sub B). Diversamente, per il cantiere di San Giovanni a Teduccio (target sub A - Moduli A1-A2), i ritardi sono stati recuperati parzialmente e si stima una percentuale di realizzazione delle strutture pari al 40%. Si stima, pertanto, una percentuale complessiva di conseguimento del *target* pari all’**85%**³⁹.

³⁸ In sede di Assestamento del P.I.A.O. 2023-2025, approvato dal CdA di Ateneo nell’adunanza del 28/06/2023, era stato precisato quanto segue: ***Attese le verifiche in corso con il MUR, il DG è autorizzato - all’esito delle stesse – a sottoporre alla firma del Rettore un decreto di rimodulazione dell’obiettivo/azioni.***

³⁹La percentuale di conseguimento del risultato è stata così misurata: in assenza di indicazione di sub-pesi nel PIAO, ciascuno dei due target pesa in egual misura (50% target A e 50% target B); analogamente, il peso del target A è suddiviso in egual misura tra le 2 sedi (25% San Giovanni a T. + 25% Frullone); ciò premesso, il target



OBIETTIVO N.2				
AMBITO: STRATEGICO - PSA - OBIETTIVO 6 – RICERCA GLOBALE - AZIONE 6.1				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Promuovere la qualità e la crescita della Ricerca in Ateneo, attraverso interventi volti a realizzare un circolo dinamico della conoscenza. Supporto e valorizzazione delle attività di ricerca di Ateneo con particolare riferimento alla partecipazione a bandi competitivi. Rafforzamento del supporto dell'Amministrazione Centrale alle attività di ricerca delle Strutture decentrate Dipartimenti di Eccellenza - Monitoraggio stato di attuazione dei progetti e dell'andamento della spesa	Direttore generale, nonché: Dirigente ad interim dell'Area Ricerca e TM (anche con riferimento ai dati ricevuti dalle Strutture decentrate); Dirigenti dell'Area Attività Contrattuale, Area Edilizia, Area Didattica e Servizi agli Studenti, Area Risorse umane, ciascuno per la parte di Competenza	n. report/anno	n. 2 report, al 30.6.2023/31.10.2023, da trasmettere al DG rispettivamente entro il 31.7.2023 e 30.11.2023	

Tabella 8.2 – Obiettivi Organizzativi di Ateneo - Sintesi risultati.

I target sono stati conseguiti; i risultati raggiunti in ordine ai Dipartimenti di Eccellenza sono stati evidenziati nella sez. **2.2 Ricerca - Attività e risultati**.

OBIETTIVO N.3				
AMBITO: STRATEGICO - PSA - OBIETTIVO 6 – RICERCA GLOBALE E OBIETTIVO 7 - ENGAGED UNIVERSITY- AZIONI 6.1 E 7.4				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Promuovere la qualità e la crescita della Ricerca in Ateneo, attraverso interventi volti a realizzare un circolo dinamico della conoscenza. Supporto e valorizzazione delle attività di ricerca di Ateneo con particolare riferimento alla partecipazione a bandi competitivi. Partecipazione attiva alle reti pubblico-private, agli ecosistemi	Direttore generale, nonché: Dirigente ad interim dell'Area Ricerca e TM con riferimento ai dati ricevuti dalle Strutture decentrate; Dirigenti	A) percentuale di progetti per i quali il CdA approva il testo dell'accordo da stipulare (hub/spoke o spoke/affiliati) B) n. report/anno	A) 90% dei progetti entro il 30.11.2023 B) n. 2 report, al 30.6.2023/31.10.2023, da trasmettere al DG rispettivamente entro il 31.7.2023 e 30.11.2023	

A è stato conseguito al 40% per San Giovanni a T. e al 100% per Frullone; il target B (Frullone) è stato conseguito al 100%. Fermo ciò in ordine alla *misurazione* dei risultati conseguiti, con riferimento all'*indicatore* dell'obiettivo - e in coerenza con la pianificazione triennale PRO₃ - si ritiene opportuno evidenziare che sono stati al contempo **realizzati presso altre sedi di Ateneo spazi ulteriori per la didattica**; di ciò e delle azioni sinergiche messe in campo per superare le imprevedibili difficoltà sopra ricordate si potrà tener conto nella fase di *valutazione* della performance successiva all'approvazione della presente Relazione; a tal riguardo, il punteggio di autovalutazione del dirigente è pari al **95%**.

dell'innovazione e ai centri nazionali di ricerca in relazione al PNRR Rafforzamento del supporto dell'Amministrazione Centrale alle attività di ricerca delle Strutture decentrate Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - A) Stipula accordi di partenariato B) Monitoraggio stato di attuazione dei progetti e dell'andamento della spesa	dell'Area Attività Contrattuale, Area Edilizia, Area Didattica e Servizi agli Studenti, Area Risorse umane, ciascuno per la parte di competenza			
---	---	--	--	--

Tabella 8.3 – Obiettivi Organizzativi di Ateneo - Sintesi risultati.

I target sono stati conseguiti; i risultati raggiunti in ordine al PNRR sono stati evidenziati nella sez. **2.2 Ricerca - Attività e risultati**.


OBIETTIVO N.4				
AMBITO: PRO3 - SEZ. 2, AZIONE 2 - PROMUOVERE LA RICERCA A LIVELLO GLOBALE - TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E DI CONOSCENZE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Promozione e Valorizzazione della Ricerca. Realizzazione di iniziative, eventi ed attività di divulgazione scientifica e di pubblica utilità, anche con interazioni con il mondo della scuola.	Direttore Generale	N. di iniziative/eventi/attività	almeno 82	

Tabella 8.4 – Obiettivi Organizzativi di Ateneo - Sintesi risultati.

L'obiettivo, strettamente collegato con la pianificazione PRO₃, è stato assegnato al coordinamento del Direttore Generale; alla sua realizzazione hanno contribuito molte delle Strutture decentrate (Dipartimenti).

In alcuni casi (Musei ed Orti) il supporto/contributo alla realizzazione di iniziative ed eventi (o il monitoraggio sulla relativa partecipazione) è stato assegnato quale obiettivo di *performance* al personale con incarico.

Molti degli eventi e delle azioni sono state realizzate nell'ambito del calendario delle celebrazioni per l'80esimo anno dalla fondazione di UNINA⁴⁰.

Le attività classificate e catalogate in IRIS RM sono 175⁴¹.

Il *target* risulta conseguito ed ampiamente superato.

⁴⁰ Si veda anche quanto riportato in **2.6 Eventi ed iniziative**.

⁴¹ Notizie e dati forniti dall'Ufficio Gestione Dati per supporto VQR. Estrazione in data 17.4.24. Il numero comprende le sole iniziative/eventi/attività classificate nel Public Engagement.



OBIETTIVO N.5				
AMBITO: PARITÀ DI GENERE - GEP –				
AZIONE N. 17: FORMAZIONE SPECIFICA PER COMMISSIONI DI CONCORSO E GOVERNANCE SU UNCONSCIOUS BIAS				
Obiettivo/Azioni	Responsabile	Indicatore	Target 2023	Risultato
Formazione della comunità universitaria sulle tematiche di genere Realizzazione ed erogazione modulo aggiuntivo su "Unconscious Bias" all'interno del MOOC "Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università" su piattaforma Federica web learning	Direttore Generale (con il supporto del personale del Centro FEDERICA WEB-LEARNING, dell'Ufficio formazione)	a) n. iniziative/anno finalizzate alla diffusione del modulo tra i componenti delle Commissioni di Concorso b) monitoraggio della fruizione da parte del personale della formazione (modulo aggiuntivo MOOC) prima della conclusione dei lavori della Commissione di concorso di cui fa parte: SI/NO	a) almeno n. 1 b) SI	 42 

Tabella 8.5 – Obiettivi Organizzativi di Ateneo - Sintesi risultati.



MOTIVAZIONI DELLA RIMODULAZIONE: come riferito dalle Dirigenti dell'Area Risorse umane e dell'Area Organizzazione e Sviluppo, il notevole carico di lavoro degli Uffici che curano le procedure concorsuali e dell'Ufficio Formazione non consente agli stessi di contribuire alla realizzazione dell'obiettivo mediante invio *ad personam* dell'invito a seguire il corso; pertanto, ai fini della conservazione dell'obiettivo e della sua migliore implementazione, si è proceduto ad una riprogrammazione delle attività⁴³ (target 2023/2024, lettere a e b).

L'obiettivo è stato assegnato in continuità con quanto previsto nel primo PIAO di Ateneo: il modulo [Unconscious bias](#) è stato reso disponibile sulla piattaforma del Centro di Ateneo Federica web-learning ai/alle componenti delle Commissioni di concorso (personale docente, dirigente e tecnico-amministrativo di Ateneo). L'avviso contenente le modalità di fruizione del corso è stato pubblicato sul sito web di Ateneo, IN PRIMO PIANO, nelle pagine riservate al personale Docente ed al personale tecnico-amministrativo, nonché nell'area riservata di ciascuna unità di personale dirigenziale e tecnico-amministrativo, alla voce FORMAZIONE DIRIGENTI E PERSONALE T.A..

Dai *report* trasmessi dal Centro Federica Web Learning all'Ufficio formazione risulta che, alla data del 31/12/2023, hanno seguito il corso 209 unità di personale tecnico-amministrativo, pari al 18% del personale coinvolto nelle commissioni di concorso.

⁴² Il *Responsabile*, l'*Indicatore* ed il *target* sono stati così rimodulati in sede di *asestamento* del PIAO, approvato dal CdA di Ateneo nell'adunanza del 28/06/2023.

⁴³ Si precisa che, in sede di rimodulazione, i *target* sono stati ridefiniti in misura meno sfidante rispetto all'iniziale stesura del PIAO 23-25, in quanto a seguito di riassetto dell'Amministrazione centrale – di cui si è già detto – sono state assegnate alla competenza dell'Area Risorse Umane le procedure di reclutamento sia per il personale T.A. che per i professori e ricercatori: su tale Area è, dunque, gravato un notevole carico derivante dalla necessità di rispettare gli *step* delle numerose procedure di concorso legate ai progetti PNRR (procedure in cui, peraltro, sono coinvolte come componenti delle Commissioni non solo unità di personale di questo Ateneo, ma anche – com'è noto - numerosi professori di altri Atenei).

OBIETTIVO N.6				
AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
AMBITO: PARITÀ DI GENERE - GEP - AZIONE 1A - LAVORO AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Investire nell'empowerment delle risorse umane Aggiornamento del disciplinare di Ateneo sul lavoro agile, alla luce del nuovo quadro normativo nazionale e delle previsioni del nuovo CCNL	Direttore generale e Dirigente della Area Risorse umane	SI/NO	SI (cfr. appendice 3.2.A, PIAO 24-26)	<input checked="" type="checkbox"/>

Tabella 8.6 – Obiettivi Organizzativi di Ateneo - Sintesi risultati.

Il *target* per l'anno 2023 risulta conseguito: si veda il **Disciplinare aggiornato**, emanato con decreto del DG n.571 del 08/05/2023, al quale hanno fatto seguito tempestivi interventi della Direzione generale e dell'Area Risorse umane (cfr. Avvisi di chiarimenti/proroga per i/le Lavoratori/trici 'fragili' emanati il 24/5/2023, il 6/7/2023 e il 04/10/2023, consultabili nella pagina web dedicata <https://www.unina.it/ateneo/misure-lavoro-agile>).

Si veda, inoltre, sub **4.7 Il lavoro agile in Ateneo**. e le notizie riportate di seguito (sub obiettivo n. 7).

OBIETTIVO N. 7				
AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
AMBITO: PARITÀ DI GENERE - GEP - AZIONE 1A - LAVORO AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Investire nell'empowerment delle risorse umane e migliorare la qualità dei servizi. Introdurre ed attuare misure finalizzate ad accrescere il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e la conciliazione dei tempi di vita/lavoro. Contributo, per la parte di competenza, al monitoraggio degli indicatori riportati nella sezione LAVORO AGILE del presente PIAO, anche ai fini dell'elaborazione del PIAO 2024/26	Dirigente dell'Area Organizzazione e Sviluppo - unitamente al CSI di Ateneo - con il contributo di tutti i dirigenti, ciascuno per la parte di competenza	n. report/anno	Almeno 2	<input checked="" type="checkbox"/>

Tabella 8.7 – Obiettivi Organizzativi di Ateneo - Sintesi risultati.

L'obiettivo, assegnato alla Dirigente dell'Area Organizzazione e Sviluppo ed al CSI di Ateneo, con il contributo dei/delle dirigenti di Ateneo, è stato raggiunto: dall'[appendice 3.2.B](#) al PIAO 2024-26⁴⁴, emerge il raggiungimento di un buon livello di attuazione delle condizioni abilitanti del lavoro agile in Ateneo. Si veda, inoltre, sub [4.7 Il lavoro agile in Ateneo.](#)


OBIETTIVO N. 8				
AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Semplificazione dei processi ed accelerazione dei tempi procedurali. Reingegnerizzazione e digitalizzazione dei processi delle strutture di Ateneo	Direttore Generale e Dirigenti	Percentuale di attuazione - per i ruoli/procedure/esigenze tecnologiche/flussi di competenza - delle azioni di riprogettazione/adequamento/ridefinizione da realizzare progressivamente nel triennio, individuate - a seguito di confronto con il Direttore generale e i dirigenti d'Area - dai Gruppi di lavoro interdisciplinari nominati dalla governance	100%	

Tabella 8.8 – Obiettivi Organizzativi di Ateneo - Sintesi risultati.

L'obiettivo, assegnato alla realizzazione congiunta del Direttore Generale e dei/delle Dirigenti di Ateneo, si iscrive nella logica della nuova pianificazione integrata; il coordinamento progettuale delle azioni di rilievo strategico è stato affidato a due Gruppi Interdisciplinari costituiti già nell'anno 2022⁴⁵. Gli **esiti** delle azioni ritenute prioritarie sono i seguenti:

- A) nelle more della transizione digitale delle Segreterie Studenti, riprogettazione del processo di gestione dei ticket (=richieste di assistenza da parte degli studenti);
- B) progettazione e avvio sperimentale della nuova app MyUNINA destinata agli studenti (disponibile per il *download* sui principali canali, [Google Play Store](#) ed [Apple Store](#)), che consente di prenotare gli esami, di gestire le prenotazioni effettuate e di consultare il libretto virtuale;
- C) avvio dello studio di fattibilità e conseguente progettazione della migrazione dati dalla piattaforma attualmente in uso⁴⁶ verso una nuova piattaforma di gestione della didattica e delle carriere degli studenti;⁴⁷
- D) avvio dei lavori per il ri-disegno e la riprogettazione del nuovo sito web di Ateneo;
- E) analisi di fattibilità per il potenziamento del sistema di posta elettronica.

La prosecuzione/ il perfezionamento delle azioni sub B), C), D) E) è oggetto di assegnazione di uno specifico obiettivo di performance istituzionale per il 2024⁴⁸.

In continuità con le azioni realizzate nei precedenti cicli di programmazione, è stata estesa a tutto l'Ateneo la dematerializzazione del processo di gestione delle [missioni](#) di servizio, dall'inserimento dell'istanza di autorizzazione fino alla liquidazione delle spese e delle indennità.

⁴⁴ Si veda la colonna **Baseline (dicembre 2023)**.

⁴⁵ Gruppo di lavoro interdisciplinare per la Razionalizzazione del Modello Organizzativo e Procedurale dell'Ateneo; Gruppo di lavoro per la transizione digitale delle Segreterie studenti.

⁴⁶ GEDAS.

⁴⁷ CINECA-ESSE3.

⁴⁸ Si veda il [PIAO 24-26, ob. istituzionale n. 6](#).

È stato inoltre riconfigurato il **Contact Center** di Ateneo - attraverso il quale è possibile anche tracciare in tempo reale lo stato di lavorazione⁴⁹ di un ticket (= richiesta di intervento/assistenza) da parte dei singoli gruppi coinvolti nel workflow - ed è stata completata l'**integrazione dell'app IO in diverse utilità** a disposizione del personale e degli studenti.

Ulteriori azioni di digitalizzazione/reingegnerizzazione sono state realizzate in attuazione di specifici obiettivi di *performance* assegnati per il 2023 nell'ambito della traiettoria strategica *Semplificazione ed Università Agile*, anche in prosieguo di precedenti annualità di programmazione. Sul punto si veda il rendiconto degli obiettivi organizzativi di struttura nn. 7, 9, 10.

Altre azioni di digitalizzazione/reingegnerizzazione, individuate dai Dirigenti di Ateneo anche a seguito di ascolto dell'utenza⁵⁰, sono state vagliate dal Direttore Generale in sede di programmazione per il 2024 e trasfuse in obiettivi di *performance*⁵¹: tra le altre, l'elaborazione di uno studio di fattibilità per la **digitalizzazione delle richieste di autorizzazione per incarico extra-istituzionale** e la **dematerializzazione delle schede di valutazione del personale T.A.B.** in vista delle prossime *progressioni*.


OBIETTIVO N. 9				
AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
AMBITO: PARITÀ DI GENERE - GEP – AZIONI 2A E 2B				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Promozione richieste congedo parentale da parte dei padri A) Realizzazione/aggiornamento di materiale informativo (brochure/FAQ o video) per diffondere in Ateneo le conoscenze di base, giuridiche e procedurali, per la fruizione dei congedi parentali da parte dei padri; B) Realizzazione di statistiche interne annuali di monitoraggio delle richieste di congedi parentali presentate per genere	Direttore Generale, con il supporto della Responsabile dell'Ufficio Assenze e Presenze Personale Contrattualizzato (UAPPC)	A) n. iniziative/anno realizzate per diffondere le informazioni sull'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri B) n. report/anno di monitoraggio delle richieste di congedi parentali presentate per genere	A) ≥ 1 B) ≥ 1	

Tabella 8.9 – Obiettivi Organizzativi di Ateneo - Sintesi risultati.

L'obiettivo, direttamente derivato dal GEP di Ateneo, ha la finalità di accrescere la consapevolezza dei lavoratori padri in ordine ai propri diritti parentali ed alle relative modalità di esercizio.

⁴⁹ Sono tracciati anche i tempi delle lavorazioni dei diversi gruppi/U.O. coinvolti nella risoluzione di un ticket.

Nel corso dell'anno 2024 sarà esplorata la possibilità di generazione di reportistica utile per la valutazione delle performance dei singoli soggetti/gruppi coinvolti in processi pilota.

⁵⁰ Cfr. 3.3.2 – Obiettivi di performance organizzativa collegati all'ascolto dell'Utenza ed alle conseguenti azioni di miglioramento - obiettivo n. 19.

⁵¹ Si veda il [PIAO 24-26, ob. istituzionale n. 6](#), oltre che [PIAO 24-26, ob. org. di struttura n. 6](#).

La Responsabile dell'Ufficio Assenze e Presenze del Personale Contrattualizzato ha predisposto, già nell'anno 2022, una 'pillola formativa/informativa' erogata su piattaforma Teams. Nel 2023 è stata effettuata una *recall* destinata al personale che non avesse già fruito dell'azione formativa/informativa nell'anno precedente. In aggiunta, sono state predisposte e pubblicate delle FAQ aventi ad argomento la fruizione e l'indennizzo dei congedi parentali⁵².

È stato inoltre realizzato un nuovo *report*⁵³ di monitoraggio delle ore fruite dai/dalle dipendenti di Ateneo⁵⁴ a titolo di congedo parentale, riportato di seguito, che evidenzia un aumento dei giorni⁵⁵ fruiti dai lavoratori padri, senza – tuttavia – intaccare la forte prevalenza delle lavoratrici madri.

Numero <u>ore</u> congedo parentale (anno-M/F)				Numero <u>giorni</u> congedo parentale (anno-M/F)			
ANNO	Sesso		Totale	ANNO	Sesso		Totale
	F	M			F	M	
2020	87	20	107	2020	307	178	485
2021	245	38	283	2021	745	168	913
2022	389	52	441	2022	1154	244	1398
2023	395	26	421	2023	1131	421	1552

Tabella 8.9.1 – n. ore congedo parentale/anno fruite dal personale t.a. di Ateneo ripartite per genere (M/F)

Tabella 8.9.2 – n.giorni congedo parentale/anno fruite dal personale t.a. di Ateneo ripartite per genere (M/F)

I due *target* (A e B) risultano quindi raggiunti.


OBIETTIVO N.10				
AMBITO: PARITÀ DI GENERE - GEP – AZIONE N. 3: SERVIZI DI WELFARE				
Obiettivo/Azioni	Responsabile	Indicatore	Target 2023	Risultato
Iniziative finalizzate ad erogare nuovi servizi di welfare A) Progettazione e realizzazione di nuovi servizi di welfare per il personale di Ateneo B) Monitoraggio del livello di soddisfazione complessiva dei/delle dipendenti di Ateneo e del livello di soddisfazione per genere	Direttore Generale	A) Stato di avanzamento della progettazione/realizzazione di nuovi servizi di welfare B) n./anno di monitoraggi del livello di soddisfazione complessiva del personale dipendente e del livello di soddisfazione per genere C) % dipendenti complessivamente soddisfatti/e	A) progettazione di nuovi servizi di welfare B) ≥ 1 C) + 5% rispetto al 2022	

Tabella 8.10 – Obiettivi Organizzativi di Ateneo - Sintesi risultati.

L'obiettivo deriva dal GEP di Ateneo ed è annoverato tra le azioni destinate a beneficio del personale t.a.. I *target* risultano raggiunti:

- A) le iniziative ed agevolazioni attive alla data del 31.12.2023 e quelle progettate sono riepilogate nella [pagina dedicata](#) del sito web di Ateneo;
- B) nella stessa pagina, a partire dal 29/12/2023 e fino al 15/01/2024, è stato pubblicato il *link*⁵⁶ ad un questionario destinato al personale t.a., volto a monitorare il livello di soddisfazione in ordine

⁵² Si vedano in http://www.unina.it/documents/11958/35739428/FAQ_congedo_parentale.pdf.

⁵³ CSI-Area Gestione del Personale, estrazione su database Gestione Presenze (SIRP) in data 2.4.24.

⁵⁴ Escluso il personale assegnato all'AOU Policlinico, in quanto il dato non è presente sulla piattaforma SIRP.

⁵⁵ Si noti che il numero delle ore – già esiguo – è invece dimezzato, mentre resta stabile per le lavoratrici madri.

⁵⁶ Tale *link* è stato inviato anche mediante *mailing list* a tutto il personale t.a., con l'invito alla compilazione.

alle iniziative ed agevolazioni attive ed a quelle progettate per l'anno 2024; i/le rispondenti, ripartiti/e per genere, sono complessivamente 319⁵⁷ (M: 133; F: 179; 7 hanno preferito non dichiarare il genere);

- C) i/le rispondenti complessivamente soddisfatti sono 199 su 319, pari al 62,38%; nel 2022, i/le rispondenti soddisfatti/e erano pari al 56,26%; la differenza è + **6,12%**.


OBIETTIVO N. 11				
AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Miglioramento organizzativo - A) Riassetto dell'Amministrazione Centrale. Costituzione ed avvio della funzionalità dei seguenti nuovi uffici: a) Ufficio Segreteria della Prorettrice e Ufficio Supporto ai processi decisionali; b) Ufficio Scatti Stipendiali; c) Ufficio Monitoraggio e Controllo; d) Ufficio di Supporto ai processi di Autovalutazione, Valutazione e Accredimento e al Presidio di Qualità; e) Ufficio Supporto Legale ai Dipartimenti; f) Ufficio Supporto all'Internazionalizzazione di Ateneo g) Ufficio di Coordinamento PNRR e Dipartimenti di Eccellenza Area Ricerca e Terza Missione h) Ufficio di supporto alle strutture di Ateneo per le procedure di affidamento B) Standardizzazione dei servizi assicurati negli Uffici Dipartimentali, con riferimento alle aree tematiche Contabilità e Bilancio, Supporto per la Didattica, Supporto per la Ricerca: attuazione del nuovo modello organizzativo previsto nel decreto DG/2023/162 del 21/02/2023	AZIONE A) Direttore Generale e, per b) Dirigente Area Risorse Umane per c) Dirigente Area Edilizia per d) Dirigente Area Organizzazione e Sviluppo per e) Dirigente Area Legale, Privacy e Trattamenti Pensionistici per f) e g) Dirigente Area Ricerca e TM per h) Dirigente Area Attività Contrattuale AZIONE B) Direttore Generale	Stato di avanzamento	AZIONE A) entro il 31.5.2023: 1. definizione delle competenze dei neoistituiti Uffici; 2. individuazione delle unità di personale tecnico-amministrativo da assegnare ai neoistituiti Uffici nell'ambito delle risorse umane già in carico nell'Area di riferimento ovvero proposta in ordine ai nuovi profili/professionalità da reclutare; 3. formulazione proposta in ordine alle modifiche utili/necessarie a garantire la piena funzionalità dei neoistituiti Uffici; AZIONE B) avvio	

Tabella 8.11 – Obiettivi Organizzativi di Ateneo - Sintesi risultati.

L'**OBIETTIVO N. 11** risulta completamente raggiunto - peraltro con notevole anticipo rispetto alla tempistica progettata: i decreti emanati nel 2023 per il riassetto di singole Aree e dei Dipartimenti sono pubblicati sul sito web di Ateneo nella sezione [Organigramma](#) e riepilogati con i relativi *link* nella [nota PG/2023/0068704 del 13/06/2023 - Riassetto Amministrazione Centrale e Dipartimenti Universitari](#).

Sul punto si veda anche la sez. **4.2 Struttura Organizzativa**.

OBIETTIVO N.12
AMBITO: STRATEGICO – PSA TRAIETTORIE 1-2-3-4

⁵⁷ In calo rispetto all'analogo sondaggio erogato nel 2022.


<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Contributo al miglioramento del Sistema di Governo e di Assicurazione della Qualità dell'Ateneo	Direttore Generale e Dirigenti	% di attuazione delle azioni di miglioramento raccomandate come prioritarie da NdV/PQA	100%	 87,14%

Tabella 8.12 – Obiettivi Organizzativi di Ateneo - Sintesi risultati.

Nel corso dell'anno il Direttore generale e i/le Dirigenti – ciascuno/a per la parte di competenza – hanno assicurato il proprio contributo per la realizzazione delle seguenti azioni, indicate come prioritarie per il 2023 dal **PQA e/o dal NdV**:

1. individuazione di unità di personale tecnico-amministrativo 'dedicate', per il supporto ai processi di Autovalutazione, Valutazione e Accreditamento di Ateneo, come richiesto dalla coordinatrice del PQA. **RISULTATI CONSEGUITI**: è stata inizialmente destinata a tale supporto un'unità di personale t.a. in servizio presso l'Area Organizzazione e Sviluppo; a seguire, tale unità è stata assegnata all' [Ufficio Supporto ai processi di Autovalutazione, Valutazione e Accreditamento e al Presidio della Qualità](#) (istituito a decorrere da giugno 2023 in attuazione di altro specifico obiettivo di *performance* relativo al riassetto delle Aree dirigenziali) e, in considerazione delle esigenze rappresentate al DG dal Capo Ufficio *ad interim* e dalla dirigente - anche a valle di un confronto con la Coordinatrice del PQA - a partire dal mese di settembre 2023 l'organico dell'Ufficio è stato rafforzato con due funzionarie neoassunte;
2. rafforzamento del corpo tecnico-amministrativo, in ragione del suo ruolo decisivo per la competitività dell'Ateneo, come richiesto dal NdV. **RISULTATI CONSEGUITI**: nel corso dell'anno la Direzione generale e l'Area Risorse umane, con il decisivo contributo dei competenti Uffici, hanno concluso le procedure di reclutamento per numerosi *funzionari* da coinvolgere nei processi relativi alla didattica, ricerca e terza missione; per il dettaglio, si fa rinvio alla sezione *Procedure concluse* della pagina web <https://www.unina.it/ateneo/concorsi/concorsi-personale/concorsi-pubblici> ;
3. supporto per la progettazione entro fine 2023 di iniziative formative al fine di rafforzare la conoscenza del Sistema di AQ di Ateneo, come richiesto dalla coordinatrice del PQA. **RISULTATI CONSEGUITI**: sono stati progettati, con il contributo delle competenti unità organizzative, eventi formativi da realizzare nel primo semestre del 2024 – a cura del PQA e del personale dell'Ufficio Management della didattica – ed è stata prevista la partecipazione agli stessi di tutti gli attori coinvolti nei processi di AQ relativi alla didattica, ricerca e terza missione di pertinenza dei Dipartimenti, dei Corsi di Studio e dei Dottorati di Ricerca;
4. supporto per uniformare la struttura dei Piani Triennali di Sviluppo e Programmazione (PTSP) dei Dipartimenti, come richiesto dal PQA e dal NdV. **RISULTATI CONSEGUITI**: le competenti unità organizzative hanno assicurato a vario titolo il proprio supporto al PQA nella predisposizione e diffusione del *format* da utilizzare per i PTSP e della relativa mini-guida;

5. monitoraggio degli indicatori riportati nel PSA di Ateneo, come auspicato dal NdV e dal PQA. **RISULTATI CONSEGUITI:** con il contributo delle competenti unità organizzative, è stato effettuato il monitoraggio degli indicatori riportati nel PSA e - in sinergia con la coordinatrice e alcuni componenti del PQA - è stato avviato il confronto con i delegati del Rettore e le altre Strutture di Ateneo per analizzare le criticità riscontrate, di cui tener conto in sede di *riesame* del Piano, programmato per il 2024 anche al fine di migliorarne la coerenza con i PTSP dei Dipartimenti;
6. maggiore evidenza, in fase di pianificazione e allocazione del *budget*, della relazione tra i programmi di spesa e di investimento e gli obiettivi del Piano Strategico, in modo da consentire di analizzare i consuntivi economico-finanziari anche con riferimento agli obiettivi della programmazione, come richiesto dal NdV. **RISULTATI CONSEGUITI:** in via sperimentale, è stato realizzato un primo collegamento tra ciclo di bilancio e programmazione strategica (PSA); al riguardo, si fa rinvio al paragrafo 3.1 "Il collegamento tra ciclo di bilancio e ciclo della *performance*", nonché alla rendicontazione dello specifico obiettivo di performance⁵⁸ assegnato per l'anno 2023 all'Area Bilancio e Finanza. Le attività svolte in ordine al bilancio 2024 sono il punto di partenza per una lettura integrata dei risultati gestionali con quelli economico-finanziari, alla quale si potrà procedere in sede di redazione della Relazione sulla gestione e della Relazione sulle attività di ricerca, di formazione e di trasferimento tecnologico relative all'anno 2024;
7. avvio del percorso finalizzato all'introduzione del controllo di gestione, come richiesto anche dal NdV. **RISULTATI CONSEGUITI:** nel 2023 è stato istituito – tra gli Uffici in *staff* al Direttore generale – l'Ufficio di **Supporto ai processi decisionali**⁵⁹; alla data di redazione della presente sono in fase di approfondimento le possibili soluzioni per l'attivazione, in forma sperimentale, di un sistema di controllo di gestione, che tenga conto delle indubbie complessità del contesto fridericiano e che consenta, tra l'altro, di mantenere l'attenzione sulla dinamica dei costi del personale nel medio-lungo periodo.

Tenuto conto di quanto rappresentato e dei risultati conseguiti – per la parte di competenza della Direzione generale e/o della dirigenza – relativamente alle azioni nn. 1-2-3-4-5-6 (100%) e n.7 (10%), si stima una percentuale complessiva di conseguimento dell'obiettivo pari a **87,14%**.

OBIETTIVO N.13

AMBITO: PSA - TRANSIZIONE ECOLOGICA EFFICIENTAMENTO ENERGETICO (DIECI AZIONI PER IL RISPARMIO ENERGETICO E L'USO INTELLIGENTE E RAZIONALE DELL'ENERGIA NELLA PA-DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA)

⁵⁸ Si veda la sezione n. 3.3 (Risultati raggiunti in attuazione degli Obiettivi Organizzativi di Struttura assegnati alle Aree), sub obiettivo n. 16.

⁵⁹ A tale Ufficio – istituito con decreto del DG [n. 674 del 31/05/2023](#) - con decorrenza dal 01.09.2023 sono state attribuite, tra l'altro, le seguenti competenze: 1. *Cruscotto Direzionale, quale sistema integrato di indicatori di performance atto a monitorare, in una logica sintetica e multi-prospettica di analisi, l'andamento delle performance delle attività istituzionali a livello di Ateneo e di strutture decentrate*; 2. *Studi, analisi e approfondimenti in materia di valutazione e attività di supporto alla Direzione Generale e agli altri Organi di governo in relazione all'andamento dei principali indicatori dell'Ateneo.*



Obiettivo/Azioni	Responsabile	Indicatore	Target 2023	Risultato
Iniziative, misure e soluzioni organizzative adottate per promuovere/favorire l'uso razionale dell'energia, delle fonti energetiche rinnovabili e delle risorse naturali. A) Realizzazione di punti di erogazione/prelievo di acqua potabile negli edifici universitari. B) Diffusione di indicazioni operative su risparmio ed efficienza energetica in Ufficio C) Formazione specifica del personale	Dirigente dell'Area Edilizia Dirigente dell'Area Attività contrattuale Dirigente dell'Area Organizzazione e Sviluppo	A) n. punti di prelievo realizzati, funzionanti ed aperti alla fruizione B) SI/NO C) Stato di avanzamento	A) almeno n. 30, completi di QR Code UNINAQUAM B) SI, con almeno 2 canali di comunicazione C) verifica dell'offerta formativa disponibile, prioritariamente su piattaforme pubbliche e progettazione degli interventi	 60 

Tabella 8.13 – Obiettivi Organizzativi di Ateneo - Sintesi risultati.



Motivazioni della Rimodulazione: Si è proceduto alla rimodulazione, a seguito di confronto tra DG, Dirigente dell'Area Organizzazione e Sviluppo e Dirigente dell'Area Edilizia, per una più puntuale definizione delle azioni e dei relativi target.

I *target* sono stati raggiunti, come di seguito evidenziato.



Azione A): i punti di prelievo, in numero di 30, sono realizzati, funzionanti ed aperti alla fruizione. Di seguito l'**elenco** degli edifici presso cui sono stati installati i beverini:

sedi	q.tà	allocazione
SCAMP	1	Piano terra - zona ristoro
SCAMP	1	piano primo - corridoio aule
BITEC	1	Corpo A - piano terra - lato sinistro - gruppo bagni
BITEC	1	Corpo A - piano secondo - lato sinistro - gruppo bagni
CLAOO	1	ingresso lato via Claudio lato guardiola
FARMA	1	Corpo A - aulario - piano terra
FARMD	1	Corpo D - aulario - piano terra
INMAR	1	aulario piano interrato - lato bagni
INMAR	1	piano terra - lato bagni
INMAR	1	piano primo - lato bagni

⁶⁰ Azioni, responsabile, indicatore e target rimodulati in sede di assestamento (approvato dal CdA nell'adunanza del 28.6.23).

LATIL	1	1° piano
LATIL	1	2° piano
MASCA	1	cortile maggiore
MEZo8	1	lato Musei
MSA	1	ED. 1 PIANO TERRA
MSA	1	Ed. 2 - piano terra lato bagni
MSA	1	Ed. 7 - livello 1 - gabbiotto portierato
MSA	1	Ed. 8b - piano terra lato bagno donne
ORTOo	1	ingresso principale - gruppo bagni
PARTE	1	piano terra - lato sinistro
PAUFF	1	portico esterno lato ex mensa (opposto segreteria studenti)
PAUFF	1	6° piano - corridoio lato nord
PTECC	1	torre triennio secondo piano a destra delle scale
REGGP	1	emiciclo destro antistante Aula Studio Esedra
SEDCE	1	portico esterno lato via Tari
SEDCE	1	ingresso principale - corridoio destro - gruppo bagni
SMARC	1	lato via Rodinò cortile Vanivitelliano
SPMAR	1	aulario seminterrato lato bagni
VIMAR	1	piano terra - gruppo bagni lato PAUFF
VIMAR	1	piano 1 - gruppo bagni lato PAUFF

 Tabella 8.13.1 Elenco punti acqua installati, ripartiti per [SEDE](#) ed allocazione.

Azione B): è stato pubblicato sul sito web ed inviato a tutto il personale di Ateneo via mail (mediante *mailing list*) la [brochure](#) realizzata dall'ENEA.

Azione C): a seguito di verifica delle soluzioni percorribili e di confronto con la Commissione dei Delegati del Rettore alle Politiche per la sostenibilità⁶¹, è stata progettata la fruizione da parte dei dirigenti e del personale t.a. di alcuni corsi, poi elencati nel catalogo di iniziative formative di cui all'Appendice 3.4 al PIAO2024/2026 (Formazione del personale)⁶².


OBIETTIVO N.14				
AMBITO: STRATEGICO - PSA - TRAIETTORIA 3- SEMPLIFICAZIONE ED UNIVERSITÀ AGILE				
OBIETTIVO 4 – RESPONSABILITÀ E GESTIONE SOSTENIBILE AZIONE 4.3				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Definire processi e strumenti per la gestione degli edifici federiciani volti al miglioramento del benessere e della sicurezza Implementazione del Cruscotto di Monitoraggio a supporto dei Piani di miglioramento derivanti dai DVR	Dirigente dell'Area Prevenzione e Protezione	a) n. dipartimenti le cui informazioni sono caricate nel cruscotto b) n. dipartimenti per i quali è presente un piano di realizzazione degli interventi	a) n. 3 Dipartimenti sul totale b) n. 3. Dipartimenti sul totale	

Tabella 8.14 – Obiettivi Organizzativi di Ateneo - Sintesi risultati.

⁶¹Il confronto è stato effettuato nella riunione della Commissione del 19 ottobre 2023.

⁶² Si veda anche l'obiettivo n. 10 assegnato per il 2024:

https://www.unina.it/documents/11958/53335536/PIAO_24-26_appendice_2_2_tabella_2_2_1.pdf.

I *target* sono stati raggiunti, come da relazione del Dirigente (*ad interim*) dell'Area.

L'obiettivo, introdotto a partire dalla programmazione 2018, è nelle fasi finali di realizzazione ed è inquadrato nella traiettoria strategica *Responsabilità e Gestione Sostenibile*.

Il Dirigente assegnatario dell'obiettivo ha esposto di aver concluso le attività di caricamento dati nel cruscotto (*target a*) e di aver elaborato le misure di prevenzione del rischio (=Documenti di Valutazione del Rischio e relativo Piano di realizzazione degli interventi) mediante l'utilizzo della piattaforma SICURA per i seguenti Dipartimenti (=Unità Produttive): Ingegneria Civile, Edile ed Ambientale; Agraria; Studi Umanistici (*target b*).


OBIETTIVO N.15				
AMBITO: STRATEGICO - PSA - TRAIETTORIA 3- SEMPLIFICAZIONE ED UNIVERSITÀ AGILE				
OBIETTIVO 4 – RESPONSABILITÀ E GESTIONE SOSTENIBILE AZIONE 4.3				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Definire processi e strumenti per la gestione degli edifici federiciani volti al miglioramento del benessere e della sicurezza Implementazione del Piano di audit della sicurezza	Dirigente dell'Area Prevenzione e Protezione	% delle UO sottoposte ad analisi con emissione del report	100%	

Tabella 8.15 – Obiettivi Organizzativi di Ateneo - Sintesi risultati.

L'obiettivo è assegnato a completamento di attività programmate su base pluriennale a partire dal P.I.A. 2018-20.

I *target* sono stati raggiunti, come da relazione del Dirigente (*ad interim*) dell'Area.

Nel dettaglio sono state sottoposte nel 2023 all'*audit* di I livello le seguenti Strutture:
 Dipartimento di Economia, Management, Istituzioni;
 Dipartimento di Ingegneria Chimica, dei Materiali e della Produzione Industriale;
 Dipartimento di Scienze Economiche e Statistiche,
 Dipartimento di Strutture per l'Ingegneria e l'Architettura;
 Dipartimento di Scienze della Terra, dell'Ambiente e delle Risorse;
 Centro di Servizio di Ateneo per il Coordinamento di Progetti Speciali e l'Innovazione Organizzativa – COINOR;
 Centro di servizio di Ateneo "Federica Weblearning";
 Centro di Ateneo per i Servizi Informativi – CSI;
 Centro Museale "Musei delle Scienze Agrarie" – MUSA.

OBIETTIVO N.16
AMBITO: STRATEGICO - PSA - OBIETTIVO 4 – RESPONSABILITÀ E GESTIONE SOSTENIBILE AZIONE 4.1













Obiettivo/Azioni	Responsabile	Indicatore	Target 2023	Risultato
Progettazione ed implementazione del sistema informativo territoriale di Ateneo (SIT) volto ad agevolare la comunicazione e ad ottimizzare i tempi di rilevazione delle informazioni sul patrimonio della Federico II Sistema Informativo Territoriale di Ateneo (SIT) - Studio di fattibilità finalizzato all'integrazione tra piattaforma SIT e piattaforma di gestione del personale e inventario attrezzature	Dirigente dell'Area Prevenzione e Protezione/CSI	SI/NO	SI, elaborazione dello studio entro il 31.10.2023	

Tabella 8.16 – Obiettivi Organizzativi di Ateneo.

 L'obiettivo è stato **espunto** in sede di *asestamento*, per la seguente motivazione: *Si ritiene più opportuno procedere ad una previa verifica in seno al C.S.I. di Ateneo ordine alla fattibilità tecnica dell'integrazione tra la piattaforma S.I.T. e le altre piattaforme in uso in Ateneo e alla conseguente individuazione delle priorità a cura della Direzione generale, con il supporto delle unità di personale in possesso delle competenze necessarie.*

3.3 Risultati raggiunti in attuazione degli obiettivi organizzativi di Struttura assegnati alle Aree

OBIETTIVI ORGANIZZATIVI DI STRUTTURA			
N.	Obiettivo	Risultato	Cfr. pag. n.
1	Ampliamento degli spazi destinati alla didattica e alla ricerca presso le sedi di San Giovanni e Frullone		44
2	Migliorare il livello di sicurezza delle sedi. Verifica del grado di sicurezza degli edifici nel caso di evento sismico		45
3	Rafforzamento del livello di tutela dei dati personali		45
4	Revisione della Modulistica amministrativa in ottica di genere		46
5	Monitoraggio e miglioramento servizi a distanza		47
6	Formazione rivolta al personale dirigenziale - Rafforzamento delle <i>soft skills</i>		47
7	Piattaforma PICA - Estensione dell'utilizzazione della piattaforma		48
8	Semplificazione della procedura di selezione P.E.O. (Progressioni Economiche Orizzontali) 		48
9	Gestione informatizzata delle domande di partecipazione agli esami per le abilitazioni professionali		49


















10	Semplificazione, digitalizzazione e accelerazione del processo di rimborso tasse studenti		<u>50</u>
11	Rafforzamento e difesa dei valori etici e dell'integrità nella comunità accademica. Attuazione delle azioni per la trasparenza e la prevenzione della corruzione		<u>50</u>
12	Rafforzamento e difesa dei valori etici e dell'integrità nella comunità accademica. Attuazione delle azioni di Ateneo finalizzate a conseguire le direttrici strategiche per l'etica e la trasparenza		<u>52</u>
13	Istituzione Premio annuale per la migliore tesi i di dottorato/master/specializzazione che includa una dimensione di genere a livello di Ateneo		<u>53</u>
14	Modifiche dei Regolamenti delle Strutture di Ateneo, volte a garantire pari opportunità nella partecipazione a commissioni, gruppi di lavoro ed altri organismi		<u>53</u>
15	Modifiche dello Statuto di Ateneo, volte a garantire pari opportunità nell'accesso a cariche elettive in Senato Accademico		<u>54</u>
16	Integrazione del ciclo di bilancio con il ciclo della performance 		<u>55</u>
17	Sostenere la mobilità nazionale ed internazionale		<u>55</u>
18	Individuazione e adozione di soluzioni volte a risolvere criticità rilevate in sede di registrazione - a cura delle segreterie studenti - dei cfu maturati all'estero nelle carriere studenti		<u>56</u>
19	Ascolto dell'utenza e conseguenti azioni di miglioramento: A. analisi delle criticità B. progettazione e avvio azioni di miglioramento C. progettazione e avvio di indagini di ascolto dell'utenza con riferimento a specifici servizi		<u>56</u>
20	Revisione <i>corpus</i> regolamentare		<u>58</u>
21	Individuazione, codifica e diffusione di best practices di Ateneo – ambito gestionale/amministrativo-contabile		<u>59</u>
22	Semplificazione e Miglioramento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance		<u>59</u>
23	Indizione di procedure di gara con caratteristiche innovative (per tipologia/grado di complessità) finalizzate all'attuazione di Progetti finanziati su risorse PNRR o destinate ai Dipartimenti di Eccellenza		<u>60</u>
24	Migliorare l'accessibilità dei servizi agli studenti		<u>60</u>
25	Miglioramento organizzativo. Riassetto dell'Ufficio Legale		<u>61</u>

Tabella n. 9 – Obiettivi Organizzativi di Struttura assegnati alle Aree. Sintesi risultati. Per navigare all'interno della sezione, CTRL+click sul numero di pagina.

OBIETTIVO N. 1

AMBITO: STRATEGICO - PSA - OBIETTIVO 1 – PARTECIPAZIONE - AZIONE 1.6 OBIETTIVO 2 - RIDUZIONE DELLE DISEGUAGLIANZE - AZIONE 2.3 OBIETTIVO 6 – RICERCA GLOBALE - AZIONE 6.3

PRO3 - SEZ. 1, AZ. C1: INNOVARE I SERVIZI AGLI STUDENTI PER LA RIDUZIONE DELLE DISUGUAGLIANZE. MIGLIORAMENTO DELLE AULE E DEGLI SPAZI DI STUDIO - SEZ. 2, AZ. B3 - PROMUOVERE LA RICERCA A LIVELLO GLOBALE


Obiettivo/Azioni	Responsabile	Indicatore	Target 2023	Risultato
Ampliamento degli spazi destinati alla didattica e alle attività di servizio per gli studenti. Integrazione degli interventi per il diritto allo studio e dei servizi per gli studenti con disabilità, anche attraverso azioni di ampliamento e adeguamento delle aule e degli spazi. Realizzazione e potenziamento delle infrastrutture a supporto della ricerca anche attraverso accordi di partenariato pubblico – privato e costruzioni di alleanze tra l’Ateneo, altre Università ed Enti Pubblici e privati di ricerca. Lavori di ampliamento degli spazi destinati ad attività didattica e di ricerca presso le sedi di San Giovanni e Frullone: Realizzazione di ulteriori spazi destinati ad aule, laboratori e infrastrutture: almeno mq 3.763 ulteriori disponibili per la didattica, almeno mq 897 ulteriori disponibili per la ricerca	Dirigente dell’Area Edilizia	Stato di Avanzamento. Al termine del 2024: A) Mq di Spazi ulteriori realizzati, disponibili per la didattica B) Mq di Spazi ulteriori realizzati, destinati ad attività di ricerca (laboratori)	Invio al DG della RELAZIONE A STRUTTURE ULTIME: A) dei cantieri di San Giovanni (Moduli A1-A2) e Frullone entro il 31.12.2023 B) invio al DG della RELAZIONE A STRUTTURE ULTIME: del cantiere del Frullone entro il 31.12.2023	 85%

Tabella 9.1 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Aree- Sintesi risultati.

Si veda quanto già trascritto *sub* **OBIETTIVO N.1** .


OBIETTIVO N. 2				
AMBITO: STRATEGICO - PSA OBIETTIVO 4 – RESPONSABILITÀ E GESTIONE SOSTENIBILE - AZIONE 4.3				
Obiettivo/Azioni	Responsabile	Indicatore	Target 2023	Risultato
Definire processi e strumenti per la gestione degli edifici federiciani volti al miglioramento del benessere e della sicurezza. Migliorare il livello di sicurezza delle sedi. Verifica del grado di sicurezza degli edifici nel caso di evento sismico	Dirigente dell’Area Edilizia	N. di immobili interessati da indagini strutturali, indagini geotecniche e modello di calcolo strutturale finalizzato alla verifica del grado di sicurezza sismica.	n. 3 immobili (AOU 16 – AOU 17 – AOU 18)	

Tabella 9.2 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Aree- Sintesi risultati

L’obiettivo è stato assegnato al Dirigente dell’Area Edilizia in attuazione del PSA – Ob. 4, in continuità ininterrotta con la programmazione P.I.A. 2018-20.

Per l’anno 2023, il Dirigente dell’Area Edilizia ha dichiarato e documentato il deposito delle verifiche di vulnerabilità sismica riferite agli edifici AOU 16, 17 e 18.

Il *target* risulta, pertanto, raggiunto.

OBIETTIVO N. 3
AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE


<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Rafforzamento del livello di tutela dei dati personali. Analisi delle attuali misure organizzative ai fini della tutela dei dati personali in Ateneo e adempimenti necessari per il superamento di eventuali criticità rilevate	Dirigente dell'Area Legale, Privacy e Trattamenti Accessori e Pensionistici	Stato di avanzamento dell'attività	Relazione al Rettore e al DG entro il 31.7.2023 in ordine agli adempimenti da porre in essere - in ordine di priorità - in attuazione della vigente disciplina in materia di privacy, con proposta di soluzioni volte al superamento di eventuali criticità e del supporto a tal fine previsto.	

Tabella 9.3 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Aree- Sintesi risultati

L'obiettivo è assegnato alla responsabilità della Dirigente dell'Area Legale, Privacy e Trattamenti Accessori e Pensionistici, che ha consegnato in data 31.7.23 (prot. 94424), entro i termini definiti nel *target*, una relazione sugli adempimenti da porre in essere in attuazione della vigente normativa in materia di privacy, con proposta di soluzioni volte alla risoluzione delle problematiche più urgenti rilevate in occasione dell'insediamento presso l'Area Legale.

Il *target* è stato quindi conseguito.


OBIETTIVO N. 4				
AMBITO: PARITÀ DI GENERE - GEP – AZIONE N. 6				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Revisione del linguaggio di genere nella comunicazione istituzionale/amministrativa. Adozione in Ateneo di un linguaggio inclusivo e rispettoso del genere. Revisione della Modulistica amministrativa in ottica di genere	Direttore generale e dirigenti	% percentuale di moduli revisionati rispetto ai moduli amministrativi pubblicati sul sito web di Ateneo, nella sezione Modulistica	50%	

Tabella 9.4 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Aree - Sintesi risultati.

L'obiettivo è stato assegnato a tutti i Dirigenti di Ateneo, oltre che al Direttore Generale, in attuazione dell'azione n. 6 del GEP 2022-24 ed in continuità con la programmazione per il 2022; ad inizio anno 2023⁶³ sono 322 i moduli pubblicati nella sezione [Modulistica](#) del sito web di Ateneo.

Tutti i Dirigenti delle Aree hanno relazionato sul punto: l'Ufficio istruttore ha verificato il raggiungimento del *target* mediante controllo a tappeto del contenuto dei moduli pubblicati nella sezione *Modulistica* del sito web.

⁶³ Esclusi dal conteggio i moduli relativi ad assegni familiari (in quanto non più gestiti dall'Ateneo ma in proprio dai beneficiari) ed alla valutazione della performance (in quanto riferiti all'annualità precedente). Alla fine dell'anno 2023 si contano n. 330 (+8) moduli pubblicati nella sezione Modulistica del sito web di Ateneo.

Il target risulta pertanto ampiamente raggiunto: sono stati revisionati ed aggiornati n. 205 moduli su 322 (pari al 64% circa).


OBIETTIVO N. 5				
AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
AMBITO: PARITÀ DI GENERE - GEP – AZIONE N. 1A - LAVORO AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Investire nell’empowerment delle risorse umane e migliorare la qualità dei servizi. Monitoraggio e miglioramento servizi a distanza Contributo per la parte di competenza alle seguenti attività: A) Definizione/aggiornamento del sistema di monitoraggio dei servizi erogati a distanza B) Pubblicazione on line degli standard di qualità C) monitoraggio del grado di soddisfazione dell’utenza in relazione ai servizi a distanza	Dirigenti, ciascuno per la parte di competenza	% di contributo, per la parte di competenza, al raggiungimento dei target di Ateneo, fissati per questo obiettivo nell'appendice 3.2.B del PIAO: SI/NO	100%	

Tabella 9.5 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Aree - Sintesi risultati.

L’obiettivo è assegnato in continuità con la programmazione per il 2022.

Il target è stato complessivamente raggiunto; nel dettaglio:

A) la definizione/aggiornamento del sistema di monitoraggio è stato curato dall’Area Organizzazione e Sviluppo - UOP con nota prot. 88357 del 21.7.23 (indirizzata alle U.O. dell’Amministrazione Centrale)⁶⁴;

B) tutti/e i/le Dirigenti hanno definito gli *standard* di qualità relativi ai servizi a distanza, mappati e catalogati a partire dal 2021⁶⁵, con conseguente invio in pubblicazione;

c) tutti/e i/le Dirigenti, seppur con tempistiche non allineate, hanno effettuato il monitoraggio sui servizi a distanza gestiti dalla propria Area. In ogni caso, il target (60%) fissato per l’Ateneo globalmente inteso e definito nell’appendice [3.2.B del PIAO](#) (indicatori del lavoro agile per il triennio 2023-25) è stato raggiunto.

OBIETTIVO N: 6				
AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
AMBITO: PARITÀ DI GENERE - GEP - AZIONE 1A - LAVORO AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>

⁶⁴ Note di analogo contenuto sono state indirizzate alle Strutture Decentrate: prot. 94417 del 31.7.23 e 109991 del 14.9.23.

⁶⁵ I servizi a distanza attualmente mappati e i relativi *standard* sono reperibili nell’apposita [pagina](#) del sito web di Ateneo.



Formazione rivolta al personale dirigenziale Rafforzamento delle soft skills	Tutti i dirigenti con il supporto della Responsabile dell'Ufficio Formazione e del personale del Centro di Ateneo Federica weblearning	n. corsi/anno completati da ciascun dirigente in materia di soft Skills	almeno 1, entro il 30.11.2023: Dimensione organizzativa e dinamiche psico-sociali nei gruppi di lavoro (piattaforma del Centro di Ateneo Federica web-learning) NB - Tutte le info sono pubblicate sul sito web di Ateneo, nella sezione https://www.unina.it/ateneo/personale/formazione	
---	--	---	---	---

Tabella 9.6 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Aree - Sintesi risultati.

 L'obiettivo è stato **espunto**, tenuto conto dei corsi in materia già seguiti negli ultimi 3 anni dai dirigenti attualmente in servizio, nonché dell'assegnazione agli stessi di ulteriori obiettivi in occasione dell'assestamento del P.I.A.O. 2023-2025 approvato dal CdA di Ateneo nell'adunanza del 28/06/2023.


OBIETTIVO N. 7				
AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
Obiettivo/Azioni	Responsabile	Indicatore	Target 2023	Risultato
Piattaforma PICA Estensione dell'utilizzazione della piattaforma (bandi per personale ricercatore; attribuzione scatti stipendiali)	Dirigente dell'Area Risorse Umane	Stato di avanzamento	Contributo, per la parte di competenza, alle integrazioni della piattaforma 'SCATTI STIPENDIALI'. Nuova verifica di funzionalità.	

Tabella 9.7 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni - Sintesi risultati.

L'obiettivo è inquadrato nella traiettoria strategica *Semplificazione ed Università Agile* ed è finalizzato allo sfruttamento delle potenzialità della piattaforma PICA, utilizzata per l'attribuzione degli scatti stipendiali.

La Dirigente assegnataria ha relazionato in merito ai miglioramenti della procedura, con impatto sulla semplificazione del caricamento della domanda e della fase di valutazione; il nuovo bando, recante i miglioramenti realizzati, è stato pubblicato nel mese di dicembre 2023.

Il target risulta **raggiunto**.

OBIETTIVO N. 8				
AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				




<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Digitalizzazione e dematerializzazione delle procedure di concorso Semplificazione della procedura di selezione P.E.O. (Progressioni Economiche Orizzontali) https://www.unina.it/documents/11958/38041145/PIAO_23-25_appendice_2_2_tabella_2_2_2_ass_2023-06-28.pdf	Dirigente dell'Area Risorse Umane	stato di avanzamento: A) Analisi AS IS del processo B) Formulazione proposta di semplificazione della procedura e predisposizione di format/modulistica destinati ai candidati	invio Relazione al DG con analisi delle criticità rilevate e formulazione di proposta di semplificazione per l'utenza e/o predisposizione di format/modulistica ⁶⁶	 

Tabella 9.8 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Aree - Sintesi risultati.

	Motivazioni della Rimodulazione: Si è proceduto alla rimodulazione dell'obiettivo/azioni, a seguito di confronto tra il DG e la dirigente dell'Area Risorse umane (immessa nell'incarico a partire da marzo 2023), alla luce della prioritaria esigenza di semplificazione, ove possibile, delle procedure P.E.O..
---	--

Previa analisi del processo, la Dirigente assegnataria ha curato la definizione di istruzioni operative/linee guida, destinate alle Commissioni, per la valutazione dei titoli dichiarati dai candidati alle Progressioni Economiche Orizzontali, nell'ottica di semplificazione ed accelerazione del processo di selezione. Le linee guida hanno trovato applicazione nel corso della procedura valutativa svolta nel 2023.

Il target risulta **raggiunto**.


OBIETTIVO N. 9				
AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Gestione informatizzata delle domande di partecipazione agli esami per le abilitazioni professionali	Dirigente dell'Area Didattica e Servizi agli Studenti	Stato di avanzamento (l'ob. è riproposto in continuità con la pianificazione per il 2021 in considerazione dell'esito negativo del SDF finalizzato alla migrazione su piattaforma PICA)	ulteriori n. 2 abilitazioni professionali (dottore commercialista ed esperto contabile)	

Tabella 9.9 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Aree - Sintesi risultati.

⁶⁶ Azioni, indicatore e target rimodulati in sede di assestamento (CdA – adunanza del 28.6.23)

A completamento dell'obiettivo assegnato a partire dall'annualità 2021, sono state digitalizzate le domande di partecipazione agli esami di abilitazione per le professioni ancora non contemplate (si veda la pagina [esami di stato](#)).

Il target risulta raggiunto.


OBIETTIVO N. 10				
AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Semplificazione, digitalizzazione e accelerazione del processo di rimborso tasse studenti	Dirigente dell'Area Didattica e Servizi agli Studenti Dirigente dell'Area Bilancio e Finanza CSI (Area Didattica, Area Gestione del Personale, Area Gestione Finanziaria e Contabile)	contributo, per la parte di competenza, all'ulteriore digitalizzazione della procedura, in caso di rimborso su istanza di parte: SI/NO	SI	

Tabella 9.10 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Aree - Sintesi risultati.

L'obiettivo, assegnato in prosieguo delle attività realizzate nell'annualità 2022, ha contemplato diverse attività, svolte in seno al Gruppo di Lavoro costituito con decreto del **DG N.762 DEL 21/07/2022** (nel quale sono presenti tutti i soggetti e le UU.OO. assegnatari dell'obiettivo).






La procedura è stata completamente digitalizzata a partire dall'istanza, presentata attraverso apposito *form on-line*⁶⁷. La fase di test in produzione è partita nel mese di ottobre 2023, con contemporaneo avviso agli studenti inviato in modalità multicanale. A partire dal mese di gennaio 2024, la procedura testata è estesa a tutte le Segreterie Studenti⁶⁸.

Il target risulta **raggiunto**.

OBIETTIVO N. 11				
AMBITO: PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>

⁶⁷ Disponibile in https://www.unina.it/documents/11958/52458339/2024-01-30_nuovo_mod_dom_rimb_tasse.pdf

⁶⁸ Con [avviso](#) pubblicato il 30 gennaio 2024 sul portale di Ateneo, sezione didattica-servizi agli studenti, è stato comunicato alla comunità federiciana che è stata attivata la modalità di presentazione, completamente telematica, delle domande per chiedere il rimborso di contributi versati all'università erroneamente o, comunque, non dovuti attraverso la compilazione di un apposito *form online*.

<p>Rafforzamento e difesa dei valori etici e dell'integrità nella comunità accademica. Attuazione, per la parte di competenza, delle azioni per la trasparenza e la prevenzione della corruzione, come di seguito precisato: A. formazione obbligatoria in materia di etica, prevenzione della corruzione, trasparenza e privacy - peso 10%</p>		<p>A. percentuale di ore fruita entro il 31.10 rispetto al n. minimo di 10 ore di formazione obbligatoria (corsi organizzati dall'ufficio formazione in materia di etica, prevenzione della corruzione, trasparenza e privacy e/o ulteriori corsi in materia proposti dal singolo dirigente nelle specifiche aree di rischio; ai fini del raggiungimento del n. di ore si tiene conto anche della eventuale partecipazione del dirigente ai focus group organizzati dall'Ufficio Etica e Trasparenza).</p>		
<p>B. attuazione delle misure per la prevenzione della corruzione programmate nelle appendici 2.3.E al PIAO - peso 25%</p>		<p>B. Percentuale di attuazione delle misure per la prevenzione della corruzione programmate nell'appendice 2.3.E al PIAO relativa alla propria Area e degli Uffici di afferenza.</p>		
<p>C. attuazione dei vigenti obblighi di pubblicazione riepilogati nell'appendice 2.3.C al PIAO - peso 25%</p>		<p>C. Percentuale di attuazione - per la parte di competenza della propria Area e degli Uffici di afferenza - dei vigenti obblighi di pubblicazione riepilogati nell'appendice 2.3.C al PIAO.</p>		
<p>D. monitoraggio dello stato di attuazione delle misure di trasparenza e prevenzione della corruzione – peso 20%</p>	tutti i Dirigenti delle Aree	<p>D. rispetto dei termini di invio del I monitoraggio (31.7) e del II monitoraggio (30.11). Al pieno rispetto di tali termini corrisponde una percentuale di attuazione del 100%, ridotta proporzionalmente in caso di ritardo (si tiene conto a tal fine della media dei gg di trasmissione oltre il termine); la percentuale di attuazione è pari a 0 in caso di invio con un ritardo medio superiore a 15 giorni. Si ricorda che il II monitoraggio è finalizzato anche alla tempestiva redazione della relazione RPCT per ANAC (entro 15.12), per cui in caso di mancato invio nei termini la RPCT deve darne conto anche in/ tale relazione.</p>	100%	
<p>E. contributo – ciascuno per la parte di competenza – all'aggiornamento del registro dei rischi (ed eventualmente del livello di rischio) e delle misure, anche all'esito delle risultanze dei monitoraggi e delle verifiche - peso 20%</p>		<p>E. rispetto dei termini di invio dei 2 contributi richiesti in corso d'anno: I</p>		

		contributo (entro il 31.5.2023 ⁶⁹), per le attività già richieste con nota prot. nota prot. 148188/2022 (cfr. sezione 2.3 del PIAO); Il contributo (entro il 30.11.2023) per conferma o eventuale aggiornamento ritenuto necessario da ciascun dirigente. Al pieno rispetto di tali termini corrisponde una percentuale di attuazione del 100%, ridotta proporzionalmente in caso di ritardo (si tiene conto a tal fine della media dei gg di trasmissione oltre il termine); la percentuale di attuazione è pari a 0 in caso di invio con un ritardo medio superiore a 30 giorni. Si ricorda che entrambi i contributi sono finalizzati all'aggiornamento della sezione e delle appendici/allegati del PIAO relativi all'etica ed alla trasparenza.		
--	--	--	--	--

Tabella 9.11 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Aree- Sintesi risultati.

Nell'anno 2023 si è registrato:

- un pieno raggiungimento del **target sub A** da parte di tutti i/le dirigenti, secondo quanto risulta agli atti dell'Ufficio Formazione;
- un non pieno raggiungimento dei **target sub B e sub C** da parte di 2 degli 8 dirigenti, secondo quanto risulta agli atti dell'Ufficio Etica e Trasparenza; si fa rinvio all'**allegato AT alla presente Relazione**, in cui è riportato un quadro di sintesi dello stato di attuazione delle MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE e delle MISURE PER LA TRASPARENZA;
- un non pieno raggiungimento dei **target sub D e sub E** da parte di 1 degli 8 dirigenti (per un'Area dirigenziale risultano infatti, agli atti dell'Ufficio Etica e Trasparenza, alcuni ritardi nella trasmissione dei monitoraggi e dei contributi).


OBIETTIVO N. 12				
AMBITO: PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Rafforzamento e difesa dei valori etici e dell'integrità nella comunità accademica. Attuazione delle azioni di Ateneo finalizzate a conseguire le direttrici strategiche per l'etica e la trasparenza	Dirigente dell'Area Organizzazione e Sviluppo, n.q. di RPCT di Ateneo	Percentuale di attuazione di tutte le azioni programmate nell'appendice 2.3.A al PIAO	100%	 98%

Tabella 9.12. - Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Aree- Sintesi risultati.

⁶⁹ Attività da effettuare tenendo conto delle previsioni del P.N.A. 2023/2025, dei relativi approfondimenti e della documentazione messa a disposizione su apposita pagina web dall'Ufficio Etica e Trasparenza per tutte le Aree, quali risultanti dalla riorganizzazione realizzata a decorrere dall'1.3.2023.

Nell'anno 2023 il *target* assegnato alla Dirigente dell'Area Organizzazione e Sviluppo nella qualità di R.P.C.T. è stato conseguito in misura complessivamente pari al **98%**, secondo quanto risulta agli atti dell'Ufficio Etica e Trasparenza.

Si fa rinvio all'**allegato AT alla presente Relazione** – elaborato dal predetto Ufficio – in cui è riportata la percentuale di attuazione nell'anno 2023 delle **single AZIONI** programmate nell'Appendice 2.3.A del PIAO 2023/2025.


OBIETTIVO N. 13				
AMBITO: PARITÀ DI GENERE - GEP – AZIONE N. 27: PREMIO ANNUALE PER LA MIGLIORE TESI DI DOTTORATO, MASTER, SPECIALIZZAZIONE CHE INCLUDA LA DIMENSIONE DI GENERE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Inclusione delle tematiche di genere nei programmi di studio ed insegnamento Istituzione Premio annuale per la migliore tesi i di dottorato/master/specializzazione che include una dimensione di genere a livello di Ateneo (contributo per la parte di competenza)	Dirigente dell'Area Affari Generali e gestione documentale (cartacea e informatica)	a) Indizione della procedura per l'attribuzione del Premio: SI/NO b) n. canali di pubblicizzazione dell'iniziativa presso la Comunità universitaria, aggiuntivi rispetto agli obblighi di pubblicazione c) n. report di monitoraggio richieste pervenute	a) SI b) almeno 2 c) n.1	

Tabella 9.13 - Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Aree- Sintesi risultati.

L'obiettivo è assegnato al Dirigente dell'Area Affari generali in attuazione del GEP 2022-24, azione n. 27, in continuità con la programmazione per il 2022.

Con D.R. n. 4577 del 20.11.2023 è stato emanato il bando di concorso per l'attribuzione di un Premio per tesi di Master di II livello⁷⁰.

Oltre alla pubblicazione sul sito web di Ateneo nell'apposita sezione dedicata alle Borse di studio-Premi di Laurea e nella sezione F2 Magazine-opportunità, l'iniziativa è stata pubblicizzata sulle piattaforme social Instagram, X e Facebook.

Alla data di scadenza del bando sono pervenute n. 4 domande di partecipazione, come da report di monitoraggio dell'Area Affari Generali.

I target risultano raggiunti.

OBIETTIVO N. 14				
AMBITO: PARITÀ DI GENERE - GEP – AZIONE N. 14 - STUDIO DI FATTIBILITÀ PER PROPOSTE DI MODIFICA DEI REGOLAMENTI DELLE STRUTTURE VOLTE A PROMUOVERE IL BILANCIAMENTO DI GENERE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>

⁷⁰ <http://www.unina.it/didattica/opportunita-studenti/borse-di-studio#premi>


Promozione di condizioni di effettive pari opportunità per accesso agli organi di governo delle Strutture e dell'Ateneo Modifiche dei Regolamenti delle Strutture di Ateneo, volte a garantire pari opportunità nella partecipazione a commissioni, gruppi di lavoro ed altri organismi - STUDIO DI FATTIBILITA'	Dirigente dell'Area Affari Generali e gestione documentale (cartacea e informatica)	Stato di avanzamento	Supporto tecnico ai fini della redazione dello studio di fattibilità (SDF) per proposte di modifica dei Regolamenti: trasmissione alla Commissione Statuto e Regolamenti del Senato Accademico - entro il 31.7.2023/ 15.9.2023 - di un riepilogo delle previsioni regolamentari delle Strutture e dell'Ateneo relative alla composizione di commissioni, gruppi di lavoro ed altri organismi; - entro 30 gg dalle indicazioni della Commissione, relazione in cui sono individuate le soluzioni tecniche adottabili per garantire pari opportunità nella partecipazione ai singoli organismi	
--	---	----------------------	--	---

Tabella 9.14 - Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Aree.



L'obiettivo è stato **espunto** in occasione dell'[assestamento del P.I.A.O. 2023-2025](#) - approvato dal CdA di Ateneo nell'adunanza del 28/06/2023 - in quanto realizzabile con il supporto tecnico-amministrativo del Capo dell'Ufficio Statuto, per cui al Dirigente è richiesto un contributo limitato.

OBIETTIVO N: 15
AMBITO: PARITÀ DI GENERE - GEP - AZIONE 15

<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Promozione di condizioni di effettive pari opportunità per accesso agli organi di governo delle Strutture e dell'Ateneo Modifiche dello Statuto di Ateneo, volte a garantire pari opportunità nell'accesso a cariche elettive in Senato Accademico - STUDIO DI FATTIBILITA'	Dirigente dell'Area Affari Generali e gestione documentale (cartacea e informatica)	'Stato di avanzamento	Supporto tecnico ai fini della redazione dello studio di fattibilità (SDF) per proposte di modifica dello Statuto: trasmissione alla Commissione Statuto e Regolamenti del Senato Accademico - entro il 30.6.2023/31.7.2023 di un riepilogo delle previsioni statutarie in materia; - entro 30 gg dalle indicazioni della Commissione, relazione in cui sono individuate le soluzioni tecniche adottabili volte a garantire pari opportunità per l'accesso in Senato Accademico, attraverso la revisione del meccanismo elettivo	

Tabella 9.15 - Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Aree



L'obiettivo è stato **espunto** in occasione dell'[assestamento del P.I.A.O. 2023-2025](#) - approvato dal CdA di Ateneo nell'adunanza del 28/06/2023 - in quanto realizzabile con il supporto tecnico-amministrativo del Capo dell'Ufficio Statuto, per cui al Dirigente è richiesto un contributo limitato.

OBIETTIVO N. 16
AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE



<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Supportare le decisioni strategiche, migliorare il processo di pianificazione integrata ed il monitoraggio della performance dell'Ateneo Integrazione del ciclo di bilancio con il ciclo della performance	Dirigente dell'Area Bilancio e Finanza	Stato di avanzamento	Avvio del processo di integrazione tra programmazione strategica ed economico finanziaria: a) adattamento dell'applicativo U-budget; b) definizione di istruzioni operative; c) predisposizione in Relazione Illustrativa al bilancio di previsione 2024 (da approvarsi entro il 31.12.2023) di apposita sezione denominata BUDGET PER ATTIVITA'	 71 

Tabella 9.16 - Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Aree- Sintesi risultati.

L'obiettivo, assegnato alla Dirigente dell'Area Bilancio e Finanza, è strutturato in *step* progressivi, in modo da assicurare, in prima battuta, il collegamento tra la pianificazione strategica ed il ciclo di bilancio.

I *target* sono stati completamente raggiunti: se ne trova illustrazione in [3.1 Il collegamento tra ciclo di bilancio e ciclo della performance](#).

OBIETTIVO N. 17
**AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE
OBIETTIVO 8 - MOBILITÀ ED INTERCULTURALITÀ**

<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Sostenere la mobilità nazionale ed internazionale Elaborazione di testo regolamentare per la disciplina della mobilità interuniversitaria dei professori di prima e seconda fascia e dei ricercatori universitari a tempo indeterminato mediante scambio contestuale (ai sensi della normativa vigente)	Dirigente dell'Area Risorse Umane	Stato di avanzamento	Elaborazione di proposta e trasmissione al DG entro il 30.9.23	

Tabella 9.17 - Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Aree- Sintesi risultati.

⁷¹ Indicatore e target rimodulati in sede di *assestamento* (approvato dal CdA nell'adunanza del 28.6.23).

L'obiettivo, assegnato alla Dirigente dell'Area Risorse Umane, è stato conseguito con notevole anticipo rispetto al *target*. La proposta di approvazione del testo regolamentare è stata depositata in data 5.5.23 ed approvata dagli Organi Collegiali di Ateneo in data 17.5.23.

Il [Regolamento](#) è stato emanato con DR/2023/2271 del 08/06/2023.



OBIETTIVO N. 18				
AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
OBIETTIVO 8 - MOBILITÀ ED INTERCULTURALITÀ				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Individuazione e adozione di soluzioni volte a risolvere criticità rilevate in sede di registrazione - a cura delle segreterie studenti - dei cfu maturati all'estero nelle carriere studenti, per consentire il corretto computo dei dati, ai fini del monitoraggio dei relativi indicatori per singolo corso di studio	Dirigente dell'Area Didattica e Servizi agli Studenti	A) individuazione delle soluzioni e indicazioni operative al personale delle segreterie: SI/NO B) percentuale di segreterie studenti presso le quali vengono avviate entro il 31.12.2023 le registrazioni nel rispetto delle nuove indicazioni	A) sì, entro il 30.9.23 B) 100%	

Tabella 9.18 - Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Aree- Sintesi risultati.

L'obiettivo, assegnato al Dirigente dell'Area Didattica, è stato conseguito previa definizione di soluzioni per uniformare la procedura di registrazione dei CFU maturati all'estero nelle carriere studenti; l'Area Studenti, in data 29/09/2023, ha diramato le indicazioni operative a tutte le Segreterie.

Il Dirigente dell'Area ha attestato, nella propria Relazione finale, che tutti gli Uffici di Segreteria Studenti si sono adeguati alle indicazioni operative: a partire dalla suindicata data, tutti i CFU maturati all'estero sono stati registrati nel rispetto delle nuove indicazioni.

3.3.1 Obiettivi di performance organizzativa collegati all'ascolto dell'utenza ed alle conseguenti azioni di miglioramento

OBIETTIVO N. 19				
AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
A. analisi delle criticità evidenziate nel corso delle diverse indagini già avviate in Ateneo negli anni 2020/2021/2022 per la rilevazione del grado di soddisfazione	Tutti i dirigenti	A) % di attuazione, per la parte di competenza	A) 100%, con invio di una relazione al DG via pec, entro 60 gg dalla ricezione degli esiti delle precedenti indagini da parte dell'Ufficio organizzazione e performance	



B. conseguente progettazione e avvio di azioni di miglioramento con riferimento a specifici servizi		B) % di attuazione, per la parte di competenza	B) 100%, con invio - entro il 31.10.2023 - di una relazione al DG, via pec	
C. progettazione e avvio di ulteriori indagini per l'ascolto dell'utenza di Ateneo, con riferimento a specifici servizi		C) contributo alla progettazione e allo svolgimento delle indagini	C) sì, per la parte di competenza	

Tabella 9.19 - Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Aree- Sintesi risultati.

L'obiettivo, iscritto nella traiettoria strategica *Semplificazione e Università Agile*, è stato assegnato a tutti/e i/le Dirigenti delle Aree; ad esso è legato il 5% della retribuzione di risultato, così da promuovere il miglioramento organizzativo e dei servizi resi all'utenza.

L'obiettivo è articolato in 3 azioni diverse con relativi indicatori e *target*, in modo da favorire il consolidamento di un modello ciclico, in cui i risultati delle rilevazioni dell'anno precedente possano servire da base ed orientamento per la costruzione e l'avvio di azioni di miglioramento.

Tutti e tre i target (A, B, C) risultano raggiunti:

A. e B. Tutti/e i/le Dirigenti hanno elaborato ed inviato⁷² una relazione al Direttore Generale in cui hanno analizzato le criticità emerse dalle rilevazioni effettuate nelle annualità precedenti⁷³; tutte le relazioni contengono possibili azioni di miglioramento con indicazioni puntuali su modalità, tempi e risorse umane coinvolte. Alcune micro-azioni proposte⁷⁴ sono già state realizzate in corso d'anno; altre, più complesse e richiedenti partecipazione/contributo di altre U.O., sono state recepite nella programmazione operativa e tradotte in obiettivi di *performance* nel P.I.A.O. 2024-2026⁷⁵.

C. Tutti/e i/le Dirigenti hanno assicurato il proprio contributo alla progettazione, all'avvio ed allo svolgimento dell'indagine volta a rilevare il grado di soddisfazione degli utenti che si rivolgono agli Uffici dell'Amministrazione centrale per la fruizione dei servizi presenti nel Catalogo dei Servizi a Distanza. Le modalità operative dell'indagine sono state rese note con nota prot.

⁷² La relazione di un solo dirigente è pervenuta in ritardo rispetto al termine indicato nei target sub A e B.

⁷³ L'Ateneo partecipa, ininterrottamente a partire dall'anno 2020, al Progetto Good Practice coordinato dal M.I.P. – Politecnico di Milano. Una ulteriore indagine di ascolto dell'utenza, organizzata e gestita dall'Area Organizzazione e Sviluppo, è stata avviata tra la fine del 2022 e l'inizio del 2023.

⁷⁴ Es.: realizzazione di pagine web 'dedicate' sul sito di Ateneo (es.: Formazione, Etica e Trasparenza, StudiaUNINA), nelle quali sono stati pubblicati e/o riorganizzati tutti i contenuti oggetto di richieste massive da parte dell'Utenza; pubblicazione della modulistica anche nelle pagine della sezione Organigramma.

⁷⁵ Cfr. Appendice 2.2, [tabella 2.2.1](#), obiettivo istituzionale n.6 e [tabella 2.2.2](#) obiettivo organizzativo di struttura n.4.

n.88357 del 21.07.2023. Per ulteriori dettagli si veda **5.2 Customer satisfaction - Amministrazione Centrale**.

3.3.2 Ulteriori Obiettivi "sfidanti" di performance organizzativa assegnati ai/alle dirigenti

In sede di assestamento del P.I.A.O. 2023/2025 (approvato dal CdA di Ateneo nell'adunanza del 28/06/2023) è stata parzialmente rielaborata la Tabella 2.2.2, recante gli obiettivi organizzativi di struttura, con l'aggiunta di ulteriori **obiettivi 'sfidanti'** - proposti dai/dalle dirigenti su richiesta del Direttore Generale - anche a seguito di ultimazione del processo di riorganizzazione di cui al par. **4.2 Struttura Organizzativa**.


OBIETTIVO N. 20				
AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Revisione corpus regolamentare A) Aggiornamento della ricognizione effettuata nell'anno 2021; B) Aggiornamento dell'elenco dei Regolamenti pubblicati sul sito web di Ateneo nella sezione dedicata C) Verifica ed eventuale proposta di aggiornamento di Regolamenti di diretta competenza	Dirigente dell'Area Affari Generali e gestione documentale (cartacea e informatica)	A) SI/NO B) SI/NO C) n. regolamenti verificati	A) SI, trasmissione di relazione al DG entro il 31.10.2023 (pec a uff.performance@pec.unina.it), con segnalazione di eventuali criticità anche relative ai Regolamenti curati da altre Aree B) SI C) almeno 3	 95%

Tabella 9.20 - Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Aree- Sintesi risultati.

L'obiettivo è stato assegnato in prosieguo della verifica già espletata nel corso del 2023, in termini di pre-istruttoria finalizzata al coordinamento del lavoro di revisione e risistemazione dei Regolamenti di Area, assegnato come obiettivo di performance per il 2024⁷⁶ a tutti i Dirigenti di Ateneo.

Nel dettaglio delle azioni e dei *target* assegnati:

- la relazione è stata trasmessa al DG con PEC in data 12.11.2023, con lieve ritardo rispetto al target, ed è stata successivamente integrata ed inviata al DG con PEC in data 17/12/2023;
- in collaborazione con il competente Ufficio dell'Area si è provveduto alla rimozione dal sito web di Ateneo dei Regolamenti tacitamente o espressamente abrogati, con conseguente aggiornamento dell'elenco presente nella sezione "Statuto e Regolamenti";
- sono stati verificati n. 4 Regolamenti di Area Affari Generali per i quali è emersa la necessità di modifica/aggiornamento; la relativa proposta è stata presentata al DG in data 15/12/2023.

I target sono stati pressoché raggiunti⁷⁷.

⁷⁶ Si veda PIAO 24-26, [obiettivo n. 12](#).

⁷⁷ Il risultato è segnato al 95% in considerazione del lieve ritardo con il quale è stata trasmessa la relazione sub A. Si evidenzia, tuttavia, che il lieve sfioramento del termine non ha avuto ripercussioni sulle azioni successive, programmate con il PIAO 24-26 (obiettivo organizzativo di struttura n. 12, [PIAO 24-26](#)); di ciò si terrà conto in sede di valutazione finale del dirigente relativamente all'obiettivo in questione.


OBIETTIVO N. 21				
AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Individuazione, codifica e diffusione di best practices di Ateneo – ambito gestionale/amministrativo-contabile	Dirigente dell'Area Affari Generali e gestione documentale (cartacea e informatica)	n. best practices individuate, codificate e diffuse mediante focus group presso le Strutture decentrate	Almeno 1	

Tabella 9.21 - Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Aree- Sintesi risultati.

Il Dirigente di Area, In collaborazione con il competente Ufficio, ha elaborato un modello che codifica la *best practice* individuata, concernente gli adempimenti propedeutici all'emanazione dei bandi per prestazioni occasionali presso i Dipartimenti/Centri di Ateneo. La *best practice* è stata oggetto di diffusione mediante *focus group* presso alcune Strutture decentrate (mesi di ottobre e novembre 2023).

Il target risulta raggiunto.


OBIETTIVO N. 22				
AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Semplificazione e Miglioramento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	Dirigente dell'Area Organizzazione e Sviluppo	stato di avanzamento	Invio di proposta al DG entro il 31.10.23	

Tabella 9.22 - Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Aree- Sintesi risultati.

La proposta inviata al DG con PEC del 31.10.2023 presenta una completa revisione del testo del SMVP e degli allegati (ridotti a 6), con numerose schematizzazioni ed illustrazioni volte a semplificarne la lettura e la comprensione. Il Sistema è stato riallineato alla mutata articolazione della struttura organizzativa, con particolare riguardo al riassetto dei 26 Dipartimenti e della Scuola delle Scienze Umane e Sociali; il processo di assegnazione-misurazione-valutazione degli obiettivi è stato migliorato nella descrizione e nella definizione dei ruoli; la valutazione correlata all'ascolto dell'utenza ed alle conseguenti azioni di miglioramento è stata reimpostata, con omogeneizzazione della valutazione della performance organizzativa del Sistema Bibliotecario di Ateneo alle altre Strutture decentrate; la procedura di assegnazione degli obiettivi organizzativi di continuità è stata rivista ed adeguata al nuovo assetto organizzativo, anche con definizione di automatismi volti superare possibili difficoltà degli Uffici delle Strutture Decentrate che hanno applicato il Sistema per la prima volta. Sono state, infine, elaborate regole residuali e di orientamento per la risoluzione di casi particolari.

Il target è stato quindi raggiunto⁷⁸.


OBIETTIVO N. 23				
AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Indizione di procedure di gara con caratteristiche innovative (per tipologia/grado di complessità) finalizzate all'attuazione di Progetti finanziati su risorse PNRR o destinate ai Dipartimenti di Eccellenza	Dirigente dell'Area Attività Contrattuale	n. procedure di gara indette	almeno 1 entro il 31.12.2023	

Tabella 9.23 - Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Aree- Sintesi risultati.

L'obiettivo è stato assegnato in considerazione dell'entità dello sforzo organizzativo richiesto all'Area per la realizzazione dei Progetti PNRR/Dipartimenti di Eccellenza.

Con Determina Dirigenziale n. 463 del 17/04/2023 è stata indetta una procedura di gara aperta per la selezione dell'operatore economico da individuare quale partner privato dell'Ateneo nell'ambito dell'operazione di Partenariato Pubblico Privato, ai fini della progettazione, realizzazione, gestione e manutenzione dell'Infrastruttura tecnologica di Innovazione dedicata alle tecnologie agro – industriali, in attuazione del progetto denominato "INFRAGRI - The Innovation Infrastructure for Agro-Industrial Technologies". La gara è stata aggiudicata nel successivo mese di giugno, nel corso del quale è stato sottoscritto il relativo contratto di costituzione della società consortile INFRAGRI srl.

Il *target* risulta raggiunto.


OBIETTIVO N. 24				
AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Migliorare l'accessibilità dei servizi agli studenti Aggiornamento della sezione del sito web di Ateneo dedicata ai servizi agli Studenti e realizzazione di una modalità innovativa di comunicazione con l'utenza studentesca	Dirigente dell'Area Didattica e Servizi agli Studenti	A) Contributo alla progettazione delle azioni necessarie, per la parte di competenza B) Sperimentazione di una modalità innovativa di comunicazione con l'utenza studentesca: SI/NO C) Tempi di risposta alle richieste di informazioni/chiarimenti da parte dell'utenza studentesca	A) SI, con proposta al DG entro il 30.9.2023 B) SI C) max entro 2 giorni lavorativi decorrenti dalla richiesta	

Tabella 9.24 - Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Aree- Sintesi risultati.

L'obiettivo contempla tre differenti *target*, tutti raggiunti:

⁷⁸ In ordine a questo obiettivo si precisa che il **punteggio di autovalutazione della dirigente** - pari al **95%** - tiene conto del fatto che il NdV, pur avendo manifestato apprezzamento in occasione del parere favorevole, ha dato indicazioni per ulteriori interventi di semplificazione, in un'ottica di costante miglioramento.

- A) e B) Il Dirigente assegnatario ha assicurato il contributo alla progettazione mediante diretta partecipazione al Gruppo di Lavoro per la transizione digitale delle segreterie studenti nella qualità di Coordinatore. Alcuni degli **esiti** dei lavori del Gruppo si trovano riportati sub obiettivo organizzativo di Ateneo n. 8. Ulteriormente, il Dirigente assegnatario dell'obiettivo ha formulato, entro la data di cui al *target*, una proposta operativa sperimentale ed immediatamente realizzabile volta all'attivazione di un nuovo canale di comunicazione tra gli studenti ed i 19 uffici dell'Area, mediante casella di posta elettronica 'dedicata', gestita da un gruppo misto composto dai capiufficio e da alcune unità di personale-amministrativo dell'Area Didattica e Servizi agli Studenti. La proposta concilia il superamento della multicanalità con l'esigenza di corretto indirizzamento delle richieste di assistenza formulate dagli studenti: ove possibile, la richiesta è gestita direttamente dall'Area, in mancanza è reindirizzata alla Segreteria Studenti competente. La casella di posta elettronica *infostudenti@unina.it* è attiva in via sperimentale dal mese di dicembre 2023 previa definizione ed invio di indicazioni operative;
- C) le richieste di assistenza pervenute sono state evase entro i 2 giorni lavorativi dalla ricezione.


OBIETTIVO N. 25				
AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Miglioramento organizzativo. Riassetto dell'Ufficio Legale	Dirigente dell'Area Legale, Privacy e Trattamenti accessori e Pensionistici	Stato di avanzamento	A) entro il 30.9.2023: trasmissione al DG di una proposta della dirigente di riassetto organizzativo dell'Ufficio Legale, strutturato eventualmente anche in Reparti, tenuto conto dei diversi contenziosi curati e delle distinte giurisdizioni, previa analisi comparativa degli Uffici legali presenti in Amministrazioni Pubbliche sovrapponibili all'Ateneo federiciano B) a valle dell'esame della proposta da parte del DG e delle determinazioni in merito, contributo della dirigente - per la parte di competenza - all'attuazione del riassetto, anche in ordine ad eventuali nuovi profili/professionalità da reclutare/assegnare	

Tabella 9.25 - Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Aree- Sintesi risultati.

L'obiettivo contempla due diversi target:

- A) la proposta di riassetto organizzativo dell'Ufficio Legale è stata trasmessa nei termini, completa di tutti gli elementi;
- B) a valle della proposta di potenziamento contenuta nella Relazione (che contempla il reclutamento e/o l'assegnazione previo interpello di diverse unità di personale), è stato avviato l'iter concorsuale per il reclutamento di unità di personale per le specifiche esigenze dell'Ufficio Legale.

Entrambi i target (A e B) risultano raggiunti.

3.4 Risultati raggiunti in attuazione degli OBIETTIVI TRASVERSALI

OBIETTIVI ORGANIZZATIVI TRASVERSALI			
N.	Obiettivo	Risultato	Cfr. pag. n.
1	Aumento della consapevolezza sulle tematiche di genere, con particolare riguardo ai meccanismi che generano disparità all'interno delle università e alle discriminazioni basate sullo stigma sessuale e di genere		62
2	Formazione rivolta al personale volta ad assicurare ai lavoratori conoscenze specifiche in materia di lavoro agile		63
3	Formazione rivolta al personale dirigenziale e t.a. volta a rafforzare le competenze digitali		63
4	Formazione rivolta al personale dirigenziale e t.a. volta a rafforzare le competenze linguistiche		64
5	Iniziative formative mediante esercitazione su scenario - Simulazione attacco informatico		64

Tabella n. 10 – Obiettivi Organizzativi Trasversali: sintesi risultati. Per navigare all'interno della sezione, **CTRL+click** sul numero di pagina.

OBIETTIVO N. 1				
AMBITO: PARITÀ DI GENERE - GEP – AZIONE N. 13				
Obiettivo/Azioni	Responsabile	Indicatore	Target 2023	Risultato
Aumento della consapevolezza sulle tematiche di genere, con particolare riguardo ai meccanismi che generano disparità all'interno delle università e alle discriminazioni basate sullo stigma sessuale e di genere Ulteriore diffusione del MOOC "Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università" (Federica web learning)	Direttore generale, con il supporto della Responsabile dell'Ufficio Formazione e del Centro di Ateneo Federica web-learning	% personale tecnico-amministrativo e dirigenziale che completa il corso	85% (rispetto al numero totale delle unità di personale t.a. e dirigente in servizio all'1.1.2023)	

Tabella 10.1 – Obiettivi Trasversali, assegnati al complesso del personale t.a. ed affidati al coordinamento del Direttore Generale - Sintesi risultati.

L'obiettivo è assegnato in continuità con la pianificazione 2022-24.

Il target previsto per il 2023 consiste nel completamento del corso da parte dell'85% del personale TA e dirigente in servizio all'1/01/2023: alla data del 31/12/2023 ha completato il corso il **94,61%** di tale personale, come risulta dai *report* trasmessi dal Centro di Ateneo Federica Web Learning⁷⁹.

Il target è stato raggiunto e superato.

Ulteriori dettagli sono rinvenibili alla pagina del sito web di Ateneo dedicata alla parità di genere⁸⁰, sezione 'Azioni per la parità'.

⁷⁹ Dato fornito dall'Ufficio Formazione.

⁸⁰ [Qui](#) la relativa scheda di monitoraggio.


OBIETTIVO N. 2				
AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
Obiettivo/Azioni	Responsabile	Indicatore	Target 2023	Risultato
Formazione rivolta al personale dirigenziale e t.a. Attività formative volte ad assicurare ai lavoratori conoscenze specifiche in materia di lavoro agile	Direttore generale, con il supporto della Responsabile dell'Ufficio Formazione	% di personale t.a. e dirigente che completa almeno un corso durante l'anno	85% dei lavoratori che completano il corso <i>Svolgere il lavoro agile in sicurezza: principi ed indicazioni pratiche</i> (rispetto al numero totale delle unità di personale t.a. e dirigente in servizio all'1.1.2023)	

Tabella 10.2 – Obiettivi Trasversali, assegnati al complesso del personale t.a. ed affidati al coordinamento del Direttore Generale - Sintesi risultati.

L'obiettivo è assegnato in continuità con la pianificazione 2022-24, con lo scopo di accrescere la consapevolezza dei lavoratori di Ateneo in ordine ai rischi peculiari connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità 'a distanza'.

Il target è stato raggiunto e superato: il corso *Svolgere il lavoro agile in sicurezza: principi ed indicazioni pratiche*, autoprodotta, è stato seguito dal **92,13%**⁸¹ del personale TA e dirigente in servizio all'1/01/2023.


OBIETTIVO N. 3				
AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
Obiettivo/Azioni	Responsabile	Indicatore	Target 2023	Risultato
Formazione rivolta al personale dirigenziale e t.a. Attività formative volte a rafforzare le competenze digitali	Direttore generale, con il supporto della Responsabile dell'Ufficio Formazione	% di personale t.a. e dirigente che partecipa al Progetto Syllabus organizzato dal Dipartimento della Funzione pubblica, completando almeno la fase di assessment	70 % (rispetto al numero totale delle unità di personale t.a. e dirigente in servizio all'1.1.2023)	

Tabella 10.3 – Obiettivi Trasversali, assegnati al complesso del personale t.a. ed affidati al coordinamento del Direttore Generale - Sintesi risultati.

L'obiettivo è stato assegnato in continuità con la programmazione 2022, con lo scopo di accrescere le competenze digitali del personale T.A. previo espletamento di una specifica ed accurata fase di valutazione, effettuata utilizzando test predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica nell'ambito del Progetto Syllabus.

Il target assegnato per il 2023 consiste nella partecipazione al Progetto di almeno il 70% del personale e t.a. e dirigente in servizio all'1/1/2023: la partecipazione è attestata dal completamento della fase di *assessment*.

Il target è stato raggiunto e superato: alla data del 31/12/2023 ha terminato la fase di *assessment* l'**87,29%** del personale dirigente e ta, come risulta dai *report* generati dalla piattaforma Syllabus⁸².

⁸¹ Dato fornito dall'Ufficio Formazione.

⁸² Baseline al 31.12.2022: 66%. Dato fornito dall'Ufficio Formazione.


OBIETTIVO N. 4				
AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE -				
OBIETTIVO 8 - MOBILITÀ ED INTERCULTURALITÀ - SOSTENERE LA MOBILITÀ NAZIONALE ED INTERNAZIONALE E FAVORIRE POLITICHE DI RAFFORZAMENTO DEL MULTILINGUISMO E DELL'INTERCULTURALITÀ				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Formazione rivolta al personale dirigenziale e t.a. Attività formative volte a rafforzare le competenze linguistiche del personale dirigente e t.a.	Direttore generale, con il supporto della Responsabile dell'Ufficio Formazione e del Centro di Ateneo Federica web-learning	% di personale t.a. e dirigente che in corso d'anno, previo self-assessment, inizia un corso di formazione volto a rafforzare le competenze linguistiche	25 % (rispetto al numero totale delle unità di personale t.a. e dirigente in servizio all'1.1.2023)	

Tabella 10.4 – Obiettivi Trasversali, assegnati al complesso del personale t.a. ed affidati al coordinamento del Direttore Generale - Sintesi risultati.

L'obiettivo è stato assegnato in continuità con la programmazione 2022, con lo scopo di fornire una 'cassetta degli attrezzi' con la quale il personale t.a. possa approcciare con maggiore competenza e sicurezza l'ambito dell'internazionalizzazione.

Il *target* assegnato consiste nell'avvio della formazione da parte di almeno il 25% del personale t.a. e dirigente in servizio all'1/01/2023, previo *self-assessment*⁸³. Alla data del 31/12/2023 ha terminato la fase di *assessment* ed iniziato un corso di lingua inglese il **64,28%** del personale dirigente e t.a.⁸⁴, come risulta dai report generati dalla piattaforma Federica web-learning sulla quale è stato reso fruibile il corso.

Il target è stato conseguito ed ampiamente superato, evidenziandosi un grande interesse del personale t.a. per questo ambito di formazione.


OBIETTIVO N. 5				
AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2023</i>	<i>Risultato</i>
Iniziative formative mediante esercitazione su scenario - Simulazione attacco informatico	Direttore generale, con il supporto del CSI	stato di attuazione	Erogazione sperimentale rivolta al personale CSI di Ateneo	

Tabella 10.5 – Obiettivi Trasversali, assegnati al complesso del personale t.a. ed affidati al coordinamento del Direttore Generale - Sintesi risultati.

L'obiettivo è stato assegnato con lo scopo di sperimentare nuove tecniche e modalità di formazione, destinate a 'provare sul campo' l'acquisizione delle cognizioni e delle abilità.

⁸³ Il *target* per il 2022 si arrestava alla fase di *self assessment* e di avvio del corso per il 15% del personale t.a. e dirigente.

⁸⁴ Dato fornito dall'Ufficio Formazione.

L'Ateneo, attraverso il CSI, ha acquisito una **piattaforma di formazione sulla sicurezza informatica (CyberGuru)** progettata per aumentare la consapevolezza e la preparazione degli individui e delle organizzazioni riguardo alle minacce cibernetiche. La piattaforma utilizza un modello esclusivo di **Machine Learning** e metodologie avanzate volte a favorire la strutturazione di una cultura della sicurezza informatica e la trasformazione del comportamento digitale, sviluppando comportamenti preventivi e difensivi verso le minacce informatiche. I moduli formativi sono stati aperti al personale del CSI. Le attività di formazione sono seguite da test di apprendimento, costituiti da simulazioni di attacchi reali⁸⁵. Il Direttore Tecnico dell'Area Sistemi di elaborazione e Microinformatica ha prodotto dettagliato *report* in ordine ai risultati della sperimentazione.

3.5 Risultati di *performance* organizzativa di struttura (obiettivi di continuità/ascolto dell'utenza)

Come da SMVP 2023, il personale t.a. di Ateneo⁸⁶ è assegnatario di Obiettivi di performance organizzativa di struttura *sub specie* di

- a) obiettivi di continuità, collegati al miglioramento di efficienza/ efficacia dell'azione delle diverse U.O. ed, in particolare, **al miglioramento dei tempi procedurali**. Le U.O./Strutture individuano un procedimento/adempimento significativo per l'Utenza i cui tempi di conclusione devono essere ridotti. Il SMVP individua la metodologia attraverso la quale misurare e valutare il grado di conseguimento dell'obiettivo e la correlazione con la % di premio.
- b) obiettivi di **ascolto dell'utenza**.

Più in dettaglio, l'allegato F al SMVP opera una distinzione tra le diverse U.O./Strutture di Ateneo in ordine alla tipologia di obiettivo assegnabile:

- **Amministrazione Centrale e Scuole**: tutte le U.O. afferenti sono assegnatarie dell'obiettivo sub a);
- **CAB** (Centro di Ateneo per le Biblioteche): è assegnatario di specifici obiettivi collegati all'ascolto dell'utenza ed alle conseguenti azioni di miglioramento, in prosecuzione dell'indagine effettuata in via sperimentale nel 2022;
- **Biblioteche di Area e Raccolte librerie Dipartimentali**: sono assegnatarie di specifici obiettivi collegati all'ascolto dell'utenza ed alle conseguenti azioni di miglioramento;
- **CSI**: è assegnatario di specifici obiettivi di miglioramento dei tempi (smistamento e assegnazione alle unità responsabili dei reclami pervenuti tramite Contact Center);
- **Dipartimenti e altre Strutture**: sono assegnatari di specifici obiettivi di miglioramento dei tempi. In via residuale, sono assegnatari di obiettivi collegati all'ascolto dell'utenza.

I dati attualmente disponibili sono quelli relativi agli Uffici afferenti alle Aree (con alcune esclusioni), riepilogati nella Tabella n. 11, e quelli relativi agli obiettivi legati all'ascolto dell'utenza illustrati nei paragrafi **5.3 Customer satisfaction – Strutture Decentrate**, **5.4 Customer satisfaction - Centro di Ateneo per le Biblioteche (CAB)** e **5.5 Customer satisfaction - Biblioteche di Area e Raccolte librerie dipartimentali**.

⁸⁵ Nel periodo pre-natalizio è partita una simulazione di *phishing*, utilizzando l'opportunità dei messaggi di auguri.

⁸⁶ Incluso il personale dirigenziale ed escluso il personale di cat. EP.

La tabella n. 11 è redatta sommando i risultati (limitatamente a quelli attualmente disponibili⁸⁷) di ciascuna Unità Organizzativa (Ufficio) afferente alle singole Aree e, pertanto, espone il risultato cumulativo **per ciascuna Area** dell'Amministrazione Centrale.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA (Continuità) – Uffici afferenti alle Aree			
AREA	N. Uffici più Area	Risultato	% raggiungimento obiettivi
Affari Generali e gestione documentale (cartacea ed informatica)	8	Tutte le U.O. hanno conseguito il target	<input checked="" type="checkbox"/>
Attività contrattuale	8	Tutte le U.O. hanno conseguito il target	<input checked="" type="checkbox"/>
Bilancio e Finanza	9	Tutte le U.O. hanno conseguito il target	<input checked="" type="checkbox"/>
Didattica e Servizi agli Studenti	20	Tutte le U.O. hanno conseguito il target	<input checked="" type="checkbox"/>
Edilizia	14	- n. 9 U.O.: target conseguito - n. 1 U.O.: target non conseguito - n. 3 U.O.: valutazione sospesa - n. 1 U.O.: non valutabile	81,82% (considerando solo le strutture con valutazione conclusa)
Legale, Privacy e Trattamenti Accessori e Pensionistici	7	Tutte le U.O. hanno conseguito il target	<input checked="" type="checkbox"/>
Organizzazione e Sviluppo	8	Tutte le U.O. hanno conseguito il target	<input checked="" type="checkbox"/>
Prevenzione e Protezione	7	Tutte le U.O. hanno conseguito il target	<input checked="" type="checkbox"/>
Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione	7	Tutte le U.O. hanno conseguito il target	<input checked="" type="checkbox"/>
Risorse Umane	8	Tutte le U.O. hanno conseguito il target	<input checked="" type="checkbox"/>
Direzione Generale	7	- n. 6 U.O.: target conseguito - n. 1 U.O.: non valutabile	85,71%

Tabella n. 11 – Obiettivi di *performance* organizzativa di Struttura, Amministrazione Centrale. Sintesi risultati.

Per ulteriori dettagli si fa rinvio all'allegato **PERF. ORG. U.O.**.

3.6 Gli obiettivi di *performance* del personale di cat. D/EP con incarico del DG (Amministrazione Centrale e Strutture Decentrate)

Il P.I.A.O. 2023-25 ha individuato possibili obiettivi di *performance* da assegnare al personale di cat. D ed EP (con incarico conferito dal DG) presso le Strutture Decentrate, in modo da orientare i valutatori –

⁸⁷ Fonte: URSTA, dati al 30 maggio 2024, suscettibili di variazioni future derivanti dalle rettifiche/integrazioni tuttora in corso.

ferma l'autonomia gestionale – verso l'assegnazione di obiettivi coerenti con le linee strategiche dell'Ateneo.

Il novero degli obiettivi suggeriti è contenuto nella [tabella 2.2.3 allegata al P.I.A.O. 23-25](#).

Conformemente al SMVP per il 2023, i Responsabili delle Strutture hanno provveduto all'assegnazione degli obiettivi di performance, tutti pubblicati in [apposita pagina del sito di Ateneo](#).

Il SMVP 2023 ha previsto la scadenza al **29.2.24** per l'invio dei fascicoli di valutazione, attualmente in carico all'Ufficio Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio per l'ultimazione delle relative verifiche e per la successiva liquidazione.

4. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

4.1 Il governo dell'Ateneo

Rettore per il sessennio 2020-26 è il **prof. Matteo Lorito**, ordinario di Patologia Vegetale ([D.M. 782 in data 19.10.2020](#)), **Prorettrice** è la **prof.ssa Rita Maria Antonietta Mastrullo** ([D.R. n. 3784/2020](#)). I nominativi dei [delegati](#) che affiancano il Rettore in 27 diversi ambiti di governo sono consultabili sul sito web di Ateneo⁸⁸.

[Direttore generale](#) dell'Ateneo è il **dott. Alessandro Buttà**, Direttore vicario è il **dott. Maurizio Tafuto**.

4.2 Struttura Organizzativa

UNINA si articola in [Amministrazione Centrale](#) e [Strutture](#) e conta [4 Scuole](#), [26 Dipartimenti](#)⁸⁹, [17 Centri di Ricerca Interuniversitari](#), [24 Centri di Ricerca Interdipartimentali](#), [1 Centro di Servizio Interdipartimentale](#), [11 Centri di servizio di Ateneo](#), il [Centro Musei delle Scienze Naturali e Fisiche](#), il [Centro Museale "Musei delle Scienze Agrarie" - MUSA](#) (cui afferisce anche l'Orto Botanico di Portici), [2 Musei](#), [12 biblioteche di Area](#) coordinate dal [Centro di Ateneo per le Biblioteche "Roberto Pettorino"](#) (C.A.B., che rientra tra i citati *Centri di servizio di Ateneo*), [Orto botanico di Napoli](#), [Azienda Agraria e zootecnica](#).

⁸⁸ cfr. sezione [Ateneo>Organigramma>Rettore e delegati](#).

⁸⁹ Il numero di Dipartimenti resta confermato anche per il 2023 ed è comparabile a quello di altri mega-Atenei italiani (con l'eccezione de La Sapienza).

Ateneo	Numero Dipartimenti
Bologna - Università degli studi Alma Mater	31
Milano - Università degli studi	31
Napoli - Università degli studi "Federico II"	26
Padova - Università degli studi	32
Roma - Università degli studi "La Sapienza"	57
Torino - Università degli studi	27

Confronto Strutture. Fonte: CINECA, dati al 19-03-2024.

Con [D.D.G. n. 162](#) emanato nel mese di febbraio 2023, la Direzione Generale ha avviato un nuovo processo di riorganizzazione, articolato in **azioni di miglioramento organizzativo** destinate sia all'Amministrazione Centrale che ai Dipartimenti.

Gli interventi progettati e realizzati in corso d'anno, hanno riguardato:

- **l'assetto dell'Amministrazione Centrale**, prima articolata in 11 Ripartizioni, ora in 10 Aree dirigenziali, con razionalizzazione dell'afferenza degli Uffici e delle relative competenze; sono attualmente istituiti n. 6 Uffici di *staff* in luogo dei 3 preesistenti.

I due assetti, quello precedente e quello successivo all'attuazione delle azioni di miglioramento organizzativo, sono rappresentati in figure 7A/7B.

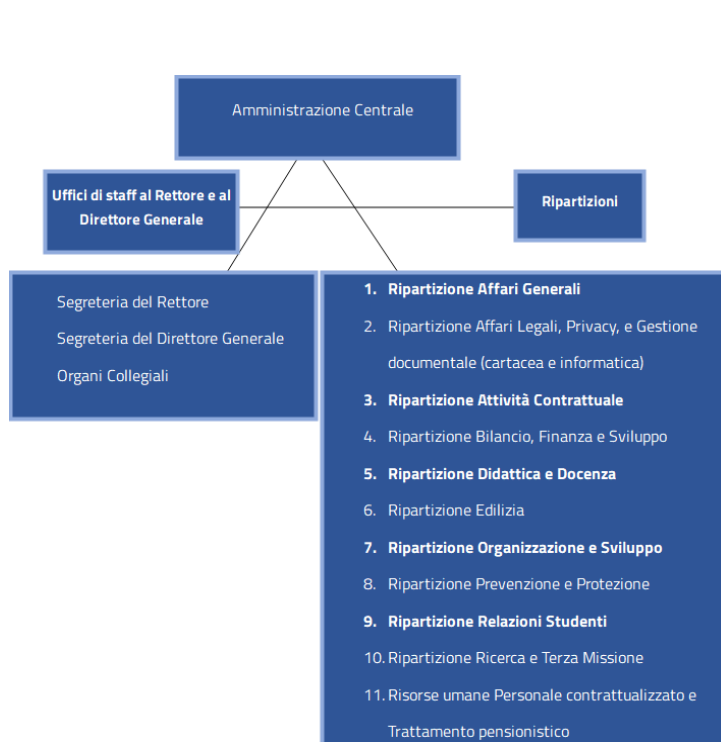


Figura 7A - Assetto organizzativo precedente il D.D.G. n. 162/23

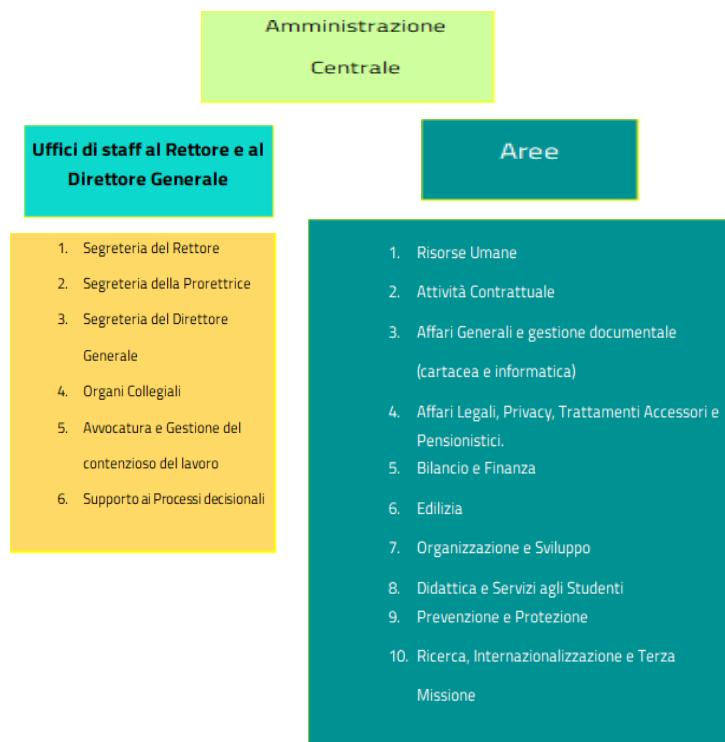


Figura 7B - Assetto organizzativo successivo al D.D.G. n. 162/23

- il **rafforzamento ed il miglioramento dei raccordi interni all'Amministrazione Centrale e tra Amministrazione Centrale e Strutture dell'Ateneo**, mediante la ridefinizione degli ambiti di competenza di alcuni Uffici e della relativa afferenza e la costituzione *ex novo* di Uffici di coordinamento centro-periferia (Supporto legale ai Dipartimenti; Supporto alle strutture di Ateneo per le procedure di affidamento) o dedicati al coordinamento della gestione di funzioni/progetti di particolare importanza (Scatti stipendiali, Monitoraggio e Controllo⁹⁰, Autovalutazione, Internazionalizzazione, PNRR, Dipartimenti di eccellenza); l'azione è stata guidata dalla Direzione Generale con il coinvolgimento dei Dirigenti di Ateneo, ai quali è stata affidata la realizzazione di uno **specifico e correlato obiettivo di performance organizzativa**⁹¹;

⁹⁰ Afferente all'Area Edilizia.

⁹¹ **OBIETTIVO N. 11**, tab. 2.2.1 allegata al PIAO di Ateneo 2023-25. Miglioramento organizzativo – Azione A) Riassetto dell'Amministrazione Centrale. Azione B) Standardizzazione dei servizi assicurati negli Uffici

- **l'omogeneizzazione e la standardizzazione dei servizi resi dai Dipartimenti**, mediante l'individuazione di tre differenti aree tematiche (Contabilità e Bilancio, Supporto per la Didattica, Supporto per la Ricerca) e la corrispondente creazione di almeno tre Uffici dedicati per ciascuno dei 26 Dipartimenti. Le relative azioni sono culminate in decreti direttoriali emanati in corso d'anno⁹².



4.3 Personale Docente e Ricercatore

Le unità di **personale docente e ricercatore** sono, complessivamente, in **aumento**. In tabella sono riportati i dati relativi all'ultimo triennio (2021-23).

PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE	In servizio AI 31/12/2021	In servizio AI 31/12/2022	In servizio AI 31/12/2023
PROFESSORI ORDINARI	746	782	840
PROFESSORI ASSOCIATI	1058	1227	1167
RICERCATORI UNIVERSITARI	258	167	155
RICERCATORI LEGGE 240/10 - T.DET. TIPO B	274	268	286
RICERCATORI LEGGE 240/10 - T.DET. TIPO A	524	423	602
TOTALE (PERSONALE TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO)	2860	2867	3050

Tabella n. 12.1 - Personale Docente e Ricercatore in servizio, Fonte: Estrazioni dati a cura dell'Ufficio Personale Docente e Ricercatore, effettuate nel mese di Marzo 2024. Banca dati consultata: Carriere e Stipendi di Ateneo (CSA). Dati elaborati a cura dell'Ufficio Personale Docente e Ricercatore.

Nella tabella seguente si riportano le **variazioni** intercorse nell'anno 2023 fino alla data del 31.12:

PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE suddiviso per ruolo con specifica convenzione AOU	TOTALE al 31/12/2022	Cessazioni dal servizio anno 2023	Assunzioni in servizio anno 2023	Cessazioni dal ruolo per stipula contratto nel ruolo superiore	Assunzioni nel ruolo con provenienza da altro ruolo	TOTALE al 31/12/2023
PROFESSORI ORDINARI	782	34	10	0	82	840
di cui AOU	111	7	2	0	11	117
PROFESSORI ASSOCIATI	1227	17	12	82	27	1167
di cui AOU	180	5	5	10	3	173

Dipartimentali, con riferimento alle aree tematiche Contabilità e Bilancio, Supporto per la Didattica, Supporto per la Ricerca: attuazione del nuovo modello organizzativo previsto nel decreto DG/2023/162 del 21/02/2023

⁹² I decreti di riassetto emanati nel 2023 sono pubblicati sul sito web di Ateneo nella sezione [Organigramma](#) e riepilogati con i relativi *link* nella [nota PG/2023/0068704 del 13/06/2023 - Riassetto Amministrazione Centrale e Dipartimenti Universitari](#).

RICERCATORI UNIVERSITARI	167	13	0	0	1*	155
di cui AOU	32	4	0	0	0	28
RICERCATORI LEGGE 240/10 - T.DET. TIPO B	268	1	20	28	27	286
di cui AOU	40	0	3	4	1	40
RICERCATORI LEGGE 240/10 - T.DET. TIPO A	423	29	235	27	0	602
di cui AOU	54	10	24	1	0	67
Totale complessivo	2867	94	277	137	137	3050

Tabella n. 12.2 - Personale Docente e Ricercatore, variazioni intercorse nel 2023. Fonte: Estrazioni dati a cura dell'Ufficio Personale Docente e Ricercatore, effettuate nel mese di Marzo 2024. Banca dati consultata: Carriere e Stipendi di Ateneo (CSA). Dati elaborati a cura dell'Ufficio Personale Docente e Ricercatore.

(*= trattasi di unità di personale rientrata nel ruolo RU, dal ruolo PA, a seguito di sospensiva del Tribunale Amm.vo Regionale)



4.4 Personale tecnico-amministrativo e dirigenziale

Le unità di **personale tecnico-amministrativo** risultano complessivamente in aumento rispetto al 2022 (+103). In tabella sono riportati i dati relativi all'ultimo triennio (2021-23).

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E DIRIGENTE <i>al 31/12/2021</i>	2231	PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E DIRIGENTE <i>al 31/12/2022</i>	2292	PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E DIRIGENTE <i>al 31/12/2023</i>	2395
DIRIGENTI <i>(di cui 1 con incarico di D.G. presso questo Ateneo)</i>	12	DIRIGENTI <i>(di cui 1 con incarico di D.G. presso questo Ateneo)</i>	12	DIRIGENTI <i>(di cui 1 con incarico di D.G. presso questo Ateneo)</i>	11
CATEGORIA EP	151	CATEGORIA EP	119	CATEGORIA EP	103
CATEGORIA D	559	CATEGORIA D	617	CATEGORIA D	691
CATEGORIA C	1081	CATEGORIA C	1118	CATEGORIA C	1119
CATEGORIA B	416	CATEGORIA B	416	CATEGORIA B	465
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	12	COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	10	COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	6

Tabella n. 13.1 - Personale Dirigente e tecnico-amministrativo in servizio – Triennio 2021-23. Fonte: Estrazione dalla banca dati CSA a cura dell'Uff. Personale TA, effettuata in data 28/03/2024. N.B.: Il dato non tiene conto del personale TA che, alle date indicate, risulti in aspettativa per ricoprire il ruolo di Docente o Ricercatore presso la Federico II.

Nella tabella seguente si riportano le **variazioni** intercorse nell'anno 2023 fino alla data del 31.12:

PERSONALE TA E DIRIGENTE SUDDIVISO PER RUOLO/CATEGORIA E CON SPECIFICA CONVENZIONE AOU	TOTALE AL 31/12/2022	CESSAZIONI DAL SERVIZIO	ASSUNZIONI IN SERVIZIO	CESSAZIONI DALLA CAT. PER STIPULA CONTRATTO CATEGORIA SUPERIORE	ASSUNZIONI NELLA CATEGORIA SUPERIORE	TOTALE AL 31/12/2023
Dirigenti	12	1				11
EP totali	119	19	1		2	103
di cui EP AOU	28	11				17
D totali	617	27	67	1	35	691
di cui D AOU	34	4				30
C totali	1118	50	83	34	2	1119
di cui C AOU	335	15				320
B totali	416	22	75	4		465
di cui B AOU	31	1				30
Collaboratori ed Esperti Linguistici	10	4				6
Totale complessivo	2292	123	226	39	39	2395

Tabella n. 13.2 - Personale Dirigente e tecnico-amministrativo, variazioni intercorse nel 2023. Fonte: Estrazione dalla banca dati CSA a cura dell'Uff. Personale TA, effettuata in data 28/03/2024. Il dato non tiene conto del personale TA che, alle date indicate, risulti in aspettativa per ricoprire il ruolo di Docente o Ricercatore presso la Federico II.

4.4.1 Distribuzione del Personale tecnico amministrativo al 31-12-2023

Il personale tecnico-amministrativo e dirigente della Federico II afferisce per il 30% all'Amministrazione Centrale; il restante 70% è distribuito tra le altre Strutture (in maggioranza Scuole e Dipartimenti).

Non si registrano scostamenti significativi rispetto al dato dell'anno 2022.

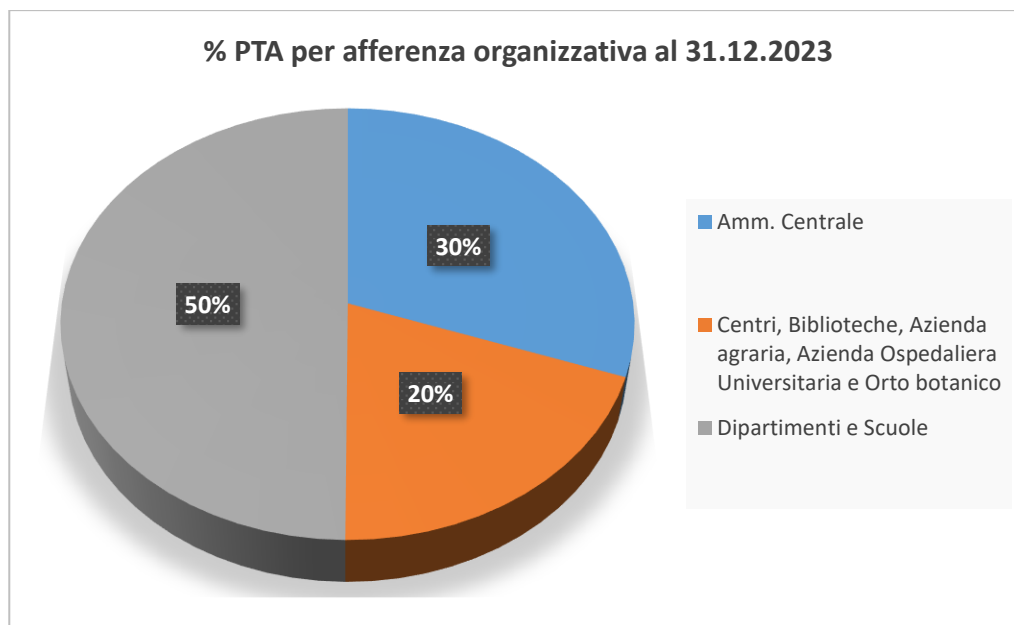


Grafico 3 – Distribuzione PTA per afferenza. Fonte: Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati su estrazione da DataMart del personale del 19/03/24.

Per quanto riguarda le aree funzionali, le aree amministrative e tecniche hanno sostanzialmente pari peso e, sommate tra loro, rappresentano l'82% sul totale del personale t.a..

Non si registrano scostamenti rispetto al dato dell'anno 2022.

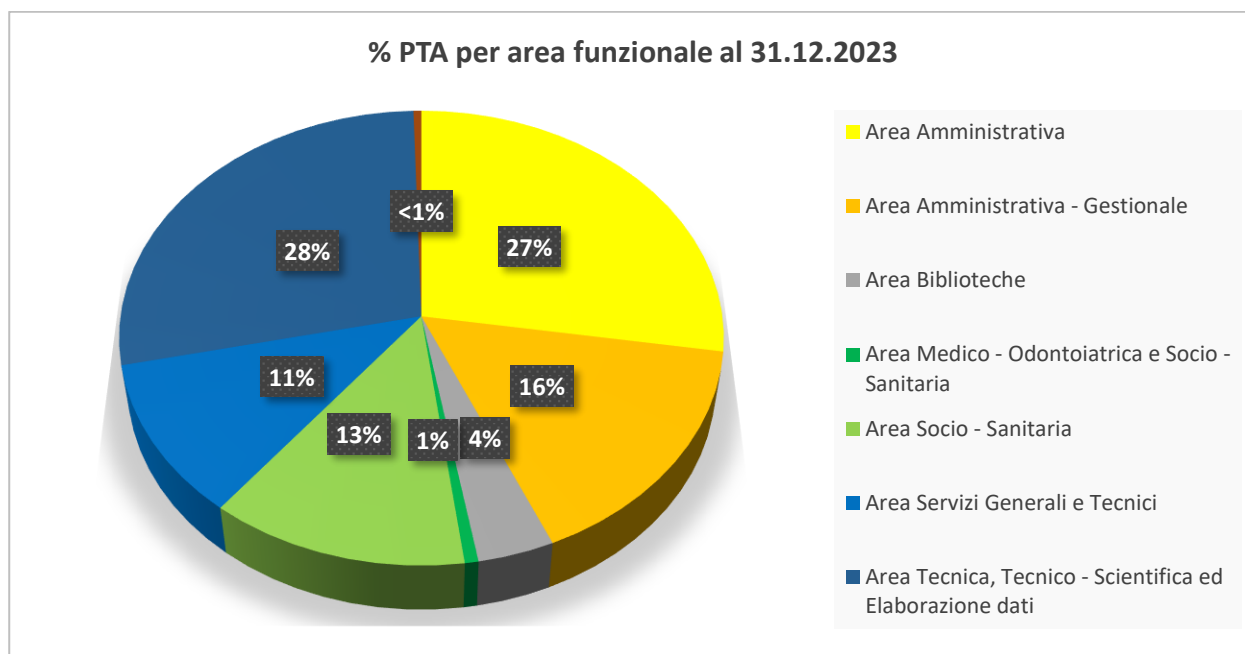


Grafico 4 – Distribuzione PTA per area funzionale. Fonte: DataMart del personale - Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati su estrazione del 19/03/24.

4.4.2 Trend del PTA/dirigenti/studenti nell'ultimo triennio consolidato (2020-22)

Il personale tecnico-amministrativo della Federico II è in leggera risalita nell'ultimo anno, in linea con il dato dei principali mega-Atenei (fa eccezione Milano Statale) e rappresenta il 4,46% del totale nazionale (vs. il 4,43% dell'anno precedente).

In tabella sono riportati dati di raffronto con altri mega-Atenei; nei conteggi **NON** sono ricomprese le unità di personale ad uso esclusivo delle Aziende Ospedaliere Universitarie.

(Mega)Ateneo	n. unità di personale t.a.			% rispetto al totale nazionale		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Bologna - Università degli studi	2944	2994	3135	5,94%	6,09%	6,27%
Milano - Università degli studi	2028	2035	1999	4,09%	4,14%	4,00%
Napoli - Università degli studi "Federico II"	2207	2179	2228	4,45%	4,43%	4,46%
Padova - Università degli studi	2391	2432	2546	4,82%	4,95%	5,09%
Roma - Università degli studi "La Sapienza"	3682	3553	3651	7,43%	7,23%	7,30%
Torino - Università degli studi	1892	1908	1914	3,82%	3,88%	3,83%
Totale nazionale	49580	49166	49997			

Tabella n. 13.3 – Confronto Strutture trend PTA. Fonte: Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati su dati <http://ustat.miur.it/opendata/>, dicembre 2023

Il dato sulla dirigenza amministrativa è costante: nel 2022 UNINA rimane al di sotto della media nazionale quanto al rapporto personale dirigente/totale del personale tecnico-amministrativo, con 1 dirigente per 186 unità di personale⁹³, contro la media nazionale di 1 dirigente per 142 unità di personale⁹⁴, ma in linea con i dati concernenti i mega-Atenei.

Dirigenti / Totale Personale tecnico-amministrativo e dirigenziale (Mega-Atenei)	2020	2021	2022	1 Dirigente ogni n. PTA (2022)
Bologna - Università degli studi	0,54%	0,57%	0,48%	209
Milano - Università degli studi	0,44%	0,44%	0,50%	200
Napoli - Università degli studi "Federico II"	0,54%	0,55%	0,54%	186
Padova - Università degli studi	0,50%	0,53%	0,51%	196
Roma - Università degli studi "La Sapienza"	0,33%	0,68%	0,36%	281
Torino - Università degli studi	0,53%	0,47%	0,52%	191

Tabella n. 13.4 – Confronto Strutture trend Dirigenti. Fonte: Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati su dati <http://ustat.miur.it/opendata/>, dicembre 2023

Per l'ultimo A.A. di cui sono disponibili dati (2022-23) il rapporto tra studenti iscritti e personale tecnico-amministrativo è pari a 32,2 (1 unità di personale ogni 32,2 studenti). Sebbene in lieve, progressivo miglioramento, si conferma il dato osservabile per i due anni accademici precedenti, ovvero il sottodimensionamento del personale t.a. rispetto alla media nazionale per lo stesso periodo (30,7 per l'A.A. 2022-23).

⁹³ Con un peggioramento rispetto al dato dell'anno precedente (1 dirigente/182 PTA).

⁹⁴ Dato estratto dall'Ufficio Gestione Dati.

n. studenti iscritti/1 unità di Personale tecnico-amministrativo	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Bologna	27,8	28,2	27,0
Milano - Università degli studi	30,2	30,0	29,5
Napoli Federico II	34,2	33,8	32,2
Padova	26,3	27,1	27,0
Roma La Sapienza	28,4	30,3	29,6
Torino - Università degli studi	41,0	40,0	41,2
Media nazionale	31,1	31,3	30,7

Tabella n. 13.5 – Confronto Atenei Rapporto Studenti iscritti/PTA. Fonte: Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati su dati <http://ustat.miur.it/opendata/> - dicembre 23

4.4.3 Genere e fascia di età

A differenza di altri Mega Atenei prevalentemente 'femminilizzati' secondo il *trend* frequentemente osservabile nell'impiego pubblico, il personale TA di UNINA è per la maggior parte di genere maschile. Nelle posizioni dirigenziali si osserva, invece, un perfetto equilibrio di genere.

Personale tecnico-amministrativo e dirigenziale di sesso femminile / Totale Personale tecnico-amministrativo e dirigenziale	2020	2021	2022
Bologna - Università degli studi	65,9%	65,8%	65,9%
Milano - Università degli studi	64,1%	64,8%	65,0%
Napoli - Università degli studi "Federico II"	45,5%	46,2%	47,4%
Padova - Università degli studi	63,4%	63,7%	64,0%
Roma - Università degli studi "La Sapienza"	60,4%	60,7%	61,4%
Torino - Università degli studi	68,5%	69,2%	69,4%
Totale nazionale	60,4%	60,8%	61,1%

Tabella n. 13.6 – Confronto Atenei genere PTA. Fonte: Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati su dati <http://ustat.miur.it/opendata/> , dicembre 2023

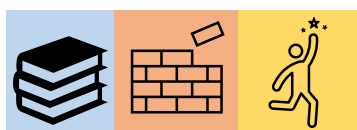
Personale dirigenziale di sesso femminile / Totale Personale dirigenziale	2020	2021	2022
Bologna - Università degli studi	56,3%	47,1%	73,3%
Milano - Università degli studi	44,4%	55,6%	60,0%
Napoli - Università degli studi "Federico II"	50,0%	50,0%	50,0%
Padova - Università degli studi	33,3%	30,8%	30,8%
Roma - Università degli studi "La Sapienza"	66,7%	70,8%	61,5%
Torino - Università degli studi	70,0%	55,6%	70,0%
Totale nazionale	41,1%	42,9%	42,5%

Tabella n. 13.7 – Confronto Atenei genere Dirigenti. Fonte: Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati su dati <http://ustat.miur.it/opendata/> , dicembre 2023.

Nella tabella che segue si espongono i dati relativi all'età media del personale t.a., ripartiti per genere (M/F) e raffrontati con le medie relative agli altri Atenei statali italiani. Non si evidenziano significative differenze se non l'età media del personale dirigenziale, **più 'giovane' in UNINA** rispetto alla media nazionale.

Età media per genere e per qualifica del personale tecnico-amministrativo e dirigenziale		2020		2021		2022	
Ateneo	Qualifica	F	M	F	M	F	M
Napoli - Università degli studi "Federico II"	DIRIGENTE II FASCIA	51	53	52	54	53	54
	POSIZIONE ECONOMICA B	53	54	53	55	52	54
	POSIZIONE ECONOMICA C	52	52	52	53	51	52
	POSIZIONE ECONOMICA D	52	53	51	53	49	51
	POSIZIONE ECONOMICA EP	55	60	55	60	55	58
Atenei Statali	DIRIGENTE II FASCIA	54	56	55	55	55	55
	POSIZIONE ECONOMICA B	53	53	54	53	54	52
	POSIZIONE ECONOMICA C	51	51	51	51	51	51
	POSIZIONE ECONOMICA D	51	52	51	52	50	52
	POSIZIONE ECONOMICA EP	54	56	55	56	55	56

Tabella n. 13.8 – Confronto Atenei età PTA. Fonte: Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati su dati <http://ustat.miur.it/opendata/>, dicembre 2023



4.5 Studenti

Per quanto concerne gli **studenti**, si riportano di seguito i dati relativi all'ultimo triennio:

Tipo Corso di Studi		A.A. 2021/2022		A.A. 2022/2023		A.A. 2023/24	
		Immatricolati n. 23.565, di cui:	Iscritti n. 75.984, di cui:	Immatricolati n. 22.021, di cui:	Iscritti n. 71.575, di cui:	Immatricolati n. 22.290, di cui:	Iscritti n. 71.677, di cui:
Corso di Specializzazione	SP	212	631	258	648	202	615
Master di primo livello	M1	249	274	32	32	70	71
Master di secondo livello ⁹⁵	M2	299	316	163	165	248	249
Laurea Magistrale Ciclo Unico	LMU	2.755	15.593	2.570	14.630	2.543	14.151
Laurea Magistrale	LM	5.307	13.874	5.084	13.093	5.714	13.954
Corso di Laurea	L	14.743	44.226	13.914	42.164	13.513	41.933

Tabella n. 14.1 – Numero di studenti iscritti a TUTTI I CORSI DI STUDIO nell'ultimo triennio, compresi gli immatricolati.

⁹⁵ Master a. a. 2021/2022 con almeno 1 iscritto; si segnala che non sono computati gli studenti dei 2 Master con sede amministrativa presso altri Atenei.

N.B. Nel totale degli iscritti dei 3 anni accademici sono computati anche gli iscritti a Corsi di studio dei vecchi ordinamenti (n. 704 studenti/studentesse), previsti dalla previgente normativa, per i quali quindi non vi sono più immatricolati. Per l'A.A. 2023/2024 FONTE: Estrazione *Ufficio Gestione e Analisi dei dati* da DataMart Studenti (GEDAS) – estrazione effettuata in data 02/04/2024. Per gli A.A. precedenti, FONTE: Relazione performance 2022.

4.5.1 Trend degli studenti nell'ultimo triennio consolidato (A.A.A. 2020-2021/2022-2023)

Nella seguente tabella sono riportati i dati relativi agli studenti iscritti ai Corsi di Laurea dell'Ateneo e la percentuale rispetto al totale degli studenti iscritti negli Atenei pubblici italiani.

	n. studenti iscritti			% rispetto al totale nazionale		
	A.A. 2020/2021	A.A. 2021/2022	A.A. 2022/2023	A.A. 2020/2021	A.A. 2021/2022	A.A. 2022/2023
Napoli Federico II	75.415	73.732	71.799	4,89%	4,79%	4,67%
Totale nazionale	1.541.340	1.540.514	1.537.074			

Tabella n. 14.2 – Trend n. Studenti iscritti nel triennio a.a. 2020/21 – 2022/23. Fonte: Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati su dati <http://ustat.miur.it/opendata/>, dicembre 2023. N.B. In tabella NON sono riportati gli iscritti ai CORSI DI STUDIO POST-LAUREA.

Gli studenti iscritti ai Corsi di Laurea della Federico II **sono in calo** (- 1.933 nel 2022/23 rispetto al precedente A.A.) nonostante le politiche di contenimento delle tasse universitarie⁹⁶; oltre alle considerazioni, di ordine generale, sull'andamento demografico, sono da esplorare le ragioni del citato calo, su cui si veda anche il par. seguente.

4.5.2 Trend degli studenti stranieri e fuori-sede nell'ultimo triennio consolidato (A.A.A. 2020-2021/2022-2023)

Gli studenti stranieri (ossia con cittadinanza non italiana) iscritti alla Federico II sono in costante aumento (+ 229 rispetto al precedente A.A.), sebbene rappresentino poco più dell'1% sul totale nazionale degli studenti stranieri iscritti presso Atenei italiani.

Studenti stranieri	A.A. 2020/2021	A.A. 2021/2022	A.A. 2022/2023	A.A. 2020/2021	A.A. 2021/2022	A.A. 2022/2023
Napoli Federico II	729	869	1.098	0,81%	0,90%	1,04%
Totale complessivo (nazionale)	90.174	96.291	105.367			

Tabella n. 14.3 – Trend n. Studenti stranieri iscritti nel triennio a.a. 2020/21 – 2022/23. Fonte: Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati su dati <http://ustat.miur.it/opendata/>, dicembre 2023.

UNINA conta il 28% di studenti *fuori sede* (ossia residenti fuori dalla Provincia di Napoli), con una percentuale rispetto al totale degli studenti iscritti inferiore alla media nazionale (in Italia oltre 1 studente su 2 è fuori sede, con percentuali ancora superiori per i grandi Atenei del nord).

⁹⁶ Si veda sez. 2.1 Didattica

Percentuale Studenti <i>fuori sede</i> rispetto al totale Studenti iscritti	A.A. 2020/2021	A.A. 2021/2022	A.A. 2022/2023
Napoli Federico II	27,66%	27,91%	28,00%
Media nazionale	52,67%	53,33%	53,59%

Tabella n. 14.4 – Trend n. Studenti fuori-sede iscritti nel triennio a.a. 2020/21 – 2022/23. Fonte: Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati su dati <http://ustat.miur.it/opendata/>, dicembre 2023

I due dati sopra riportati evidenziano la caratterizzazione di UNINA come Ateneo prevalentemente a servizio degli studenti provenienti dalla città e dalla sua provincia, sebbene vi siano segnali di progressiva, maggiore attrattività per gli studenti stranieri.

4.6 Altre tipologie

Queste le persone che – al 31.12.2023 – hanno **altre tipologie di rapporto** con l’Ateneo:

Altre tipologie	2022	2023	Variazione (%)
Numero totale	5.734	6.468	12,80%
Di cui:			
Assegnisti	600	561	-6,50%
Dottorandi	2.025	2.527	24,79%
Specializzandi medici	2.233	2.405	7,70%
Docenti a contratto	876	975	11,30%

Tabella n. 15 – Altre tipologie di rapporto di lavoro al 31.12.2023. Fonte: Estrazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati da DataMart Personale (CSA & Ugov) – estrazione effettuata in data 19/03/2024

4.7 Il lavoro agile in Ateneo.



Il lavoro a distanza è stato introdotto in Ateneo nel 2020, *ex abrupto*, in conseguenza dei noti e generalizzati provvedimenti di contenimento dell’epidemia da COVID-19; il lavoro agile ‘ordinario’ è stato avviato a partire dal **2.11.21**, secondo le modalità organizzative adottate con [Decreto del Direttore Generale n. 816 del 20.10.2021](#), con il supporto dell’allora Ripartizione Risorse umane.

Il **primo P.I.A.O.** di Ateneo ha dedicato una intera sezione al lavoro agile, inglobando il relativo Disciplinare e dichiarando in apposito allegato gli indicatori da monitorare ed i *target* da raggiungere.

Ugualmente, il **secondo P.I.A.O.** di Ateneo ha regolamentato il lavoro agile, apportando alcuni ritocchi al Disciplinare anche a seguito di confronto ed interlocuzioni con le OO.SS. e con il C.U.G. di Ateneo; è inoltre allegato il documento contenente il *set* degli indicatori da monitorare.

L’accesso al lavoro agile è disciplinato tenendo conto di alcune categorie che godono di priorità (genitori di figli minori, lavoratori e lavoratrici in condizione di disabilità grave, *care-givers*, lavoratori e lavoratrici *fragili*); è volontario (il personale t.a. accede al lavoro agile previa presentazione di istanza) e

regolamentato (è necessaria la sottoscrizione di un accordo individuale, in cui sono stabilite, tra l'altro: il numero di giornate lavorative in modalità agile, fisse o variabili; la loro distribuzione, mensile o settimanale; le fasce di reperibilità; le attività da svolgere ed i volumi di *output* attesi).

Nel contempo, sono proseguite le attività formative già avviate nell'anno 2021, oggetto di specifico obiettivo trasversale⁹⁷, nonché la misurazione di alcuni indicatori (sia in esecuzione delle direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica che a fini conoscitivi⁹⁸); i risultati raggiunti a dicembre 2023 hanno costituito il punto di partenza per l'ulteriore pianificazione per il triennio 2024/2026.

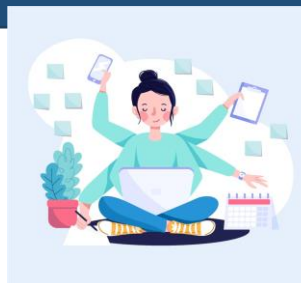
L'ascolto dei lavoratori e delle lavoratrici agili è stato affidato ad una indagine interna (per il secondo anno consecutivo) e ad alcune domande contenute nel questionario Benessere Organizzativo erogato nell'ambito del Progetto *Good Practice* 2023. I risultati si trovano riassunti nel box seguente.

⁹⁷ Obiettivo n. 2, [tab. 2.2.4](#) allegata alla sezione Performance del P.I.A.O. 23-25. Vedi anche sez. **3.4 Risultati raggiunti in attuazione degli OBIETTIVI TRASVERSALI**.

⁹⁸ PIAO 2023-25 - obiettivo organizzativo di Ateneo, n. 7. Vedi anche sub sez. **3.2 Risultati raggiunti in attuazione degli obiettivi organizzativi di Ateneo**

Il questionario per gli smart workers

della Federico II



Credits: designed by Freepik

L'Ateneo, su impulso del Comitato Unico di garanzia, ha realizzato **la seconda campagna di ascolto** (resp. Scientifica: prof.ssa Vincenza Capone) del personale tecnico-amministrativo ammesso al lavoro agile, relativa alla **percezione del maggior/minore benessere organizzativo/lavorativo**. Ai/alle partecipanti (totale rispondenti: **421**), è stato sottoposto un questionario self-report comprendente domande su diversi aspetti dell'esperienza del lavoro agile. A valle dell'elaborazione, effettuata dalla Responsabile scientifica dell'indagine, si riportano di seguito alcune delle aree esplorate e le risposte ai quesiti maggiormente significative per quantità di adesioni:

Svantaggi percepiti dello smart working: *Richiede di far coincidere spazio abitativo e di lavoro*

Performance individuale percepita: *umentata*

Impatto dello smart working sui seguenti aspetti organizzativi:

- lavoro di gruppo tra i membri del personale; qualità dei servizi dell'Ateneo agli utenti esterni; cooperazione tra le persone dell'Ateneo; contributo dell'Ateneo all'innovazione; dedicare tempo alle cose che mi piace fare: *Cambiamento positivo*
- morale delle persone che lavorano nell'Ateneo; costi e i tempi legati al tragitto casa/lavoro: *Cambiamento molto positivo*.

Cambiamenti organizzativi legati allo smart-working:

- lo smart-working ha cambiato il modello organizzativo del suo lavoro favorendo il lavoro per obiettivi nel suo Ateneo: *abbastanza*
- Tempi e Carichi di lavoro: *Sono rimasti invariati*

Aspetti dello smart-working da migliorare:

- Gestione degli orari di lavoro;
- Strumentazione hardware e tecnologica (pc, internet, ecc.);
- Piattaforma e software per il lavoro.

Condizione ottimale smart working: Lavorare in parte in presenza, in parte in remoto.

Anche il questionario sul **Benessere Organizzativo - Good Practice 2023** contiene alcuni quesiti relativi al lavoro agile ed alla sua percezione da parte dei/delle lavoratori/lavoratrici: hanno partecipato all'indagine n. 576 rispondenti, cui è chiesto di esprimere un livello di accordo con affermazioni predefinite (1- per niente d'accordo/6 – del tutto d'accordo). I quesiti rilevanti e i relativi punteggi medi sono riportati di seguito:

D: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Sono soddisfatto/a di come l'Ateneo si sta strutturando per favorire il lavoro agile]	3,5657
D. Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Ritengo che il Lavoro Agile possa diventare una modalità di lavoro consolidata in Ateneo]	4,9325
D: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Il lavoro agile ha migliorato la qualità del lavoro che svolgo]	4,5837

4.8 L'uguaglianza di genere in Ateneo



Al momento della redazione della presente relazione è in corso di elaborazione il terzo bilancio di genere di Ateneo, cui seguirà il secondo Gender Equality Plan (GEP).

Dati, documenti, azioni realizzate ed in corso di realizzazione sono pubblicati nella sezione del sito web di Ateneo [dedicata](#); tale sezione è periodicamente aggiornata in ragione dello stato di avanzamento delle azioni programmate⁹⁹.

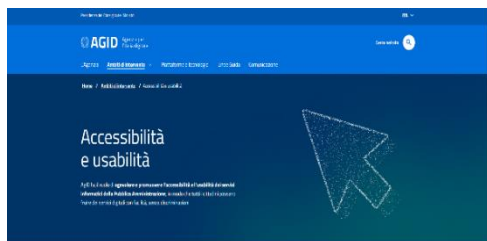
A partire dal primo ciclo avviato con il PIAO 2022-24, molti degli obiettivi di *performance* assegnati all'organizzazione nel suo complesso (cd. obiettivi organizzativi di Ateneo), al personale dirigente e tecnico-amministrativo (cd. obiettivi organizzativi di struttura e trasversali) si pongono in rapporto di integrazione/complementarità con gli obiettivi pianificati con il GEP 22-24 e con il P.A.P. (Piano delle Azioni Positive), il che ha consentito di assicurare non solo il costante monitoraggio delle azioni progettate ma anche l'impulso condiviso verso la relativa realizzazione.

Le azioni progettate per il 2023 sono declinate 'a scorrimento' e consistono, essenzialmente, nel prosieguo di iniziative avviate nell'anno 2022. In particolare:

- azioni formative destinate a tutto il personale t.a. di Ateneo per diffondere la conoscenza delle problematiche legate all'uguaglianza di genere ed al contrasto delle discriminazioni;
- regolazione e monitoraggio del lavoro agile come strumento di conciliazione;
- progettazione ed implementazione di un sistema di *welfare* di Ateneo, correlato all'ascolto/contributo dei/delle lavoratori/trici quali principali *stakeholder*;
- revisione, in ottica di genere, della modulistica amministrativa in quanto prima e tradizionale interfaccia del rapporto con l'utenza;
- premi di studio per tesi e lavori che integrino la prospettiva di genere.

Il rendiconto delle azioni realizzate nel 2023, correlate ad obiettivi di *performance*, è riportato in **3. Risultati raggiunti in attuazione degli obiettivi assegnati con il P.I.A.O. 2023/2025** (sub obiettivi organizzativi di Ateneo nn. 5, 6, 7, 8, 9, 10; sub obiettivi organizzativi di struttura nn. 4, 5, 13; sub obiettivi trasversali, n. 1).

4.9 Azioni di inclusione: accessibilità fisica e digitale



Una delle azioni declinate nell'obiettivo 2-PSA e in PRO3-sez.1, az. C1, quale obiettivo di inclusione *sub specie* di accessibilità fisica, è stata trasfusa – fin dalla prima edizione del PIAO - in uno specifico obiettivo di *performance*

⁹⁹ Un ulteriore aggiornamento ad alcune delle azioni pianificate nel GEP sarà implementato successivamente all'approvazione della presente Relazione.

([obiettivo n. 1 - Obiettivi Organizzativi di Ateneo](#); [obiettivo n. 1 - Obiettivi Organizzativi di Struttura](#)), la cui realizzazione è proseguita per l'anno 2023.

L'Ateneo, attraverso il Gruppo di lavoro dedicato, ha aggiornato, sul portale AGID, n. 40 dichiarazioni di **accessibilità** dei siti web tematici e delle app sotto il dominio **unina**; ha, inoltre, prodotto e pubblicato n. 28 nuove dichiarazioni di accessibilità, tra le quali quelle relative ai 24 nuovi siti web dei corsi di studio in Medicina. Sono proseguite specifiche azioni di sensibilizzazione al rispetto dell'obbligo di accessibilità, mirate verso i responsabili dei siti web di Ateneo, ai quali sono state fornite istruzioni operative, strumenti tecnici e guide operative per effettuare in autonomia le analisi di accessibilità.

Un ulteriore Gruppo di lavoro, costituito al fine di elaborare ed implementare azioni correttive connesse all'**usabilità** dei siti web di Ateneo, ha realizzato dei test semplificati di usabilità attraverso la piattaforma digitale per analisi automatiche di dati e-Glu Box P.A. I test sono stati effettuati sul portale UNINA, hanno coinvolto un campione rappresentativo dell'utenza (docenti, ricercatori, studenti, personale TA ed utenti esterni) in modalità anonima, con lo scopo di valutare l'efficacia della piattaforma.

Il **Centro di Ateneo Sinapsi**, di intesa con il Responsabile della Transizione Digitale, ha predisposto un corso base (rivolto a tutti i dipendenti) e un corso operativo (rivolto al personale tecnico preposto alla gestione del sito web), da erogare nel corso del 2024, sulle tematiche dell'accessibilità digitale.

Gli obiettivi di accessibilità dell'Ateneo sono stati aggiornati e pubblicati sia sul portale unina (sezione "Amministrazione trasparente", <https://www.unina.it/trasparenza/altri>) che sul portale AGID.

Ulteriori informazioni sono reperibili alla pagina <https://www.unina.it/aiuto/accessibilita>.



Credits: image by freepic

5. ASCOLTO DELL'UTENZA

Nel corso dell'anno 2023 l'Ateneo ha proseguito nel percorso già avviato negli anni precedenti per l'ascolto dell'utenza. Di seguito, si illustrano brevemente le iniziative principali che hanno coinvolto l'Utenza, interna ed esterna, nella valutazione dei servizi resi dall'Ateneo.

Così come già avvenuto nell'anno 2022, le indicazioni risultanti da tali indagini sono oggetto di attenzione ai fini della progettazione e della messa in opera di azioni di miglioramento, con la collaborazione e l'apporto di tutte le Strutture e Organi dell'Ateneo, come programmato nel [P.I.A.O. di Ateneo 2024-26](#) (obiettivo n. 11).

5.1 Progetto “Good Practice”

5.1.1 *L’indagine sull’efficacia percepita in merito ai servizi tecnico-amministrativi erogati dall’Ateneo nel 2023*

Nell’ambito del progetto Good Practice 2023/2024¹ - al quale l’Ateneo ha aderito per il quinto anno consecutivo – sono stati somministrati *on line* due distinti questionari (personale tecnico-amministrativo e dirigente; personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti), raggiungibili mediante distinti link ai relativi *forms* situati sul *server* del Politecnico di Milano, rispettando il più completo anonimato degli intervistati.

L’indagine si è svolta dal 4 marzo al 7 aprile 2024 ed è stata pubblicizzata con diversi canali di comunicazione: alla chiusura della rilevazione si sono contati 572 questionari compilati da **personale tecnico-amministrativo e dirigente**, pari al **23,86%** della platea complessiva, e 861 questionari compilati da **personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti**, pari al **15,17%** della platea complessiva.

Alle due platee di intervistati è stato richiesto di esprimere il proprio livello di soddisfazione su diversi servizi di supporto, raggruppati per ambiti:

Per il personale t.a. (PTA)

Amministrazione e gestione del personale
Infrastrutture e servizi di campus
Contabilità
Sistemi informatici
Comunicazione Portale e social media
Soddisfazione complessiva

Per il personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti:

Supporto alla didattica
Supporto alla ricerca
Amministrazione e gestione del personale
Infrastrutture e servizi di campus
Sistemi informatici
Comunicazione Portale e social media
Biblioteche
Soddisfazione complessiva

La **scala di valutazione** è ordinale **da 1 a 6**, dove:

- 1 = “Per nulla soddisfatto/a” - “Completamente in disaccordo”
- 6 = “Molto soddisfatto/a” – “Completamente d’accordo”

Per la maggior parte dei quesiti i rispondenti hanno avuto la possibilità di indicare se l’erogazione dei servizi sia avvenuta prevalentemente a cura dell’Amm.ne Centrale o delle Strutture decentrate.

L’analisi delle risultanze evidenzia un grado di soddisfazione complessiva pari a 4,1/6, in lieve aumento rispetto all’anno precedente (+0,16)².

Il PTA percepisce:

- come problematici (=media punteggi inferiore a 3.5/6) i servizi di manutenzione, i servizi di mensa¹⁰⁰, le azioni e le misure di sostenibilità ambientale, la qualità della rete wi-fi;
- come più che adeguati (= media punteggi superiore a 4.5/6) il supporto alla gestione delle procedure di concorso, alla gestione giuridico-amministrativa della carriera, il rimborso delle missioni.

Il personale docente percepisce:

- come più problematici (=media punteggi inferiore a 3.0/6), i servizi di manutenzione, i servizi di mensa¹⁰¹, le azioni e le misure di sostenibilità ambientale;
- come problematici (=media punteggi inferiore a 3.5/6), l'adeguatezza dei tempi dell'attività di supporto per gli acquisti di beni e servizi, la diffusione delle informazioni attraverso le pagine ufficiali di Ateneo nei più comuni social media [Twitter]; il supporto per la gestione della proprietà intellettuale;
- come più che adeguati (= media punteggi superiore a 4.5/6) il supporto alla gestione delle Ammissioni (Lauree Magistrali, Triennali e Dottorato), dei Piani di studio, del riconoscimento esami e del trasferimento studenti, il supporto per la didattica (Appelli d'esame e Appelli di laurea), il supporto per l'attivazione e gestione degli assegni di ricerca e degli incarichi e collaborazioni di didattica e di ricerca, il supporto per la gestione giuridica ed amministrativa della carriera.

Sul sito web di Ateneo, è pubblicato un documento riportante i valori medi della soddisfazione manifestata dagli utenti dei *servizi in rete* erogati dall'Ateneo, riferita agli anni 2019-2023, sulla base degli esiti risultanti dai questionari sopra descritti: https://www.unina.it/documents/11958/36407306/SINTESI_ESITI_INDAGINI_SODD_SERVIZI_RETE_ver_2024_05_27.pdf

5.1.2 *L'indagine sul benessere organizzativo*

A partire dal ciclo 2019/2020, l'Ateneo, nell'ambito del progetto Good Practice, ha erogato un questionario rivolto al personale tecnico-amministrativo, relativo alla percezione del benessere organizzativo.

L'indagine è proseguita anche negli anni successivi¹⁰² e, al momento della redazione della presente Relazione, è in corso di erogazione il questionario relativo all'anno 2023. Ai/alle rispondenti è usualmente sottoposto un set di quesiti, raggruppati per ambito/argomento, richiedendo di esprimere il livello di accordo (**da 1 - per niente d'accordo a 6- del tutto d'accordo**) con affermazioni predefinite.

Si riportano di seguito alcuni tra i risultati più significativi dell'ultima indagine (anno 2022-23), alla quale hanno partecipato volontariamente ed in anonimato n. 576 rispondenti.

¹⁰⁰ Il servizio mensa è attualmente esternalizzato e presente solo in alcuni degli edifici di Ateneo. E' oggetto di attenzione (con riferimento agli spazi) nell'ambito dell'obiettivo istituzionale n. 10 – [PIAO di Ateneo 24-26](#).

¹⁰¹ Vedi nota precedente.

¹⁰² Usualmente il questionario è erogato nell'anno N per rilevare il benessere percepito nell'anno N -1.

legenda colori/punteggi	> 5	da 5 a 4,50	da 3,6 a 4,4	da 3,50 a 3	< 3
----------------------------	-----	-------------	--------------	-------------	-----

N.B.: in alcuni casi segnalati, il punteggio è 'a specchio' in quanto la domanda consiste nel livello di accordo ad un'affermazione che implica una valutazione negativa.

A –L'ambiente di lavoro: è percepito come abbastanza soddisfacente (4,01/6) e non giudicante/ostile (con trend in miglioramento).

D: Con che frequenza ha riscontrato i seguenti eventi nella sua organizzazione? [Gli errori commessi durante il mio lavoro mi vengono fatti notare ripetutamente]	2,2795 (punteggio 'a specchio')
D: Con che frequenza ha riscontrato i seguenti eventi nella sua organizzazione? [Nel rivolgermi agli altri mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili]	2,2431 (punteggio 'a specchio')
D: Con che frequenza ha riscontrato i seguenti eventi nella sua organizzazione? [Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni inferiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo]	2,1944 (punteggio 'a specchio')

B–Le discriminazioni: l'identità di genere, l'età o la disabilità non sono percepite come motivo di discriminazione (con trend in miglioramento).

C - L'equità nella mia organizzazione: è l'area nella quale si riscontrano punteggi più critici (media: 2,8-2,7/6), con *trend* in miglioramento.

D: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione]	2,8628
D: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto]	2,7517

D - Carriera e sviluppo professionale: come per lettera C (media 2,7-2,9/6) con *trend* in miglioramento.

D: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno/a è ben delineato e chiaro]	2,9115
D: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito]	2,7639

E - Il mio lavoro: i/le rispondenti si autovalutano competenti per svolgere il lavoro loro richiesto (media: 5,1/6).

F - I miei colleghi: si riscontrano punteggi molto elevati, che suggeriscono l'esistenza di buone relazioni lavorative.

In particolare:

D: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti]	5,3715
D: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Sono stimato/a e trattato/a con rispetto dai colleghi]	4,7986

G - Il contesto del mio lavoro: le regole di comportamento sono definite in modo chiaro (4,01/6), le azioni di promozione della conciliazione vita/lavoro dovrebbero migliorare (3,64/6).

H - Il senso di appartenenza: è un'area con punteggi abbastanza elevati (>4/6):

D: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso]	4,8854
D: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Mi sento parte della mia organizzazione]	4,3073
D: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società]	4,5503

Grado di conoscenza del sistema di valutazione:

L- La performance organizzativa. M - Le mie performance: È un'area nella quale si riscontrano punteggi medi tra 3,2 e 4,07/6.

D: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione con riguardo al mio lavoro]	4,0472
D: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Sono informato/a sulla valutazione del mio lavoro]	4,0743
D: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [L'organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano]	3,2794

Valutazione del superiore gerarchico:

O - Il/La mio/a responsabile e la mia crescita; P -Il/La mio/a responsabile e l'equità; Q - Il/La mio/a responsabile e il sistema di valutazione: È un'area nella quale si riscontrano punteggi medi tra 3,8 e 4,5/6. I punteggi più alti si riferiscono alla competenza/valore del superiore gerarchico, i più critici alla capacità del superiore a motivare a dare il massimo.

5.2 Customer satisfaction - Amministrazione Centrale

In attuazione di uno specifico obiettivo del P.I.A.O.⁶, l'Area Organizzazione e Sviluppo ha coordinato l'attivazione dell'indagine volta a rilevare il grado di soddisfazione degli utenti per la fruizione dei servizi erogati – anche a distanza - dagli Uffici dell'Amministrazione centrale⁷.

L'indagine è stata attivata il 23 ottobre 2023⁸, previa generazione, mediante l'utilizzo dell'applicativo in uso all'Ateneo (MSForms), di n.255 questionari di gradimento - uno per ciascun servizio erogato anche a distanza –raggiungibili attraverso link personalizzati.

I quesiti presenti in tutti i questionari concernevano il gradimento relativo a

- **Canali di comunicazione a distanza** (con *item* riguardanti *tipologia del canale di comunicazione utilizzato e facilità nel contatto*);
- **Contatti con il personale presso la SEDE** (con *item* riguardante *l'adeguatezza degli orari di ricevimento*);
- **Sito web di Ateneo www.unina.it** (con *item* riguardanti *facilità di reperimento delle informazioni, dei recapiti e degli orari, modulistica, ove presente*),

e la **Valutazione del Servizio Fruito** (con *item* riguardanti *cortesia e competenza del personale, tempi di attesa per ricevere informazioni ed eventuali criticità riscontrate*).

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

1 = scarso gradimento/soddisfazione e 6 = livello alto di gradimento.

A differenza dell'indagine di *customer satisfaction* riferita al 2022, erogata mediante un invito massivo alla compilazione rivolto alla fine dell'anno a tutti gli utenti fruitori dei vari servizi nell'arco dell'intero anno stesso, l'iniziativa di ascolto avviata il 23 ottobre 2023 è stata gestita autonomamente dalle singole Unità Organizzative, alle quali è stato indicato di inviare i *link* di accesso ai questionari di valutazione in occasione della fruizione del servizio da parte dell'utente. Al 31.12.2023 (ovvero a circa 70 giorni dall'inizio dell'indagine) si contano n. 1.794 questionari compilati, con un grado di soddisfazione medio complessivo pari a **4,819/6**.

Il valore di soddisfazione complessivo è stato elaborato sul totale delle compilazioni pervenute; inoltre, sono state elaborate le medie dei punteggi riferiti a ciascun servizio e la media complessiva riferita all'intera Area di afferenza.

Area	Numero risposte al 31/12/2023	Media Punteggi	Nr link attivi
Area Affari Generali e gestione documentale (cartacea ed informatica)	96	5.22	15
Area Attività Contrattuale	7	5.72	18
Area Bilancio e Finanza	878	4.52	15
Area Didattica e Servizi agli Studenti	145	4.59	87
Area Edilizia	11	5.48	25

Area Legale, Privacy e Trattamenti Accessori e Pensionistici	11	5.23	9
Area Organizzazione e Sviluppo	198	5.53	22
Area Prevenzione e Protezione	160	5.31	24
Area Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione	70	4.74	12
Area Risorse umane	178	4.87	14
Uffici di staff al Rettore e al Direttore Generale	40	5.14	14
Totale complessivo Amministrazione Centrale	1794	4.82	255

Tabella n. 16 - Risultati ascolto utenza delle Aree dell'Amministrazione Centrale.

Nell'allegato **CS_Amm.ce** alla presente Relazione sono riepilogati in forma sintetica i risultati dell'indagine al 31 dicembre 2023, con riferimento alle singole Aree in cui si articola l'Amministrazione centrale e alla tipologia di utenti che hanno compilato i questionari; i risultati di dettaglio sono stati restituiti ai/alle rispettivi/e Dirigenti per consentire l'esame di eventuali criticità e la progettazione e attuazione di azioni di miglioramento.

5.3 Customer satisfaction – Strutture Decentrate

Secondo quanto stabilito nel SMVP 2023, per il personale tecnico-amministrativo di cat. B-C e D in servizio presso i Dipartimenti e le altre Strutture di Ateneo è stata prevista la possibilità di opzionare quale obiettivo di *performance* organizzativa (cd. Obiettivo di continuità) l'espletamento di attività collegate all'ascolto dell'utenza ed alle conseguenti azioni di miglioramento.

Le **Strutture** che hanno scelto di effettuare un'indagine volta a rilevare il grado di soddisfazione dei/delle loro utenti per la fruizione dei servizi erogati anche a distanza, analoga a quella erogata per l'Amministrazione Centrale, sono state **7** in tutto.

L'Ufficio Organizzazione e Performance ha fornito informazioni puntuali sulle modalità operative di svolgimento dell'indagine e ha generato, mediante l'utilizzo dell'applicativo in uso all'Ateneo (MSForms), n. 21 questionari di gradimento - uno per ciascun servizio a distanza erogato – raggiungibili attraverso *link* personalizzati e in tutto analoghi a quelli relativi ai servizi erogati dagli Uffici dell'Amministrazione Centrali (cfr. paragrafo precedente).

L'indagine ha avuto inizio il primo ottobre: al 31.12.2023 si contano n. 138 questionari compilati con un grado di soddisfazione medio complessivo pari a **5,344/6**¹⁰³. I risultati sono stati elaborati calcolando la media dei punteggi riferiti a ciascun servizio e la media complessiva riferita all'intera indagine. Le Strutture hanno monitorato l'andamento dell'indagine e compilato una scheda di rendicontazione inviata all'Ufficio competente per la liquidazione della retribuzione accessoria evidenziando il numero di erogazioni eseguite per ciascun servizio, il numero di inviti alla compilazione inviati, il numero totale di compilazioni pervenute ed una descrizione sintetica dei risultati corredata da eventuali criticità rilevate e proposte di miglioramento da attuare¹⁰.

Per un riepilogo dei risultati si fa rinvio all'allegato **CS_Strutt_CAB_Biblio**.

¹⁰³ In ciascun quesito è stato chiesto di esprimere il livello di soddisfazione in una scala da 1 a 6, dove: 1 = scarso gradimento/soddisfazione e 6 = livello alto di gradimento.

5.4 Customer satisfaction - Centro di Ateneo per le Biblioteche (CAB)

Per il personale t.a. in servizio presso il Centro di Ateneo per le Biblioteche (CAB) il SMVP 2023 ha confermato la diretta correlazione tra il grado medio di soddisfazione dell'utenza – già sperimentata con l'indagine di *customer satisfaction* erogata nell'anno 2022 – e il premio annuo di produttività collettiva, relativo alla performance organizzativa di struttura.

Il questionario è stato elaborato dal Presidente del CAB con l'assistenza dell'Ufficio Organizzazione e Performance, assicurata anche nella fase dell'erogazione del questionario e per il periodico monitoraggio dei relativi esiti. Il questionario è articolato in n. 11 quesiti riguardanti:

- i Canali di comunicazione a distanza,
- il sito web del CAB.

Per ciascuno dei quesiti è stato chiesto agli utenti di esprimere il proprio livello di soddisfazione in **una scala da 1 a 6 (dove: 1 = scarso gradimento/soddisfazione e 6 = livello alto di gradimento)**.

Sono state totalizzate n. 161 (+ 61 rispetto al 2022) compilazioni, con un punteggio medio di valutazione pari a **5.55/6**, in lievissimo decremento rispetto all'anno precedente (-0,17).

Per un riepilogo dei risultati si fa rinvio all'allegato **CS_Strutt_CAB_Biblio**.

5.5 Customer satisfaction - Biblioteche di Area e Raccolte librerie dipartimentali

Secondo quanto stabilito nel SMVP 2023, anche per **tutto** il personale tecnico-amministrativo di cat. B-C e D in servizio presso le Biblioteche di area e raccolte librerie dipartimentali il premio annuo di produttività collettiva, relativo alla performance organizzativa di struttura (cd. Obiettivo di continuità), è stato correlato ad attività legate all'ascolto dell'utenza ed alle conseguenti azioni di miglioramento.

L'Ufficio Organizzazione e Performance ha fornito informazioni puntuali sulle modalità operative di svolgimento dell'indagine e ha generato, mediante l'utilizzo dell'applicativo in uso all'Ateneo (MSForms), n. 2 questionari di gradimento - uno dedicato alle Biblioteche di Area e l'altro alle Raccolte librerie dipartimentali – raggiungibili attraverso *link* personalizzati e mediante l'utilizzo di specifici QR Code (contenenti i suddetti *link*) che sono stati apposti nei locali delle Biblioteche/Dipartimenti e/o inseriti nei supporti cartacei/modulistica, in considerazione della natura dei servizi fruiti dall'utenza erogati prevalentemente in presenza, così da consentire alla stessa di accedere agevolmente alla compilazione del questionario contestualmente alla fruizione del servizio.

I questionari sono stati predisposti dall'Ufficio Organizzazione e Performance in sinergia con i Responsabili delle Biblioteche di Area, ed approvati dal Presidente del CAB. Il supporto dell'Ufficio Organizzazione e Performance è stato assicurato anche nella fase dell'erogazione del questionario e per il periodico monitoraggio dei relativi esiti. Il questionario è articolato in n. 14 quesiti riguardanti:

- l'intervistato (con *item* riguardanti *l'appartenenza alla comunità federiciana, la frequenza di utilizzo del servizio nell'ultimo semestre e la tipologia di servizio fruito*),
- la valutazione del servizio (con *item* riguardanti *l'adeguatezza del patrimonio documentale offerto, la logistica e la cortesia del personale*).

Per ciascuno dei quesiti è stato chiesto di esprimere il proprio livello di soddisfazione in **una scala da 1 a 5 (dove: 1 = scarso gradimento/soddisfazione e 5= livello alto di gradimento)**.

L'indagine è stata avviata il mese di settembre: al 31.12.2023 si contano n. **2.031** questionari compilati, di cui n. 1.414 per le Biblioteche di Area e n. 617 per le Raccolte librerie dipartimentali, con un grado di soddisfazione medio complessivo pari a **4,428/5** per le Biblioteche di Area e **4,226/5** per le Raccolte librerie Dipartimentali. I risultati sono stati elaborati calcolando la media dei punteggi delle compilazioni pervenute per ciascun questionario; inoltre, sono state elaborate le medie dei punteggi riferiti a ciascuna Biblioteca di Area/Dipartimento. Le strutture hanno monitorato l'andamento dell'indagine anche grazie all'invio periodico a ciascuna di esse, a cura dell'Ufficio Organizzazione e Performance, delle estrazioni dei relativi risultati. Le stesse hanno poi compilato una scheda di rendicontazione inviata all'ufficio competente per la liquidazione della retribuzione accessoria, evidenziando le azioni di miglioramento progettate, con l'indicazione di: tempi previsti, modalità di esecuzione e risorse umane coinvolte o da coinvolgere.

Per un riepilogo dei risultati si fa rinvio all'allegato **CS_Strutt_CAB_Biblio**.

Napoli, giugno 2024

F.to IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Alessandro BUTTA'