



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI  
FEDERICO II

# RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

## Anno di riferimento 2024

(ai sensi del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.)

## Sommario

<i>Presentazione della relazione</i> .....	7
<i>Le celebrazioni per l'800° anno dalla fondazione</i> .....	7
<b>1. Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024/2026</b> .....	<b>9</b>
<b>2. Le tre Missioni</b> .....	<b>11</b>
2.1. Didattica .....	11
2.2. Ricerca - Attività e risultati.....	12
2.2.1. <i>Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e Piano nazionale per gli investimenti complementari (PNC)</i> .....	14
2.2.2. <i>Dipartimenti di Eccellenza (2023-27)</i> .....	16
2.2.3. <i>Altre Attività e Progetti</i> .....	17
2.2.4. <i>Bando FRA (Finanziamento della Ricerca di Ateneo)</i> .....	18
2.2.5. <i>Call internazionali</i> .....	19
2.2.6. <i>Bando PRIN</i> .....	20
2.2.7. <i>VQR 2020-24 (Prodotti della Ricerca e Casi-Studio Terza Missione)</i> .....	21
2.3. Terza Missione.....	21
2.3.1. <i>Spin Off</i> .....	21
2.3.2. <i>Brevetti</i> .....	22
2.3.3. <i>Accordi di collaborazione</i> .....	23
2.3.4. <i>Trasferimento al mondo produttivo dei risultati della ricerca</i> .....	23
2.3.5. <i>Public Engagement</i> .....	25
2.4. Le Academy .....	25
2.5. Polo penitenziario.....	25
2.6. Aurora – European Universities Alliance .....	26
2.7. Centro di Ateneo Federica web-learning .....	27
2.8. Centro di Ateneo per le Biblioteche (CAB) “Roberto Pettorino” .....	28
2.9. Centro Musei delle Scienze Naturali e Fisiche .....	28
2.10. Rankings Internazionali.....	29
<b>3. Risultati raggiunti in attuazione degli obiettivi assegnati con il PIAO 2024/2026</b> .....	<b>30</b>
3.1. Il collegamento tra ciclo di bilancio e ciclo della performance .....	30
3.2. Risultati raggiunti in attuazione degli obiettivi istituzionali di Ateneo .....	33
3.3. Risultati raggiunti in attuazione degli obiettivi organizzativi di Struttura assegnati alle Aree .....	55
3.4. Risultati raggiunti in attuazione degli OBIETTIVI TRASVERSALI .....	74

3.5.	Resultati di <i>performance</i> organizzativa di struttura (obiettivi di continuità).....	78
3.6.	Gli obiettivi di <i>performance</i> del personale di cat. D/EP (i.e.: Funzionari/Elevate professionalità) con incarico del DG (Amministrazione Centrale e Strutture Decentrate)	79
4.	<b>Organizzazione e Capitale Umano .....</b>	<b>79</b>
4.1.	Il governo dell’Ateneo .....	79
4.2.	Struttura Organizzativa.....	80
4.3.	Personale Docente e Ricercatore .....	81
4.4.	Personale tecnico-amministrativo e dirigenziale.....	83
4.4.1.	<i>Distribuzione del Personale tecnico amministrativo al 31-12-2024 .....</i>	<i>85</i>
4.4.2.	<i>Trend del PTA/dirigenti/studenti nell’ultimo triennio consolidato (2021-23).....</i>	<i>86</i>
4.4.3.	<i>Genere e fascia di età .....</i>	<i>88</i>
4.5.	Studenti.....	89
4.5.1.	<i>Trend degli studenti nell’ultimo triennio consolidato (AA.AA. 2020-2021/2022-2023)</i>	<i>90</i>
4.5.2.	<i>Trend degli studenti stranieri e fuori-sede nell’ultimo triennio consolidato (AA.AA. 2021-2022/2023-2024).....</i>	<i>91</i>
4.6.	Altre tipologie .....	91
4.7.	Il lavoro agile in Ateneo .....	92
4.8.	L’uguaglianza di genere in Ateneo.....	94
4.9.	Azioni di inclusione: accessibilità fisica e digitale.....	95
5.	<b>Ascolto dell’Utenza .....</b>	<b>96</b>
5.1.	Progetto “Good Practice” .....	97
5.1.1.	<i>L’indagine sull’efficacia percepita in merito ai servizi tecnico-amministrativi erogati dall’Ateneo (progetto Good Practice 2024/2025) .....</i>	<i>97</i>
5.1.2.	<i>L’indagine sul benessere organizzativo .....</i>	<i>98</i>
5.2.	<i>Ascolto dell’Utenza - Amministrazione Centrale.....</i>	<i>102</i>
5.3.	<i>Ascolto dell’Utenza – Strutture Decentrate.....</i>	<i>104</i>
5.4.	<i>Ascolto dell’Utenza - Centro di Ateneo per le Biblioteche (CAB), Biblioteche e Raccolte librerie dipartimentali .....</i>	<i>104</i>

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** o in carattere **sottolineato** in modo da consentire una più agevole navigazione del documento: **si attivano con il tasto CTRL+click**.

Pur cercando di adottare nel testo un linguaggio inclusivo, in alcuni casi funzioni/professionalità sono state declinate al maschile, per esigenze di semplificazione/leggibilità del testo o in adesione alla terminologia utilizzata in atti ufficiali.

## Indice di Figure, Grafici e Tabelle

Figura 1 - Nuovi spin off accademici, andamento 2005-2024 .....	22
Figura 2 - Andamento brevetti 2020-24.....	23
Figura 3 - Accordi sottoscritti 2020-24.....	23
Figura 4 - Assetto organizzativo di Ateneo.....	80
Grafico 1 – Andamento FFO 2021-2024.....	32
Grafico 2 – ITP – Indicatore di Tempestività dei Pagamenti .....	32
Grafico 3 – Distribuzione PTA per afferenza .....	86
Grafico 4 – Distribuzione PTA per area funzionale .....	86
Tabella n. 1 - Dati anno accademico 2024/2025 .....	12
Tabella n. 2 - Riepilogo finanziamenti PNRR/PNC.....	14
Tabella n. 3 - Dipartimenti di Eccellenza, finanziamenti assegnati e costo totale dei progetti.....	16
Tabella n. 4 - Dipartimenti di Eccellenza - Riepilogo risorse trasferite ed impiegate .....	17
Tabella n. 5 - Progetti di Ateneo finanziati nel Piano Operativo Salute .....	18
Tabella n. 6 - Bando FRA .....	19
Tabella n. 7 - Programma <i>Horizon Europe</i> e altri Programmi europei .....	20
Tabella n. 8 - Domande di brevetto e Dipartimento proponente: anno 2024 .....	22
Tabella n. 9 - Prospetto dei risultati del programma di mobilità AURORA .....	26
Tabella n. 10 - Obiettivi Istituzionali - sintesi risultati .....	33-35
Tabella n. 11 - Obiettivi Organizzativi di Struttura - sintesi risultati .....	55-57
Tabella n. 12 - Obiettivi Trasversali - sintesi risultati .....	74-75
Tabella n. 13.1 – Procedure di reclutamento Personale Docente e Ricercatore .....	81
Tabella n. 13.2 - Personale Docente e Ricercatore in servizio .....	81
Tabella n. 13.3 - Personale Docente e Ricercatore, variazioni intercorse nel 2024.....	82
Tabella n. 14.1 - Personale Dirigente e t.a.- procedure concorsuali indette nell’anno 2024. ....	83
Tabella n. 14.2 - Personale Dirigente e t.a.- variazioni per scorrimento graduatorie.....	84
Tabella n. 14.3 - Personale Dirigente e t.a. in servizio – Triennio 2022/24.....	84
Tabella n. 14.4 - Personale Dirigente e tecnico-amministrativo, variazioni intercorse nel 2024.....	85
Tabella n. 14.5 – Confronto Strutture trend PTA.....	87
Tabella n. 14.6 - Confronto Strutture trend Dirigenti .....	87
Tabella n. 14.7 - Confronto Atenei Rapporto Studenti iscritti/PTA.....	87
Tabella n. 14.8 - Confronto Atenei genere PTA.....	88
Tabella n. 14.9 - Confronto Atenei genere Dirigenti .....	88
Tabella n. 14.10 - Confronto Atenei età PTA.....	89
Tabella n. 15.1 - Numero di studenti iscritti a tutti i corsi di studio nell’ultimo triennio, compresi gli immatricolati.....	90
Tabella n. 15.2 - <i>Trend</i> n. Studenti iscritti nel triennio A.A. 2021/22 – 2023/24 .....	90
Tabella n. 15.3 - <i>Trend</i> n. Studenti stranieri iscritti nel triennio A.A. 2021/22– 2023/24.....	91
Tabella n. 15.4 - <i>Trend</i> n. Studenti fuori-sede iscritti nel triennio A.A. 2021/22 – 2023/24 .....	91
Tabella n. 16 - Atre tipologie di rapporto di lavoro al 01.03.2025 .....	91
Tabella n. 17 - Risultati ascolto utenza delle Aree dell’Amministrazione Centrale.....	103

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

CdA = Consiglio di Amministrazione

CSI = Centro di Ateneo per i Servizi Informativi

DDG = Decreto del Direttore generale

DG = Direttore generale

NdV = Nucleo di Valutazione di Ateneo

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

PIA = Piano Integrato di Ateneo

PIAO = Piano Integrato di Attività ed Organizzazione

PNRR = Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

PSA = Piano Strategico di Ateneo per il 2021-26

PTPCT = Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza

RPCT = Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza

PRO3 = Programmazione Triennale

PTA = Personale Tecnico-Amministrativo

PTSP = Piano Triennale di Sviluppo e Programmazione dei Dipartimenti

SDG = Sustainable Development Goals

TM = 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 l'anno 2024 costituisce l'atto conclusivo del ciclo annuale della performance e si propone, nel rispetto dei principi di trasparenza e accountability, di offrire una visione complessiva delle principali attività svolte e dei risultati conseguiti.

Si articola in **cinque capitoli**, preceduti da una breve rassegna delle iniziative e degli eventi di celebrazione dell'800° anniversario della fondazione.

Il **primo** introduce il PIAO 2024–2026, quale documento strategico e cornice di riferimento del ciclo della performance, soffermandosi sul processo di costruzione e sui contenuti delle diverse sezioni.

Il **secondo capitolo**, incentrato sulle tre missioni istituzionali dell'Ateneo (Didattica, Ricerca e Terza Missione), descrive – pur senza pretesa di esaustività – le attività più significative avviate, proseguite o concluse nell'arco dell'anno 2024. Si segnala, in particolare: una trattazione più snella della missione Didattica, in ragione del ruolo prevalentemente di supporto svolto dall'Amministrazione; un'articolata esposizione dei risultati conseguiti nella missione Ricerca, con attenzione ai progetti ad alto impatto (PNRR e Dipartimenti di Eccellenza); una presentazione dei principali ambiti di intervento della Terza Missione, con l'intento di ampliare ulteriormente la base informativa nelle future edizioni della Relazione. Le sottosezioni successive si soffermano su iniziative, progetti e strutture di particolare rilevanza per l'Ateneo e per il territorio.

Il **terzo capitolo**, cuore della Relazione, in cui sono esposti i contenuti 'tradizionali' (i.e.: risultati conseguiti in attuazione degli obiettivi assegnati con il PIAO 24-26), è dedicato alla *performance* istituzionale, di Struttura e trasversale, con cenni sui risultati attualmente disponibili in ordine alla *performance* del personale t.a. (obiettivi di continuità/obiettivi assegnati al personale con incarico). È introdotto da un paragrafo che riporta gli sviluppi del processo di integrazione tra ciclo di bilancio e ciclo della *performance*.

Il **quarto capitolo fornisce dati, notizie ed analisi concernenti** l'organizzazione ed il capitale umano, con cenni sulla componente studentesca. Come di consueto, particolare attenzione è riservata al lavoro agile, alle sue modalità attuative e alla percezione da parte del personale tecnico-amministrativo, nonché agli interventi finalizzati alla parità/uguaglianza di genere ed alle azioni di inclusione.

Infine, il **quinto capitolo** è dedicato alle diverse azioni/campagne di ascolto dell'utenza ed alla restituzione dei risultati delle indagini di *customer satisfaction* attualmente disponibili.

La Relazione sarà pubblicata, a seguito dell'approvazione del Consiglio di Amministrazione e della validazione del Nucleo di Valutazione, sul Portale della Performance ([www.performance.gov.it](http://www.performance.gov.it)), nonché nella sezione dedicata del sito istituzionale di Ateneo.

La pubblicazione è accompagnata da un invito, rivolto a tutti gli *stakeholder*, a partecipare attivamente al miglioramento e all'arricchimento delle future edizioni del documento, mediante contributi, osservazioni e proposte.

## LE CELEBRAZIONI PER L'800° ANNO DALLA FONDAZIONE

Nel 2024, l'Università degli Studi di Napoli Federico II ha tagliato un traguardo che poche istituzioni al mondo possono vantare: ottocento anni di storia.

Per celebrare questo anniversario, l'Università ha dato vita a un ampio programma di eventi, iniziative, pubblicazioni e incontri, avviato nel 2023 - con [l'inaugurazione dell'anno accademico 2023/2024, alla presenza del Presidente della Repubblica Sergio Mattarella](#)<sup>1</sup> - e

---

<sup>1</sup> L'inaugurazione dell'anno accademico 2023/2024, ottocentesimo dalla fondazione dell'Ateneo, si è tenuta nell'Aula Magna Storica il 13 novembre 2023; al termine della cerimonia solenne, le celebrazioni si sono spostate nel Complesso di Scampia dove, alla presenza del Presidente Mattarella, sono stati inaugurati il laboratorio

culminato nel 2024. Le celebrazioni hanno voluto essere inclusive e partecipate: non solo cerimonie ufficiali e commemorazioni, ma anche momenti aperti alla cittadinanza, alle scuole, alle istituzioni, con una particolare attenzione al coinvolgimento delle studentesse e degli studenti.



L'Università ha voluto raccontare sé stessa come un luogo in movimento, non legato solo al passato ma impegnato nel presente e proiettato verso il futuro.

Durante la "settimana clou", dal 3 al 10 giugno, si sono svolti eventi quotidiani in diverse sedi. La Giornata dello Studente, al Centro Congressi di via Partenope, ha visto la partecipazione attiva degli studenti, con laboratori, *talk*, spazi espositivi, momenti musicali e interventi di ospiti<sup>2</sup>; si è, tra l'altro, tenuto un concerto gratuito<sup>3</sup> in Piazza del Gesù, aperto alla città, che ha trasformato il centro storico in un luogo di festa.

Il 5 giugno, giorno della fondazione, si è tenuto un evento istituzionale al Teatro di San Carlo<sup>4</sup> ed è stata presentata una moneta commemorativa realizzata dalla Zecca dello Stato.

Si sono alternati laboratori teatrali<sup>5</sup>, momenti musicali, letture pubbliche, installazioni artistiche, mostre<sup>6</sup>, incontri con autori e *lectiones magistrales*<sup>7</sup>. In collaborazione con altre istituzioni, sono stati organizzati convegni internazionali sul diritto, la medicina, le scienze

---

Connected Lab, dedicato all'innovazione tecnologica e alla sperimentazione di nuove tecnologie nell'ambito del paradigma della Connected Care, e gli ambulatori di cardiologia, pediatria ed endocrinologia per le attività di diabetologia e di nutrizione.

<sup>2</sup> Tra gli altri l'attore Vincenzo Salemme.

<sup>3</sup> Il concerto è stato tenuto da Malika Ayane ed è stato preceduto da un incontro dell'artista con gli studenti, che si è svolto la mattina del 4 nella Chiesa dei Santi Marcellino e Festo: <https://www.unina.it/-/59737752-per-gli-800-anni-dell-ateneo-malika-ayane-incontra-gli-studenti-e-la-citta>.

<sup>4</sup> L'evento ha visto la partecipazione del divulgatore Alberto Angela, che ha ripercorso le tappe fondamentali della storia dell'Ateneo.

<sup>5</sup> Il teatro è stato uno degli aspetti centrali delle celebrazioni. Il laboratorio teatrale di Ateneo ha portato in scena lo spettacolo "Federico II Noi", diretto da Rosaria De Cicco e Annamaria Russo: un racconto collettivo e ironico sull'università vissuta oggi.

<sup>6</sup> La mostra "800 anni di scienza e coscienza", allestita nella sede storica dell'Università, ha ripercorso con materiali d'archivio e multimediali l'evoluzione della formazione universitaria dal XIII secolo ai nostri giorni.

<sup>7</sup> Nell'ambito di 'Federico incontra...' a cura di *F2 cultura* - ciclo di eventi inaugurato dal prof. Roberto Antonelli, Presidente dell'Accademia italiana di Lincei - sono stati particolarmente partecipati, tra gli altri, l'incontro con il prof. Alessandro Barbero, ospitato dal Teatro San Carlo, e quello con il prof. Massimo Recalcati, ospitato dal Teatro Mercadante.

agrarie, la sostenibilità, la storia e la filosofia, coinvolgendo docenti di università italiane ed europee.

Tra i riconoscimenti conferiti, le *lauree honoris causa*<sup>8</sup> e il titolo di "Laureato Illustre", con assegnazione a figure provenienti da ambiti diversi<sup>9</sup>.

Un altro ciclo, dedicato principalmente alle scuole - che ha riscosso grande attenzione e presenze - è stato 'Se io fossi Federico...'<sup>10</sup>.

Il programma celebrativo ha incluso anche eventi diffusi: spettacoli itineranti nei quartieri, proiezioni nei cinema *d'essai*, podcast dedicati alla storia dell'Università, incontri con studenti delle scuole superiori, presentazioni editoriali. Ogni Dipartimento è stato chiamato a partecipare con proprie iniziative, in una logica di co-progettazione e valorizzazione delle specificità disciplinari. Questo ha permesso una varietà e profondità di contenuti senza precedenti: le celebrazioni degli 800 anni della Federico II non hanno rappresentato solo un momento di memoria, ma un'occasione per ribadire il ruolo dell'università pubblica come infrastruttura sociale, luogo di pensiero critico e di formazione aperta alla cittadinanza. L'Ateneo, dopo otto secoli, ha mostrato che il tempo non l'ha resa statica, ma più capace di leggere e interpretare il presente. E, con lo stesso spirito del 1224, si guarda avanti.

Il programma completo degli eventi è stato reso accessibile e consultabile attraverso il sito della Federico II, il sito dedicato [www.800anni.unina.it](http://www.800anni.unina.it) e i social istituzionali.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI  
**FEDERICO II**

## 1. PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE (PIAO) PER IL TRIENNIO 2024/2026

**Il terzo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Ateneo** – adottato per il ciclo 2024/2026 – è stato predisposto tenendo conto degli atti di pianificazione di livello strategico

<sup>8</sup> Il tenore Andrea Bocelli ha ricevuto la *laurea honoris causa* in Gestione delle politiche e dei servizi sociali, per il suo impegno nel campo della promozione culturale; a Sua Maestà il Re Felipe VI di Spagna è stato conferito il Dottorato di Ricerca *honoris causa* in Scienze Sociali e Statistiche; Alberto Angela ha ricevuto la *laurea honoris causa* per la sua attività di divulgazione scientifica; a Massimo Troisi è stata riconosciuta una laurea alla memoria.

<sup>9</sup> Il titolo di *laureato illustre* è stato conferito alla scrittrice Viola Ardone, al dirigente Claudio Palomba, al medico Walter Ricciardi, allo scrittore Roberto Saviano, alla saggista Chiara Valerio, all'amministratore Marco Troncone e al magistrato Giovanni Russo.

<sup>10</sup> <https://www.f2cultura.unina.it/se-io-fossi-federico/>

già in vigore, tra cui il Piano Strategico di Ateneo 2021–2026 (PSA), il Piano di uguaglianza di genere 2022–2024 (Gender Equality Plan - GEP) e il ciclo di Programmazione Triennale 2021–2023 (PRO3). Il contesto in cui è stato elaborato è caratterizzato:

- dal completamento del processo di riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale, avviato nel 2023, che ha condotto alla ridefinizione delle Aree dirigenziali (macro-Aree), al riordino delle competenze tra le strutture, nonché all'omogeneizzazione organizzativa dei Dipartimenti, ciascuno dei quali è stato dotato degli Uffici fondamentali per la didattica, la ricerca e la contabilità;
- dalla rilevante partecipazione dell'Ateneo a iniziative strategiche di rilievo nazionale, come i 35 progetti finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), per un valore complessivo prossimo ai 400 milioni di euro, e i 12 Dipartimenti di Eccellenza selezionati dal MUR, per un valore progettuale pari a circa 133 milioni;
- dalla chiusura del ciclo GEP 2022–2024 e dall'avvio del percorso per l'elaborazione del Terzo bilancio di genere e per la conseguente definizione del nuovo Piano di uguaglianza di genere;
- dall'emanazione della prima Direttiva Zangrillo, che ha suggerito l'ulteriore irrobustimento degli obiettivi di *performance* correlati alla formazione del personale t.a. e dirigenziale;
- dall'entrata in vigore dell'art. 4 bis, d.l. 13/2023 (conv. con l. 41/23), con il quale, a supporto della realizzazione degli obiettivi di cui al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, è stata prescritta alle pp.aa. l'adozione di appositi obiettivi di *performance* e di specifiche misure organizzative a garanzia dell'accelerazione dei processi di pagamento.

Alla redazione del Piano hanno contribuito diverse Unità Organizzative, in particolare l'Area Organizzazione e Sviluppo e l'Area Risorse Umane – unitamente ai competenti Uffici di afferenza - in coordinamento con il Reparto *Performance*.

**Il PIAO 2024–2026 si articola in sezioni/sottosezioni come segue:**

- 1. Introduzione e contesto;**
- 2. Scheda anagrafica dell'Amministrazione;**
- 3. Valore pubblico:** definisce il valore pubblico in coerenza con le traiettorie strategiche del PSA e del GEP, sottolineando la digitalizzazione, l'inclusione, la parità di genere e il posizionamento nella rete della ricerca europea;
- 4. Performance:** riporta gli obiettivi assegnati al Direttore Generale, ai Dirigenti e al personale tecnico-amministrativo, anche in relazione alle azioni PNRR, al supporto per la VQR e all'adeguamento alle nuove Classi di Laurea, nonché a garanzia dell'accelerazione dei processi di pagamento e della formazione del personale;
- 5. Rischi corruttivi e trasparenza:** vi sono confluiti i contenuti prima presenti nel PTPCT, con aggiornamento delle misure adottate per la prevenzione della corruzione e il rafforzamento della trasparenza;
- 6. Struttura organizzativa:** illustra l'organigramma aggiornato a seguito del riassetto 2023, riportando anche il numero e la composizione delle Scuole, dei Dipartimenti, dei Centri, delle Biblioteche e delle Strutture museali, con dettagli sul patrimonio edilizio e sulla distribuzione territoriale delle sedi;
- 7. Programmazione e organizzazione del lavoro agile:** include il disciplinare aggiornato e gli indicatori di monitoraggio. Il lavoro agile viene inteso come

strumento organizzativo stabile, connesso al benessere organizzativo e alla digitalizzazione, in coerenza con il quadro normativo nazionale;

**8. Programmazione triennale dei fabbisogni:** riassume le linee guida per il reclutamento delle risorse umane (docenti e personale tecnico-amministrativo), con l’obiettivo di garantire sostenibilità, competenze e ricambio generazionale;

**9. Formazione del personale:** detta la strategia di formazione continua dei dirigenti e del personale t.a., con particolare attenzione all’inserimento del personale neoassunto, alla valorizzazione delle competenze digitali, linguistiche, comportamentali e trasversali, anche in vista dell’attuazione di progetti complessi (PNRR, VQR, PRO3); attua la prima Direttiva Zangrillo<sup>11</sup> in materia di formazione, anche attraverso l’assegnazione di specifici obiettivi di *performance*;

**10. Monitoraggio:** definisce strumenti e metodologie per la valutazione delle *performance*, l’individuazione delle criticità e l’attuazione di azioni correttive. Sono confermate e rese stabili e continue le campagne di ascolto dell’utenza, avviate nel corso dei precedenti cicli di programmazione.

**11. Azioni di parità:** collega gli obiettivi di *performance* alle misure del GEP e del [Piano delle Azioni Positive](#) (appendice n. 5 al PIAO 24-26), promuovendo iniziative per l’equità di genere e la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

**12. Azioni di inclusione:** riguardano il miglioramento dell’accessibilità fisica e digitale, con attenzione al potenziamento delle piattaforme digitali dell’Ateneo e all’abbattimento delle barriere che ostacolano l’equità nell’accesso ai servizi.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024–2026 è strutturalmente concepito come documento dinamico e flessibile, suscettibile di aggiornamenti e revisioni nel corso dell’anno. Tale caratteristica risponde alla necessità di garantire una programmazione sempre aderente all’evoluzione del contesto organizzativo, normativo e strategico in cui l’Ateneo opera.

In particolare, è stata prevista – e realizzata – in corso d’anno una fase formale di assestamento del Piano, a valle della conclusione del processo valutativo relativo alla *performance* 2023, dell’istruttoria per la redazione della **Relazione annuale sulla performance**, nonché in corrispondenza dell’avvio del nuovo ciclo di **Programmazione Triennale (PRO3)**, la cui definizione è tuttora in attesa dell’adozione del relativo decreto ministeriale.

L’Ateneo conferma così la volontà di adottare un approccio evolutivo alla pianificazione, orientato alla continua valorizzazione del capitale umano, al miglioramento delle *performance* dell’organizzazione ed alla costruzione di un valore pubblico riconoscibile e misurabile.

## 2. LE TRE MISSIONI

### 2.1. Didattica

<sup>11</sup> Direttiva *Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale* - 30 novembre 2023 - [\(PDF\)](#) - [\(Versione testuale\)](#)



L'Università degli Studi di Napoli Federico II propone alla [platea studentesca](#)<sup>12</sup> un'ampia e articolata offerta didattica per l'anno accademico 2024/2025, con corsi di laurea triennali, magistrali, a ciclo unico e post-laurea. I percorsi formativi coprono tutte le principali aree del sapere, con attenzione alla qualità, all'innovazione e all'internazionalizzazione. Di seguito i numeri relativi all'offerta didattica per l'A.A. 2024/25:

Corsi di Laurea (Triennali)	79
Corsi di Laurea Magistrali non a ciclo unico	84
Corsi di Laurea Magistrali a ciclo unico	10
Corsi di Dottorato di Ricerca	43

Tabella n. 1 - Dati anno accademico 2024/2025. Fonte: DataMart Studenti (GEDAS) – estrazione effettuata in data 01/03/2025 dall'Ufficio Gestione e Analisi dei dati.

L'offerta didattica per l'A.A. 2024/25 si è arricchita di **3 nuovi corsi di studio**, di cui 1 magistrale e 2 triennali (di cui 1 erogata in lingua inglese), ovvero:

- *Terapia occupazionale (L/SNT 2–Sanità pubblica);*
- *Civil and Environmental Engineering (L 7 –Dipartimento di Ingegneria civile, edile ed ambientale);*
- *Scienza e tecnologia dell'industria cosmetica (LM 71 – Farmacia).*

I Corsi di Master attivati per l'A.A. 23-24<sup>13</sup> sono in totale 68, di cui 18 di primo livello e 50 di secondo livello. Vi sono inoltre 3 Corsi di Master con sede amministrativa presso altri Atenei<sup>14</sup>. Come eredità degli anni dell'emergenza sanitaria da COVID-19, è aumentata la soglia della cd. *No-tax area* fino a euro 30.000 per l'A.A. 24/25, fissata già nel 2021 quale risposta dell'Ateneo alle difficoltà delle famiglie<sup>15</sup>.

## 2.2. Ricerca - Attività e risultati<sup>16</sup>



Come esposto nella precedente edizione della Relazione, il cospicuo numero di progetti approvati ed il conseguente, notevolissimo, incremento dell'entità dei finanziamenti e delle complessità di gestione degli interventi ha spinto verso la

<sup>12</sup> Dati e notizie sulla componente studentesca sono consultabili in sez. 4.5 – Studenti.

<sup>13</sup> 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.

<sup>14</sup> Fonte informazioni: Ufficio Scuole di Specializzazione e Master; DataMart Studenti (GEDAS).

<sup>15</sup> Oltre alla *No-tax area*, l'Ateneo prevede alcune forme di agevolazione su tasse e contributi legate al merito: [Guida Studente rapida 2425 2024 10 18.pdf](#).

<sup>16</sup> 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/>, dalla quale si accede a diverse utilità e funzionalità, oltre che a specifiche sezioni dedicate alla gestione dei progetti PNRR ed ai Dipartimenti di Eccellenza.

riorganizzazione degli Uffici dell'Area Ricerca e delle strutture di supporto, avviata a partire dall'anno 2023<sup>17</sup>.

L'anno 2024 ha costituito fase cruciale di consolidamento e, nel contempo, di accelerazione delle attività, sia sul piano della gestione amministrativa e finanziaria, sia su quello dell'attuazione concreta dei progetti. Le UU.OO. e le Strutture coinvolte sono state chiamate ad affrontare una crescente complessità operativa, legata all'elevato numero di progetti attivati, alla mole di risorse da gestire e alla necessità di rispettare stringenti vincoli temporali imposti dagli Enti Finanziatori.

In tale contesto, l'Ateneo ha risposto con una capacità organizzativa rafforzata, promuovendo una *governance* trasversale ed efficace, con il coinvolgimento coordinato di Dipartimenti, aree tecnico-amministrative, uffici di supporto alla ricerca e presidi di monitoraggio. Questo approccio ha consentito non solo di gestire in modo efficiente l'esecuzione degli interventi, ma anche di cogliere nuove opportunità di finanziamento e di cooperazione a livello nazionale ed europeo.

Il 2024 è stato dunque un anno di intensa attività e di risultati tangibili, che rafforzano il ruolo dell'Ateneo nel panorama della ricerca, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico, e pongono solide basi di esperienza per il completamento delle iniziative in corso e per lo sviluppo delle nuove sfide.

L'attuazione dei progetti finanziati nell'ambito del **PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza)**, del **PNC (Piano nazionale per gli investimenti complementari)** e dei **Dipartimenti di Eccellenza** ha raggiunto livelli di avanzamento considerevoli sia in termini di operatività che di spesa. Come già sperimentato in occasione della prima tornata dei Dipartimenti di Eccellenza, il processo di spesa è stato parzialmente decentrato (mediante trasferimenti alle Strutture coinvolte e delega alla spesa) e contestualmente monitorato.

La sistematicità e la costanza del monitoraggio<sup>18</sup> hanno permesso non solo di verificare la coerenza delle azioni intraprese con le tempistiche e gli obiettivi prefissati, ma anche di intercettare per tempo criticità, affrontare difficoltà 'strutturali' (complessità procedurali, vincoli rigidi sulle modalità di spesa) e attuare tempestive misure correttive (tra le altre: coordinamento dei processi di spesa; intensificazione dell'assistenza ai Dipartimenti, revisione di tempistiche e flussi procedurali; predisposizione di modelli standard per la gestione e rendicontazione delle spese).

Questa capacità di reazione e adattamento, maturata anche grazie all'esperienza di gestione di progetti su ampia scala, ha rappresentato un fattore determinante nel mantenimento degli equilibri progettuali e nella garanzia della continuità operativa.

<sup>17</sup> In attuazione del DDG n. 162/03, a partire dal secondo semestre dell'anno 2023, è stato avviato il riassetto dell'Area Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione ed il potenziamento delle UU.OO. ad essa afferenti, oltre che l'istituzione di un Ufficio ad hoc (*Ufficio Coordinamento PNRR e Dipartimenti di Eccellenza*) e, in ciascuno dei 26 Dipartimenti, degli Uffici per la ricerca. All'Ufficio Coordinamento PNRR e Dipartimenti di Eccellenza, costituito *ex novo*, è stato affiancato altresì il Gruppo di Coordinamento tecnico-amministrativo "Dipartimenti di Eccellenza 2023-2027", 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 progetti.

<sup>18</sup> Nel 2024 è stato svolto un intenso lavoro di monitoraggio, attraverso la richiesta 'diretta' di informazioni ai Dipartimenti oltre che attraverso estrazione dei dati dalla piattaforma At-Work (su cui sono gestiti i progetti Centri Nazionali e Partenariati Estes). Il quadro emerso è apparentemente preoccupante visto che, a un anno alla fine dei progetti, la rendicontazione si attesta mediamente sul 30% del budget assegnato. Il 2025 vedrà un maggiore allineamento tra lo speso effettivo e le previsioni, in considerazione della finalizzazione di gran parte delle procedure di gara per acquisto impianti e macchinari.

L'Ateneo guarda ora ai prossimi mesi con l'obiettivo di consolidare i risultati raggiunti e accelerare l'attuazione dei progetti ancora in corso, garantendo che tutte le risorse disponibili siano effettivamente utilizzate entro le scadenze previste e valorizzando ulteriormente le sinergie interne e le collaborazioni con partner nazionali e internazionali.

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



Come riferito nella precedente edizione della Relazione, l'entità dei finanziamenti approvati è di eccezionale portata ed è riassunta nella tabella sottostante. Per migliore leggibilità sono state enucleate 5 diverse categorie: **il totale supera i 400 milioni<sup>19</sup>€.**

Bando	N. progetti approvati	Di cui Unina Capofila	Costo progetti per Unina *	Finanziamento PNRR/PNC per Unina *
Centri Nazionali	5	1	174.563.452,13 €	174.563.452,13 €
Partenariati Estesi **	13	1	136.984.088,24 €	136.984.088,24 €
Infrastrutture per l'Innovazione	2	2	60.522.279,08 €	29.655.916,75 €
Infrastrutture di Ricerca	15	0	28.871.335,61 €	28.871.335,61 €
Iniziative di ricerca per tecnologie e percorsi innovativi in ambito sanitario e assistenziale ***	1	1	31.163.926,00 €	31.163.926,00 €
<b>TOTALE</b>	<b>36</b>	<b>5</b>	<b>432.105.081,1 €</b>	<b>401.238.718,7€</b>

Tabella n. 2 – Riepilogo finanziamenti PNRR/PNC.

**\*Costi progettuali e conseguenti finanziamenti ministeriali rimodulati rispetto all'anno 2023, con incremento dei finanziamenti a favore dell'Ateneo.**

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

\*\*\* Importo per cui è attesa comunicazione di variazione in diminuzione sulla base delle interlocuzioni con il MUR.

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

<sup>19</sup> Si segnala – con l'occasione - che, per mero errore materiale (sommatoria delle righe Infrastrutture per l'Innovazione e Infrastrutture di Ricerca in colonna Costo progetti per UNINA e Finanziamento PNRR/PNC: vedi tabella n. 2), nella Relazione 2023 sono stati esposti costi/finanziamenti pari ad euro 89.033.581,09 anziché di euro 28.511.302,01. Nella presente edizione della Relazione detta somma ricomprende anche ulteriori voci di progetto finanziate.

struttura gestionale organizzata in *Hub&Spoke*<sup>20</sup>: pertanto, per ogni progetto è stato costituito un *Hub* per la realizzazione del programma di ricerca, attraverso la creazione di apposita Fondazione (complessivamente 14) o di Scarl (incrementate a 5 nel corso del 2024 a seguito dell'adesione al Partenariato Estesero Space-It Up a valere su fondi dell'ASI).

Quanto alle **Infrastrutture per l'Innovazione**, l'Area Attività Contrattuale ha attivato due procedure di gara di Partenariato Pubblico-Privato. 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, la cui definizione è ancora in corso al momento della redazione della presente Relazione.

Con riferimento agli Avvisi *Centri Nazionali e Partenariati Estesero*, nel corso del 2024 sono stati pubblicati n. 17 **Bandi a Cascata** (relativi ai Programmi RNA & GENETHERAPY, AGRITECH, MOST, HPC, RETURN, MNESYS, ON FOODS, GRINS, AGE-IT, FAIR, RESTART, CHANGES, NEST, FIT<sub>4</sub>MEDROB) per la concessione - a soggetti esterni alle compagini progettuali - di finanziamenti per attività di ricerca coerenti con i suddetti Programmi e per l'acquisto di forniture, beni e servizi necessari alla loro attuazione<sup>21</sup>.

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 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)<sup>22</sup> 2. Tumori rari (TR) 3. Malattie Rare (MR) 4./5. Malattie Croniche non Trasmissibili (MCnT) ad alto impatto sui sistemi sanitari e socio-assistenziali. Sono risultati finanziati **n. 11 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, per un contributo di 5.004.800,00 €;
- 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, per un contributo di 4.295.000,00 €;
- Accordi per l'Innovazione (D.M. 31.12.21) - Ministero dello sviluppo economico<sup>23</sup>: l'Ateneo ha totalizzato ulteriori 11 progetti approvati.

Si evidenzia che nell'ambito dei progetti in argomento sono stati reclutati, complessivamente, **n. 269 ricercatori a tempo determinato – tipologia A**.

<sup>20</sup> La regolazione dei rapporti tra Hub, Spoke e Affiliati è stata affidata alla sottoscrizione di appositi **Accordi**, approvati fin dall'anno 2023 dal Consiglio di Amministrazione di Ateneo.

<sup>21</sup> Nel corso del 2025 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/>).

<sup>22</sup> Vedi anche nella sottosezione Terza Missione.

<sup>23</sup> Ora Ministero delle imprese e del made in Italy.

## 2.2.2. Dipartimenti di Eccellenza (2023-27)



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

L'obiettivo progettuale per il 2024 è stato ampiamente conseguito: 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.

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

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 €
	<b>33.057.250,00 €</b>	<b>100.246.060,00 €</b>	<b>133.303.310,00 €</b>

Tabella n. 3 – Dipartimenti di Eccellenza 2023/2027, finanziamenti assegnati e costo totale dei progetti.

L'analisi dei dati aggregati relativi all'anno 2024 evidenzia un **livello di avanzamento particolarmente positivo**: tutti i 12 Dipartimenti coinvolti hanno raggiunto e superato gli obiettivi di spesa previsti per la seconda annualità, con una percentuale media di speso o impegnato che **si attesta intorno al 148%**, a fronte del contributo ricevuto.

I risultati evidenziano che lo stato complessivo di attuazione dei progetti dei Dipartimenti di Eccellenza ha significative componenti già pienamente operative e con procedure attuative consolidate.

Il dato globale sulla spesa/impegno, già ampiamente oltre il 100% per quasi tutti i Dipartimenti, riflette non solo un'elevata capacità di utilizzo delle risorse, ma anche una **pianificazione accelerata delle attività previste nei successivi anni**. La **capacità di anticipo**

di spesa rappresenta un indicatore virtuoso di efficacia gestionale e strategica, che colloca l'Ateneo in una posizione di eccellenza anche nella programmazione pluriennale.

Dipartimento	Risorse Trasferite 2024	Risorse Impiegate 2024	Percentuale spesa/impegno 2° anno di contributo	Trasferimento Quota 2025	% Quota Trasferita della 2^ annualità
Agraria	1.819.118,00 €	5.288.697,00 €	145%	1.819.118,00 €	100%
Architettura	1.819.118,00 €	7.614.548,00 €	209%	1.819.118,00 €	100%
Farmacia	1.819.118,00 €	7.393.503,00 €	203%	1.819.118,00 €	100%
Ingegneria Chimica, dei Materiali e della Produzione Industriale	1.819.118,00 €	5.206.101,00 €	143%	1.819.118,00 €	100%
Ingegneria Elettrica e delle Tecnologie dell'Informazione	1.819.118,00 €	5.398.598,00 €	148%	1.819.118,00 €	100%
Ingegneria Industriale	1.819.118,00 €	7.031.217,00 €	193%	1.819.118,00 €	100%
Scienze Chimiche	1.819.118,00 €	3.813.750,00 €	105%	1.819.118,00 €	100%
Scienze Economiche e Statistiche	1.313.267,00 €	4.146.935,00 €	158%	1.313.267,00 €	100%
Scienze Mediche Traslazionali	1.687.792,00 €	4.070.310,00 €	121%	1.687.792,00 €	100%
Scienze Sociali	1.181.941,00 €	2.006.177,00 €	85%	1.181.941,00 €	100%
Strutture per l'Ingegneria e l'Architettura	1.556.465,00 €	3.713.793,00 €	203%	1.556.465,00 €	100%
Studi Umanistici	1.575.921,00 €	4.799.373,00 €	152%	1.575.921,00 €	100%
<b>Totale</b>	<b>20.049.212,00 €</b>	<b>60.483.002,00 €</b>	<b>148.41%</b>	<b>20.049.212,00 €</b>	<b>100%</b>

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 2024:

- **Piano Operativo Salute.** L’Ateneo ha a tutt’oggi in corso 2 progetti finanziati dal Ministero della Salute a valere sul Fondo per lo Sviluppo e la Coesione (FSC) 2014-2020 e relativi alle seguenti traiettorie:
  - Traiettorie 3 “Medicina rigenerativa, predittiva e personalizzata”;
  - Traiettorie 5 “Nutraceutica, nutrigenomica e alimenti funzionali”.

Titolo progetto	Capofila	Costo progetto	Finanziamento Ministeriale
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 €
		<b>6.256.000,00 €</b>	<b>5.004.800,00 €</b>

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

2.2.4. *Bando FRA (Finanziamento della Ricerca di Ateneo)*

Il Bando FRA si conferma strumento strategico per sostenere e valorizzare la capacità progettuale dei ricercatori e delle ricercatrici dell’Ateneo, in particolare di coloro che non risultano già beneficiari di altri finanziamenti competitivi nazionali o internazionali. Con l’introduzione di quattro, anziché tre, diverse tipologie progettuali (A, B, C e D), l’Ateneo ha inteso rispondere in modo più mirato ai diversi profili di ricercatori, tenendo conto sia del grado di maturità scientifica che della natura delle attività proposte.

L’effetto leva atteso da questa misura non è soltanto in termini di produttività scientifica, ma anche di rafforzamento delle reti interne di collaborazione e della capacità di progettazione multidisciplinare. È previsto, inoltre, un monitoraggio più puntuale dell’impatto dei progetti finanziati, sia in termini di output scientifici che di potenziale di trasferimento tecnologico e impatto sul territorio.

Il numero elevato di proposte ricevute – complessivamente **291** tra tutte le linee – testimonia la vitalità e la proattività della comunità scientifica d’Ateneo. In particolare, si registra **un’importante partecipazione di giovani ricercatori e assegnisti di ricerca**, elemento che conferma il ruolo del FRA come incubatore di competenze e idee progettuali in vista di futuri finanziamenti competitivi esterni, anche in ambito europeo.

In dettaglio:

Tipologia	Progetti Presentati	Budget Totale (€)	Finanziamento Compagnia di San Paolo (€)	Finanziamento Bilancio di Ateneo (€)	Finanziamento DM 737/2021 (€)	Progetti Finanziati (dic 2024)	Importo Finanziato (dic 2024) (€)
A	18	1.600.000	900.000	700.000	-	10	527.299

B	81	1.795.206	-	-	1.795.206	-	-
C	161	600.000	-	600.000	-	-	-
D	31	600.000	-	400.000	200.000	10	517.000

Tabella n. 6 - Bando FRA 2024- riepilogo progetti presentati (con budget).

Nel dicembre 2024 si è conclusa la valutazione dei progetti presentati nell'ambito delle tipologie A e D, con **10 progetti finanziati per la tipologia A e 10 per la tipologia D**.

Al momento della redazione della presente Relazione, sono in corso le procedure di valutazione dei progetti Tipologie B e C.

Quanto ai [progetti relativi alle tornate precedenti](#), si segnala che i FRA 2022 sono ancora in corso, mentre i FRA 2020 (Linea A che B), sono conclusi e rendicontati contabilmente e prossimi alla chiusura da parte dei responsabili scientifici.

### 2.2.5. Call internazionali

Nel corso del 2024, l'Ateneo ha confermato la propria capacità di competere efficacemente a livello internazionale, registrando risultati di assoluto rilievo nell'ambito dei principali programmi di finanziamento europei. In particolare, risultano **attivi 110 progetti finanziati dal Programma Horizon Europe**, di cui:

- **n. 9 progetti ERC (European Research Council)<sup>24</sup>**, tra i più prestigiosi e selettivi a livello europeo, a conferma dell'eccellenza scientifica di docenti e ricercatori dell'Ateneo;
- **n. 33 MSCA (Marie Skłodowska-Curie Actions)<sup>25</sup>**, che rappresentano uno strumento chiave per l'internazionalizzazione dei percorsi di carriera dei giovani ricercatori;
- **n. 68 progetti finanziati nell'ambito di specifiche call Horizon Europe**, che abbracciano ambiti di ricerca strategici quali digitalizzazione, sostenibilità, salute, energia e cambiamenti climatici.

A questi si aggiungono **35 progetti attivi nell'ambito di altri programmi internazionali**, a dimostrazione di una capacità di attrarre risorse e sviluppare partenariati anche al di fuori del quadro europeo più tradizionale.

Tale *performance* si inserisce in un percorso di crescita progressiva della partecipazione dell'Ateneo ai programmi europei, frutto anche delle azioni di supporto messe in campo dall'Amministrazione centrale per rafforzare la progettazione europea (attraverso l'Area Ricerca e il settore Internazionale) e migliorare la qualità e il tasso di successo delle proposte progettuali.

Il coinvolgimento dell'Ateneo in numerosi **consorzi internazionali e transnazionali** favorisce non solo il trasferimento di conoscenze e tecnologie, ma anche il rafforzamento delle competenze progettuali interne e la visibilità dell'Ateneo nel contesto accademico europeo. Le collaborazioni con partner di eccellenza – Università, centri di ricerca, imprese, enti

<sup>24</sup> European Research Council.

<sup>25</sup> Marie Skłodowska-Curie Actions.

pubblici – contribuiscono inoltre a sviluppare reti stabili e a lungo termine, ampliando le opportunità di sviluppo scientifico e tecnologico.

Il successo ottenuto in questi ambiti consolida la posizione dell’Ateneo tra i principali attori della ricerca europea e costituisce una leva strategica per la sua proiezione internazionale, anche in vista delle nuove sfide poste dal prossimo Programma Quadro UE per la Ricerca e l’Innovazione.

Di seguito, si riporta un prospetto riepilogativo dei principali progetti/finanziamenti in corso di esecuzione nell’anno 2024:

Progetti Internazionali					
Horizon Europe	N° progetti attivi al 31.12.24			Totale EU Contribution progetti attivi al 31.12.24	Totale UNINA EU Contribution progetti attivi al 31.12.24
	2022	2023	2024		
ERC	15	13	9	€ 16.217.389,00	€ 14.632.109,25
MSCA	24	30	33	€ 71.512.269,39	€ 10.489.128,73
Altri Progetti	58	74	68	€ 906.455.838,56	€ 23.754.529,64
Totale UNINA EU Contribution				2022	Circa € 37 ml
				2023	Circa € 49 ml
				2024	Circa € 49 ml
	N° progetti attivi al 31.12.24			Totale Contribution progetti attivi al 31.12.24	Totale UNINA Contribution progetti attivi al 31.12.24
	2022	2023	2024		
Altri Progetti Internazionali	27	31	35	€ 244.459.667,21	€ 9.901.206,34

Tabella n. 7 – 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 assegnato ad UNINA.

### 2.2.6. Bando PRIN

Nel corso del 2024 si sono conclusi i progetti relativi al Bando Prin 2017 prorogati al 2024: ne è stata effettuata la rendicontazione e sono state espletate le attività di audit interno.

I progetti PRIN 2020 sono ancora in fase di chiusura; i PRIN 2022 e PRIN 2022 PNRR sono in fase di esecuzione.

Per i PRIN 2022 PNRR, come previsto dal bando, le rendicontazioni contabili e i relativi controlli interni sono eseguiti con cadenza quadrimestrale.

Nel settembre del 2024 con DD. N. 1401 del 18 settembre 2024, sono state emanate le disposizioni di scorrimento della graduatoria dei progetti PRIN 2022 che gravano sulle disponibilità del capitolo 7245 (azione 004) - "Fondo per gli Investimenti nella Ricerca Scientifica e Tecnologica (FIRST)" – P.G. 02, clausola 2948/03, R.2024, dello stato di previsione della spesa del MUR per l’anno finanziario 2024; a seguito di tale scorrimento, sono stati ammessi a finanziamento ulteriori 32 progetti PRIN 2022.

### 2.2.7. VQR 2020-24 (Prodotti della Ricerca e Casi-Studio Terza Missione)

Evaluation of Research Quality



Valutazione Qualità della Ricerca

In vista del bando Anvur VQR 2020-2024, l'Area Ricerca ed i suoi Uffici hanno dato supporto allo svolgimento di tre tornate (mesi di marzo, settembre, novembre 2024) di **autovalutazione** dei prodotti della ricerca, mediante utilizzazione della piattaforma [Criterium](#), accessibile dalla sezione [Ricerca](#) del sito web di Ateneo. In particolare, la tornata di autovalutazione svolta a novembre è stata configurata in modo da diramare suggerimenti per la migliore selezione dei prodotti da trasmettere ad Anvur.

La qualità dei metadati dei prodotti contenuti nel Catalogo della ricerca IRIS è costantemente monitorata, in armonia con il documento di processo<sup>26</sup> prodotto dall'Area/Uffici.

Nel 2024, in seguito al trasferimento di docenti/ricercatori da altri Atenei, sono stati importati nel Catalogo IRIS **2.373 prodotti della ricerca**.

Le attività di *Public engagement* avviate nel 2024 e catalogate nel modulo IRIS RM sono **oltre 650**.

Nel 2024 è stata inoltre avviata la fase di testing e configurazione del modulo Cineca IRIS AP (Attività e Progetti), nel quale sono raccolte informazioni su tutto il 'ciclo di vita' dei progetti (dalla presentazione della proposta fino al risultato finale). Il modulo AP è interconnesso e 'dialoga' con gli altri moduli IRIS già disponibili (IR e RM).

## 2.3. Terza Missione



### TERZA MISSIONE

Le notizie generali, i dati aggiornati e le risorse utili relative alle attività di Terza Missione sono rese disponibili e costantemente aggiornate all'interno dell'apposita [sezione del sito web di Ateneo](#). Tale sezione costituisce un punto di riferimento informativo per la consultazione di documenti, iniziative, report e strumenti di supporto connessi alla valorizzazione della conoscenza, alla diffusione della cultura e al rapporto tra l'Università e il territorio.

#### 2.3.1. Spin Off

Dall'anno 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.

<sup>26</sup> Procedura per assicurazione qualità dei metadati relativi ai prodotti della ricerca contenuti nel Catalogo per la ricerca IRIS, finalizzato alla standardizzazione ed uniformazione del controllo qualità dei metadati.



Figura 1 - Nuovi spin off accademici, andamento 2005-2024.

Focus 2020-2024: nel quinquennio, il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato un totale di 37 proposte di *Spin off*.

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

### 2.3.2. Brevetti

Nell'anno 2024 sono state depositate a nome dell'Ateneo n° 6 domande di brevetto:

Titolo	Dipartimento
Novel lysosome-directed therapies to treat neurodegeneration	Neuroscienze, Scienze Riproduttive ed Odontostomatologiche e Farmacia
Change mapping for longitudinal magnetic resonance images	Ingegneria Elettrica e delle Tecnologie dell'Informazione
Magnetizzazione continua a flusso laterale durante la digestione anaerobica di fanghi di depurazione	Ingegneria Civile, Edile ed Ambientale
Antagonisti dei recettori purinergici P2 per l'uso nel trattamento delle Anemie Sideroblastiche Congenite	Medicina Molecolare e Biotecnologie Mediche
Processo a cascata per la bioconversione di scarti agroalimentari in acidi grassi a catena media ad elevato valore	Ingegneria Civile, Edile ed Ambientale
Generatore di numeri casuali tramite diffrazione da una superficie foto strutturata di azopolimeri	Fisica

Tabella n.8 – Domande di brevetto e Dipartimento proponente: anno 2024.

#### 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 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 2 - Andamento brevetti 2020-24. In **blu**, totale delle pratiche gestite; in **arancione**, brevetti depositati a titolarità UNINA.

### 2.3.3. Accordi di collaborazione

#### Focus 2020-2024<sup>2</sup>:

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 proposte di accordi, tutti approvati e sottoscritti:



Figura 3 - Accordi sottoscritti, 2020-24.

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

Nel corso del 2024, nell'ambito dei progetti PNRR - Centri Nazionali e partenariati estesi, l'Area ha curato la definizione di accordi HUB/SPOKE per la regolazione della proprietà intellettuale.

### 2.3.4. Trasferimento al mondo produttivo dei risultati della ricerca

Sul piano delle attività *venture-oriented*, le azioni sono state numerose, e precipuamente orientate ad animare - attraverso una solida rete relazionale - le possibilità di impattare positivamente sulle potenzialità del trasferimento tecnologico e della creazione di nuove imprese, implementare la collaborazione tra università e imprese e favorire la ricerca di partner e potenziali clienti, sostenendo progetti ad alto impatto economico e sociale.

Grazie alla pianificazione accurata e al coinvolgimento di *stakeholder* qualificati, le attività avviate dall'Università hanno consolidato un modello di eccellenza nel trasferimento tecnologico e nella formazione imprenditoriale. A tal riguardo, estremamente significativo è stato anche il contributo della Commissione Spin-off dell'Università che ha svolto un ruolo cruciale nella promozione e nello sviluppo di imprese innovative. Valutando le proposte di spin-off, ha supportato i ricercatori/trici nella tutela della proprietà intellettuale, nella gestione amministrativa e normativa e nell'accesso a risorse finanziarie. Inoltre, ha facilitato la partecipazione a bandi ed eventi, monitorando l'evoluzione degli spin-off e promuovendone la visibilità.

Nel 2024 si è svolto il terzo *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.

Proseguono le iniziative già menzionate nelle precedenti edizioni della Relazione:

- Polo Robolt - Polo Nazionale di Trasferimento Tecnologico, collaborazione tra l'Istituto Italiano di Tecnologia di Genova, UNINA, Università degli Studi di Verona e Scuola Superiore di Sant'Anna di Pisa;
- Polo Farming Future, su iniziativa di Cassa Depositi e Prestiti con TOSEED e diversi promotori scientifici, tra cui UNINA, 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)<sup>27</sup>.

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, 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.

La Compagnia di San Paolo finanzia ulteriori 4 progetti di *Proof of Concept* per **valorizzare lo sviluppo del know how accademico**, in modo da creare percorsi di sviluppo imprenditoriale per i migliori PoC e costruire un processo di trasferimento tecnologico mirato ad allineare i risultati della ricerca con il mercato.

<sup>27</sup> Di seguito, tre dei progetti sviluppati nell'ambito *Farming Future*:

1. sviluppo e sperimentazione di una tecnologia innovativa di peptidi per il biocontrollo di funghi patogeni delle piante;
2. sviluppo di un sistema per la coltivazione della lenticchia in modo più efficiente ed esponenziale;
3. sviluppo di un processo innovativo per la conversione diretta e a basso costo di scarti organici sotto forma di fertilizzanti microbici attivi.

### 2.3.5. Public Engagement

Si veda sub [VQR](#) 2020-24.

## 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.

### Queste le Academy inaugurate nel 2024:

[3D Experience Academy](#) : è un'iniziativa congiunta tra UNINA - attraverso il CeSMA, Centro Servizi Metrologici e Tecnologici Avanzati - Dassault Systèmes Italia e Cadland Academy, per la formazione di competenze altamente specializzate sulle tecnologie di **Progettazione Assistita dal Calcolatore** e di Gestione del Ciclo di Vita del Prodotto (**Product Lifecycle Management – PLM**).

[Ideneers Academy](#) : è il percorso di alta formazione per laureati e laureandi magistrali in specifici corsi tecnico-scientifici, promosso dall'Università Federico II attraverso il [Centro Servizi Metrologici e Tecnologici Avanzati \(CeSMA\)](#) in collaborazione con [Italdesign Giugiaro S.p.A.](#), nel settore dell'ingegneria dell'autoveicolo, nell'area Electrics & Electronics e relative applicazioni in ambito automotive.

[RETURN Academy](#) : è un percorso di formazione proposto dall'Università degli Studi di Napoli Federico II e finanziato dal MUR a valere sulle risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) nell'ambito del progetto "Return – Multi-risk science for resilient communities under a changing climate". Destinato a laureati, nasce con l'obiettivo di formare figure professionali altamente qualificate mediante lo sviluppo di competenze interdisciplinari in materia di prevenzione, previsione, gestione e mitigazione dei rischi naturali, ambientali e antropici **in contesti di cambiamento climatico**.

**Le Academy attive sono attualmente 16**: 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.

## 2.5. Polo penitenziario



Il Polo Universitario Penitenziario (PUP) accoglie sempre più studenti: il numero degli immatricolati è in costante incremento<sup>28</sup>; i corsi di Laurea attivi sono reperibili sul [sito PUP](#). Nell'anno 2024 il PUP ha laureato n. 1 studente (in totale n. 8 dalla nascita del PUP).

<sup>28</sup> Fonte: sito del Polo Universitario Penitenziario.

[Il Polo ha inoltre partecipato alla Notte dei Ricercatori – ed. 2024](#), presentando i risultati del progetto *Valiamo la Pena*, con il quale si promuove l'accesso ai corsi di laurea offerti dal P.U.P., intesi come **veicoli di crescita civile e opportunità di reinserimento lavorativo**.

## 2.6. 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 con l'innovazione didattica e l'impatto sociale. Tra i principali risultati conseguiti da UNINA nell'ambito della partecipazione all'alleanza,

rifinanziata per il quadriennio 2023-2027, si annoverano: la formazione ormai consolidata - secondo i metodi ICI/SUCTI - dedicata al personale impegnato in attività internazionali, nonché l'avvio della formazione di professori e ricercatori sulla base del competence framework LOUIS<sup>29</sup>; la costruzione e l'accREDITAMENTO del *joint master degree DIGISOC (Digital Society, Social Innovation and Global Citizenship)* sviluppato nel quadro del progetto Euridice; l'implementazione nel nuovo programma Aurora 2030 dell'Aurora SDG, nonché l'organizzazione di attività di formazione alla didattica degli SDG; l'organizzazione e la partecipazione a 15 *Blended Intensive Programs Erasmus+* dedicati a studenti e staff; l'hosting e la gestione del sito Aurora sui server di ateneo; l'ulteriore arricchimento del catalogo delle risorse per la ricerca nell'ambito del progetto Aurora 2030; l'organizzazione dell'Aurora Conference 2024 a Napoli; la promozione ed il sostegno alla mobilità internazionale di studenti, accademici, staff amministrativo attraverso accordi e bandi di *short mobility* con l'approvazione dell'accordo Erasmus MAMA (*Multilateral Aurora Mobility Agreement*), i cui risultati sono riportati nella tabella seguente.

MOBILITA' IN ENTRATA E IN USCITA (anno 2024)						
	INCOMING			OUTGOING		
	Visiting	Study-traineeship	Job Shadowing	Visiting	Study-traineeship	Job Shadowing
<b>Studenti</b>					67	
<b>Accademici</b>	28	7		7		
<b>Amministrativi</b>	22		12	2		1

Tabella n. 9 - Prospetto dei risultati del programma di mobilità AURORA. Alcuni dati, relativi allo *staff training*, sono in aggiornamento.

L'Alleanza coinvolge 9 Università europee come partner beneficiari e 5 università associate tra EU, UK e USA<sup>30</sup>; nel 2023 ha ottenuto un secondo *round* di finanziamento nell'ambito del

<sup>29</sup> Ulteriori informazioni sui [progetto ICI](#) e [SUCTI](#) sono disponibili sui siti dedicati. Aurora ha promosso due momenti di formazione intensiva semi-residenziale per 42 dipendenti per potenziarne le competenze nei processi di internazionalizzazione. Nell'ambito delle attività di formazione LOUIS sono state organizzate 2 sessioni di formazione che hanno coinvolto 26 docenti.

<sup>30</sup> Oltre a Federico II, le Università coinvolte sono Vrije Universiteit Amsterdam, Copenhagen Business School, Universität Duisburg-Essen, University of Iceland, Universität Innsbruck, Università di Napoli Federico II, Univerzita Palackého Olomouci, Université Paris-Est Créteil, Universitat Rovira I Virgili. Tra gli associate partner: University of East Anglia, Univ. of Minnesota, Kharkiv Univ., Tetova Univ.

nuovo bando: Aurora 2030 è coordinata da University of Iceland ed ha come nuovo partner l'Università de Paris Est-Créteil.

## 2.7. Centro di Ateneo Federica web-learning<sup>31</sup>

Il Centro di Ateneo Federica Web Learning, punto di riferimento nazionale e internazionale per l'e-learning universitario, ospita sulla piattaforma Federica.eu un'offerta formativa ampia e articolata, composta da 595 MOOC (*Massive Open Online Courses*). Tale offerta si distingue per l'elevato grado di internazionalizzazione, testimoniato dalla presenza di *cluster* tematici e percorsi di specializzazione (*specialization*) orientati a una platea globale, tra cui spiccano Master professionalizzanti erogati interamente online, in aree strategiche (tra le altre: Economics & Finance; Neurogenetica infantile).

A conferma della qualità scientifica e tecnologica della piattaforma, oltre 150 MOOC sono stati selezionati e pubblicati anche sui principali *provider* mondiali, *edX* (MIT/Harvard) e *Coursera*, contribuendo alla proiezione internazionale dell'Ateneo Federico II nel panorama della formazione digitale avanzata.

In coerenza con la missione dell'Ateneo nel promuovere l'apprendimento permanente (*Long Life Learning*), Federica ha anche rafforzato il proprio impegno nella formazione continua del personale di Ateneo, attraverso il progetto **UNINAINFORMAZIONE**.

Nel corso dell'ultimo anno, il progetto ha offerto al personale tecnico-amministrativo un catalogo formativo digitale composto da 16 MOOC, molti dei quali sviluppati *ad hoc* per rispondere a esigenze organizzative e normative.

Tra le tematiche affrontate:

- Sicurezza sul lavoro;
- Eguaglianza di genere;
- Competenze linguistiche, con un intero *cluster* dedicato alla lingua inglese.

Una parte significativa degli obiettivi di *performance* del personale t.a. e dirigente è stata declinata in obiettivi formativi, favorendo un approccio integrato tra valutazione e sviluppo professionale. Questo modello rappresenta un esempio di *best practice* nella pubblica amministrazione universitaria.

A fronte delle trasformazioni introdotte dall'Intelligenza Artificiale (*AI- artificial intelligence*) nel settore educativo, Federica ha istituito il *Federica AI Lab*, un gruppo di lavoro interdisciplinare orientato all'esplorazione sistematica delle potenzialità e delle criticità delle tecnologie AI in ambito didattico.

Le attività del laboratorio si sviluppano lungo tre assi strategici:

1. supporto ai docenti nella selezione e applicazione di metodi e strumenti basati su AI, per innovare i contenuti e le modalità della didattica;
2. miglioramento dell'esperienza di apprendimento degli studenti, con attenzione al coinvolgimento attivo, alla personalizzazione dei percorsi formativi e all'accessibilità dei contenuti;
3. potenziamento del ruolo e delle competenze dei *digital education manager* e dei *learning designer*, considerati figure chiave nei processi di trasformazione digitale degli Atenei.

<sup>31</sup> Testo redatto sulla base di dati, notizie ed informazioni fornite dal Centro di Ateneo Federica WL.

In questo contesto, sono stati progettati e realizzati nuovi programmi formativi, tra cui il corso *"Insegnare con l'AI"*, disponibile su Federica.eu. Il programma offre un approccio laboratoriale che consente ai docenti di familiarizzare con *tool* di AI generativa, avatar digitali, sistemi di *lip syncing* e altri strumenti interattivi, con l'obiettivo di integrare l'intelligenza artificiale nei processi educativi in maniera efficace e consapevole. È stata inoltre avviata una sperimentazione pilota per l'introduzione di un *chatbot* intelligente, finalizzato ad assistere gli studenti nella navigazione dei contenuti, nella risoluzione di dubbi e nella pianificazione del percorso di apprendimento. Il corso *"Insegnare con l'AI: Strumenti"* ha già coinvolto oltre 2.000 utenti, confermando l'interesse e il potenziale trasformativo dell'iniziativa.

## 2.8. Centro di Ateneo per le Biblioteche (CAB) "Roberto Pettorino"<sup>32</sup>



Il CAB coordina il Sistema Bibliotecario di Ateneo, comprendente 12 Biblioteche di Area, oltre alle biblioteche e ai fondi librari afferenti a Centri e Dipartimenti, distribuiti sul territorio cittadino e aree circostanti. Dal 2008 aderisce a un Sistema di Gestione della Qualità certificato UNI EN ISO 9001:2015, che

ha rafforzato la coerenza e l'efficacia dei servizi offerti, favorendo la diffusione di standard elevati in ambito informativo, documentario e digitale.

Il [sito web](#) contiene diverse risorse (FAQ, guide rapide, contatti) per l'interazione con l'utenza, per la quale sono messi a disposizione più canali di comunicazione: il gruppo Team 'Il C@B risponde', una mail dedicata, oltre al telefono e alle segnalazioni tramite contact center. L'offerta si evolve costantemente in risposta ai bisogni dell'utenza, monitorati tramite indagini periodiche (Almalaurea, ROPIS), oltre ad una campagna interna di ascolto continuo, realizzata con il contributo dell'Ufficio Organizzazione e *Performance*. L'attenzione ai *feedback* ha portato al potenziamento degli orari di apertura, all'ampliamento delle risorse digitali e a un generale miglioramento dell'accessibilità, anche nel 2024.

Il CAB è attivo in numerosi contesti nazionali (CARE, CRUI, SHARE, ITALE) e internazionali (Share-VDE, EUA, Aurora, ICARUS, IGELU), contribuendo allo sviluppo di buone pratiche nella gestione bibliotecaria e nella promozione dell'Open Science. In linea con la missione pubblica dell'Ateneo, sostiene anche la Terza Missione attraverso iniziative di valorizzazione culturale, educazione aperta e *public engagement*.

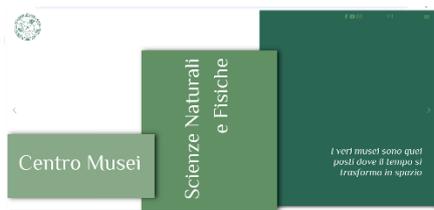
Nel 2024, il **gradimento medio espresso dall'utenza** - nell'ambito della campagna interna di ascolto relativa ai servizi offerti dal CAB - è stato pari a **5,66 su 6**.

Per maggiori informazioni: [scheda informativa CAB](#)

## 2.9. Centro Musei delle Scienze Naturali e Fisiche<sup>33</sup>

<sup>32</sup> Testo redatto sulla base di dati, notizie ed informazioni fornite dal Centro di Ateneo per le Biblioteche.

<sup>33</sup> Testo redatto sulla base di dati, notizie ed informazioni fornite dal Centro Musei delle Scienze Naturali e Fisiche.



Rappresenta il luogo in cui divulgazione scientifica, innovazione tecnologica e inclusione sociale si intrecciano con la conservazione e la valorizzazione del patrimonio scientifico custodito: svolge un ruolo chiave nel dialogo tra scienza e società, attraverso attività educative, iniziative di divulgazione, percorsi di accessibilità e progetti di cooperazione interistituzionale, contribuendo in maniera significativa alla **Terza Missione** dell'Ateneo.

Comprende il Real Museo Mineralogico, il Museo di Zoologia, il Museo di Antropologia, il Museo di Fisica e il Museo di Paleontologia: custodisce un vastissimo patrimonio storico e scientifico, raccolto a partire dalla fine del Settecento, frutto delle ricerche degli scienziati che hanno operato presso l'Ateneo federiciano.

Il Centro non si limita alla conservazione e allo studio dei reperti delle sue collezioni, ma è attivamente impegnato nella diffusione della conoscenza scientifica, rendendola accessibile, partecipata e coinvolgente. Questo impegno si traduce in un'azione concreta e continuativa che rafforza il dialogo tra Università e Società.

Attraverso un ampio programma di attività didattico-educative rivolte alle **scuole** di ogni ordine e grado, di iniziative ricorrenti - come gli **Incontri di Geoscienze, Grazie Darwin, M'ammalia, I giovedì della Fisica** - e di mostre temporanee il Centro ha fidelizzato un pubblico ampio e diversificato, consolidando il proprio ruolo di struttura impegnata al servizio del territorio.

Grazie ad un finanziamento ottenuto nell'ambito del **PNRR –M1C3 – Investimento 1.2 – Rimozione delle barriere fisiche e cognitive in musei, biblioteche e archivi per consentire un più ampio accesso e partecipazione alla cultura**, sono in corso importanti interventi di riorganizzazione, rinnovamento ed ampliamento degli spazi museali: i lavori sono **finalizzati alla rimozione delle barriere architettoniche, cognitive e sensoriali** per favorire pienamente l'accessibilità e l'inclusione di tutti i visitatori.

La centralità dei temi dell'inclusione e della sostenibilità si riflette anche nelle numerose iniziative rivolte a bambini e adulti in condizione di svantaggio sociale o con difficoltà cognitive, realizzate in collaborazione con scuole, associazioni culturali e distretti sanitari.

Le collaborazioni attive con enti locali, istituzioni culturali, scuole e realtà del terzo settore dimostrano la capacità del Centro di operare in rete e di orientare le proprie attività in linea con gli obiettivi di sostenibilità, innovazione e inclusione indicati dall'Agenda ONU 2030.

In quest'ottica, per adottare buone pratiche e promuovere una cultura dell'innovazione, il Centro ha implementato strumenti tecnologici avanzati (tour virtuali, teche olografiche e App interattive), sviluppati in collaborazione con soggetti pubblici e privati, per agevolare la valorizzazione delle collezioni ed **ampliarne l'accessibilità**, anche a distanza e per pubblici con bisogni specifici.

## 2.10. Rankings Internazionali



L'Ateneo nel suo complesso ha consolidato 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 347# posizione, undicesimo 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>

### 3. RISULTATI RAGGIUNTI IN ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI CON IL PIAO 2024/2026

La sezione *Performance* (2.2) contempla

- I. [Obiettivi Istituzionali](#)
- II. [Obiettivi Organizzativi di Struttura](#)
- III. [Obiettivi Organizzativi assegnati alle unità di personale di cat D ed EP con incarico conferito dal Direttore Generale](#)
- IV. [Obiettivi Organizzativi Trasversali](#)
- V. [Obiettivi di continuità](#)

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.

Questo capitolo (n. 3) della Relazione è stato redatto consultando i fascicoli di autovalutazione dei/delle dirigenti oltre che di alcuni dei/delle Responsabili degli Uffici maggiormente coinvolti nell'attuazione degli obiettivi, gli atti ed i documenti disponibili presso le Aree e gli Uffici dell'Ateneo e sul sito istituzionale, nonché sulla base delle informazioni e delle notizie emerse nel corso di confronto con i/le Dirigenti di Ateneo e/o con singoli/e Responsabili di Struttura, e, in alcuni casi, con i Delegati del Rettore.

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

La Relazione sulla *performance* 2023 riportava lo stato di avanzamento delle azioni avviate dall'Ateneo – a cura dell'Area Bilancio e Finanza – per assicurare un primo, sperimentale

**collegamento tra ciclo di bilancio e programmazione strategica (PSA)**, oggetto di specifico obiettivo di *performance* a partire dalla pianificazione 2023-25. L'avvio sperimentale è stato preceduto da alcune azioni preliminari (adattamento dell'applicativo U-budget, emanazione di istruzioni operative<sup>34</sup> per la classificazione ed 'etichettatura' delle diverse voci, coerentemente con la struttura e gli obiettivi del Piano Strategico di Ateneo) 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, 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.

La reportistica relativa all'e.f.2024 è estraibile dall'applicativo di contabilità in uso presso l'Ateneo (U-GOV), ricorrendo all'estrazione "*Documenti con dati coan*" in cui, applicando gli opportuni filtri, è evincibile la riclassifica delle voci di spesa associate alle funzioni-obiettivo individuate in sede di pianificazione strategica.

E' rilevabile un miglioramento della qualità dell'integrazione del ciclo di bilancio con il ciclo della *performance* in sede di Previsione 2025 (si veda il [par. 8, pagg. 79 e ss.](#)), in cui **le singole voci di costo e di investimento sono state riclassificate** considerando il loro diverso impatto sul perseguimento degli obiettivi strategici. I conti di costo per i quali è stato indicato come obiettivo la voce "Spese non finalizzate a specifici obiettivi" sono relativi, prevalentemente, a costi non monetari o aventi natura straordinaria.

L'evoluzione del collegamento (verso il livello della pianificazione operativa) implica, come segnalato nel PIAO 25-27, il superamento della notevole sfasatura temporale tra ciclo di bilancio e ciclo della *performance* e la riprogettazione e l'anticipazione ai mesi estivi dell'avvio della fase di negoziazione/definizione degli obiettivi di *performance* e di conseguente allocazione delle risorse. A questo fine e nel corso del ciclo 25/27 saranno elaborate – anche con il concorso e la partecipazione di tutti i Dirigenti di Ateneo - consequenziali misure organizzative, **da implementare sperimentalmente** ([PIAO 25-27, vedi tab. 2.2.2, ob. 7](#)).

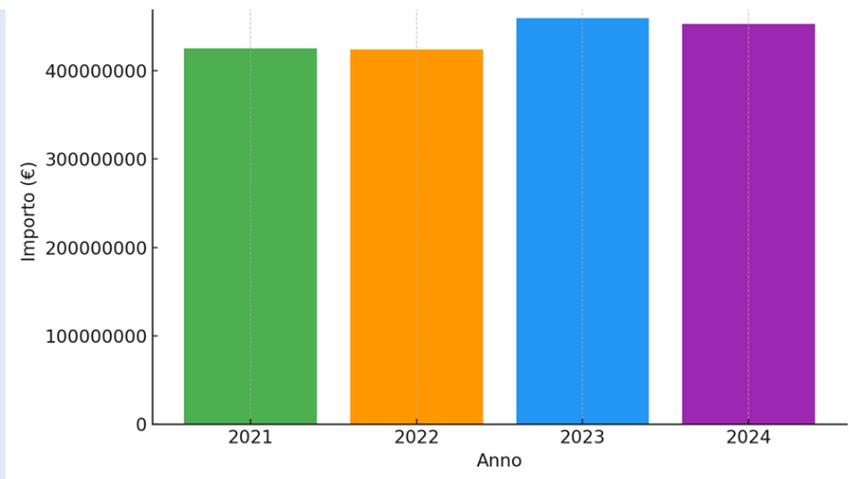
#### Box – Gli indicatori di salute finanziaria

Si riporta di seguito l'andamento nel quadriennio 2021-2024 di alcuni indicatori di salute economico-finanziaria dell'Ateneo.

**Nel 2024, il FFO – Fondo di Finanziamento Ordinario** è in calo: l'assegnazione 2024 di quota base, quota premiale e intervento perequativo risulta inferiore all'assegnazione dell'anno precedente. Tale diminuzione, che ha interessato tutto il sistema universitario, è ancora più marcata in quanto sono confluite in quota base le assegnazioni relative agli scatti stipendiali per i docenti e alla valorizzazione dei TA, che negli anni scorsi erano, invece, trasferite separatamente.

Ad ogni modo, va evidenziato che il dato per il 2024 non può considerarsi definitivo, in quanto di talune assegnazioni e/o del loro complessivo ammontare si viene a conoscenza dopo la chiusura dell'esercizio.

<sup>34</sup> OG/2024/392 del 01/08/2024, integrativo del OG/2024/335 del 09/07/2024: in fase di elaborazione del budget, è stato previsto l'inserimento di un apposito campo "Obiettivo strategico" da compilare, a cura dell'operatore, selezionando l'obiettivo che si intende perseguire.

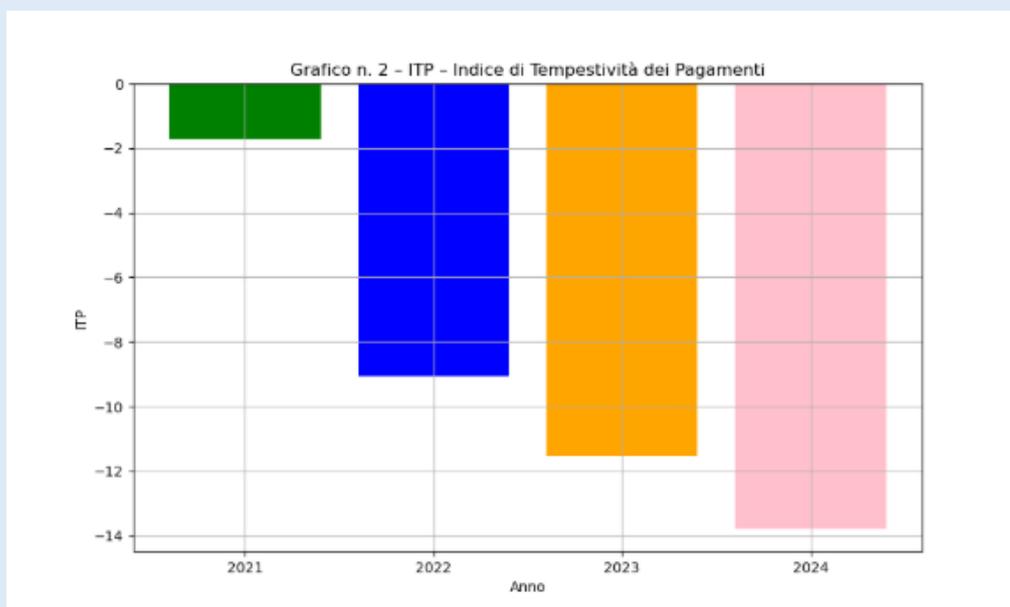


**Grafico n. 1 – andamento FFO 2021/2024**

Il grafico n. 1 espone l'ammontare del FFO in milioni di € così come riportato nei DDMM di riferimento):

- 2021: €425.294.573 (DM n. 1059/2021);
- 2022: €424.007.525 (DM n. 581/2022);
- 2023: €459.623.789 (DM n. 809/2023);
- 2024: € 452.887.338 (DM 1170/2024).

L'Ateneo ha progressivamente ridotto nell'ultimo quadriennio i tempi di pagamento delle fatture commerciali. Si segnala che, nonostante la complessità del contesto, 'occupato' dalla gestione dei finanziamenti PNRR, l'Ateneo ha migliorato l'ITP (Indice di Tempestività dei Pagamenti) di oltre 2 giorni (da -11,53 del 2023 a -13,79 del 2024).



**Grafico n. 2 – ITP – Indice di Tempestività dei Pagamenti.**

### 3.2. Risultati raggiunti in attuazione degli obiettivi istituzionali di Ateneo

OBIETTIVI ISTITUZIONALI			
Nr.	Obiettivo	Risultato	link
1	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. <b>Rafforzamento del supporto dell'Amministrazione Centrale alle attività di ricerca delle Strutture decentrate</b> <b>Dipartimenti di Eccellenza - Monitoraggio stato di attuazione dei progetti e dell'andamento della spesa</b>		<a href="#">oblst1</a>
2	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 dell'innovazione e ai centri nazionali di ricerca in relazione al PNRR <b>Rafforzamento del supporto dell'Amministrazione Centrale alle attività di ricerca delle Strutture decentrate</b>		<a href="#">oblst2</a>
3	Formazione della Comunità universitaria sulle tematiche di genere <b>Erogazione modulo aggiuntivo su "Unconscious Bias" all'interno del MOOC "Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università" su piattaforma Federica web learning</b>		<a href="#">oblst3</a>
4	Investire nell'empowerment delle risorse umane <b>Aggiornamento del disciplinare di Ateneo sul lavoro agile, alla luce del nuovo quadro normativo nazionale e delle previsioni del nuovo CCNL</b>		<a href="#">oblst4</a>
5	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. <b>Monitoraggio degli indicatori riportati nella sezione LAVORO AGILE del PIAO 24-26, anche ai fini dell'elaborazione del PIAO 2025/27</b>		<a href="#">oblst5</a>
6	Semplificazione dei processi ed accelerazione dei tempi procedurali. <b>Reingegnerizzazione e digitalizzazione dei processi delle strutture di Ateneo</b>		<a href="#">oblst6</a>
7	Promozione richieste congedo parentale da parte dei padri <b>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> <b>B) Realizzazione di statistiche interne annuali di monitoraggio delle richieste di congedi parentali presentate per genere</b>		<a href="#">oblst7</a>

8	Iniziative finalizzate ad erogare nuovi servizi di welfare <b>A) Progettazione e realizzazione di nuovi servizi di welfare per il personale di Ateneo</b> <b>B) Monitoraggio del livello di soddisfazione complessiva dei/delle dipendenti di Ateneo e del livello di soddisfazione per genere</b>		<a href="#">oblst8</a>
9	Contributo al miglioramento del Sistema di Governo e di Assicurazione della Qualità dell'Ateneo		<a href="#">oblst9</a>
10	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 D) Mappatura aree di ristoro	 I <b>target A e D</b> non sono stati pienamente raggiunti; I <b>target B e C</b> sono stati pienamente raggiunti.	<a href="#">oblst10</a>
11	Definire processi e strumenti per la gestione degli edifici federiciani volti al miglioramento del benessere e della sicurezza <b>Implementazione del Cruscotto di Monitoraggio a supporto dei Piani di miglioramento derivanti dai DVR</b>	 	<a href="#">oblst11</a>
12	Supporto alla VQR 2020-24		<a href="#">oblst12</a>
13	Adeguamento delle Classi di Laurea alla riforma di cui ai DD.MM. 1648-9/2023		<a href="#">oblst13</a>
14	Investire nell'empowerment delle risorse umane e migliorare la qualità dei servizi. Monitoraggio e miglioramento servizi a distanza <b>Contributo per la parte di competenza alle seguenti attività:</b> 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	 	<a href="#">oblst14</a>
15	Sistema di Mappatura dei Processi relativi all'erogazione di servizi ad utenti interni/esterni. <b>Contributo per la parte di competenza alle seguenti attività:</b> A) Revisione/aggiornamento degli elenchi dei processi relativi a servizi erogati B) Incremento delle Mappature dei processi revisionati		<a href="#">oblst15</a>
16	PRO3 - Obiettivo A – Innovare la didattica universitaria e ampliare l'accesso alla formazione universitaria PSA - Obiettivo 1 - Partecipazione.		<a href="#">oblstPRO3</a>

	<b>Azione 1.1 •</b> Interventi formativi che siano aperti a modalità blended, anche attraverso la creazione di un sistema di apprendimento verticale ed interdisciplinare ( <i>peer education, learning by doing, learning by teaching</i> )	
17	Azioni di supporto all'iniziativa dell'Erasmus Italiano	<a href="#">oblstPRO3</a>
18	Valorizzazione del personale, anche attraverso gli incentivi alla mobilità Sviluppo delle competenze del personale tecnico-amministrativo	<a href="#">oblstPRO3</a>
19	Valorizzazione del personale Sviluppo delle competenze del personale docente	<a href="#">oblstPRO3</a>

Tabella n.10 – Obiettivi Istituzionali - Sintesi risultati. Per navigare all'interno della sezione, **CTRL+click sul link**.

Gli obiettivi contrassegnati con il simbolo  sono stati oggetto di riformulazioni/rimodulazioni ([approvate dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 89 del 02.10.2024](#), rettificata con delibera n. 84 del 25.11.2024).

<b>OBIETTIVO N.1</b>				
<b>AMBITO: STRATEGICO - PSA - OBIETTIVO 6 – RICERCA GLOBALE - AZIONE 6.1</b>				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2024</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.  <b>Rafforzamento del supporto dell'Amministrazione Centrale alle attività di ricerca delle Strutture decentrate</b> <b>Dipartimenti di Eccellenza - Monitoraggio stato di</b>	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 e Dirigente dell'Area Bilancio, Area Edilizia, Area Risorse umane, ciascuno per la parte di competenza	n. report/anno	almeno n. 2 report/anno	

<b>attuazione dei progetti e dell'andamento della spesa</b>				
---	--	--	--	--

Tabella n. 10.1 - Obiettivi Istituzionali - Sintesi risultati obiettivo n.1

Le attività di monitoraggio dello stato di attuazione dei progetti e dell'andamento della spesa sono in corso fin dal ciclo di pianificazione 2023-25, con il contributo dei Dirigenti delle Aree coinvolte e dei relativi Uffici, coordinati dalla Direzione Generale con il supporto del Gruppo di lavoro costituito con DDG n. 670/2023 e dall'Ufficio Coordinamento PNRR e Dipartimenti di Eccellenza<sup>35</sup>.

**I target sono stati conseguiti**; i risultati raggiunti in attuazione degli obiettivi progettuali sono evidenziati nella sez. [Ricerca](#). Attività e risultati testimoniano l'efficacia dell'attività di monitoraggio continuo e diffuso, tracciata nei due report predisposti dalle competenti U.O..

<b>OBIETTIVO N.2</b>				
<b>AMBITO: STRATEGICO - PSA - OBIETTIVO 6 – RICERCA GLOBALE E OBIETTIVO 7 - ENGAGED UNIVERSITY- AZIONI 6.1 E 7.4</b>				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2024</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 dell'innovazione e ai centri nazionali di ricerca in relazione al PNRR  Rafforzamento del supporto dell'Amministrazione Centrale delle attività di ricerca delle Strutture Decentrate  <b>Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Monitoraggio stato di attuazione dei progetti e dell'andamento della spesa</b>	Direttore generale, nonché:  Dirigente ad interim dell'Area Ricerca e TM con riferimento ai dati ricevuti dalle Strutture decentrate; Dirigenti dell'Area Attività Contrattuale e Dirigente dell'Area Bilancio, Area Risorse umane, ciascuno per la parte di competenza	n. report/anno	almeno n. 2 report/anno	

Tabella n. 10.2 - Obiettivi Istituzionali - Sintesi risultati.

Le attività di monitoraggio dello stato di attuazione e dell'andamento della spesa dei progetti PNRR sono in corso fin dal ciclo di pianificazione 2023-25, con il contributo dei Dirigenti delle Aree coinvolte e dei relativi Uffici, coordinati dalla Direzione Generale e dall'Ufficio Coordinamento PNRR e Dipartimenti di Eccellenza<sup>36</sup>.

L'Ufficio Coordinamento PNRR e Dipartimenti di Eccellenza è stato istituito con DDG n. 672/2023, nell'ambito delle Azioni di miglioramento organizzativo pianificate per l'anno 2023.

<sup>36</sup> Si veda la nota precedente.

I **target** sono stati conseguiti; i risultati raggiunti in attuazione degli obiettivi progettuali sono evidenziati nella sez. [Ricerca](#). Attività e risultati testimoniano l'efficacia dell'attività di monitoraggio continuo e diffuso, tracciata nei due report predisposti dalle competenti U.O..

OBIETTIVO N.3				
AMBITO: PARITÀ DI GENERE - GEP –				
AZIONE N. 17: FORMAZIONE SPECIFICA PER COMMISSIONI DI CONCORSO E GOVERNANCE SU UNCONSCIOUS BIAS				
Obiettivo/Azioni	Responsabile	Indicatore	Target 2024	Risultato
Formazione della Comunità universitaria sulle tematiche di genere <b>Erogazione modulo aggiuntivo su "Unconscious Bias" all'interno del MOOC "Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università" su piattaforma Federica web learning</b>	Direttore Generale (con il supporto del personale del Centro FEDERICA WEB-LEARNING e 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 componente le Commissioni di concorso (operanti nell'anno 2024): SI/NO	a) almeno n. 1 b) SI	

Tabella n. 10.3 - Obiettivi Istituzionali - Sintesi risultati.

L'obiettivo, derivato dal *Gender Equality Plan*, è assegnato senza soluzione di continuità fin dal ciclo di pianificazione 2022-2024 (PIAO 2022-24). Il modulo *Unconscious bias*, contenuto nel più esteso MOOC *Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università* è (anche attualmente) disponibile sulla piattaforma del Centro di Ateneo Federica web-learning e destinato prioritariamente ai/alle componenti delle Commissioni di concorso (personale docente, dirigente e tecnico-amministrativo di Ateneo).

La diffusione del MOOC nel 2024 è stata assicurata mediante inserimento nel catalogo formativo (all. 3.4. al PIAO 2024/2026); l'[avviso](#) contenente le modalità di fruizione del corso è stato pubblicato sul sito web di Ateneo (sezione Parità di Genere - News ed eventi).

Dai *report* trasmessi dall'Ufficio Formazione risulta che, alla data del 31/12/2024, il citato modulo formativo è stato seguito dal 17% dei componenti delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale tecnico amministrativo.

I due **target** sono raggiunti, fermo restando che la limitata fruizione del modulo *Unconscious bias* suggerisce l'adozione di un'azione correttiva nel successivo ciclo di pianificazione di genere (GEP 25-27)<sup>37</sup>.

OBIETTIVO N.4				
AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
AMBITO: PARITÀ DI GENERE - GEP - AZIONE 1A - LAVORO AGILE				
Obiettivo/Azioni	Responsabile	Indicatore	Target 2024	Risultato

<sup>37</sup> Le attività formative programmate per l'anno 2025 prevedono l'inserimento nei piani formativi individuali di tutto il personale dirigenziale e t.a. di almeno 1 ora di formazione obbligatoria in materia di inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza; a tal fine, tutto il personale t.a. e dirigenziale è stato chiamato ad iscriversi ad uno dei seguenti corsi: *Riforma Mentis* (piattaforma Syllabus - durata: 1 ora) o *La cultura del rispetto – livello base* (piattaforma Syllabus - durata: 12 ore) oppure, se non completato negli anni precedenti, *Unconscious bias*, rivolto prioritariamente – come detto in Relazione – ai componenti delle Commissioni di concorso (piattaforma Federica weblearning - durata: 1 ora e 30 minuti), o ancora *Eguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università* (piattaforma Federica web-learning - durata: 14 ore).

Investire nell'empowerment delle risorse umane	Direttore generale e Dirigente della Area Risorse umane	SI/NO	SI, ove necessario a seguito di innovazioni normative, contrattuali e/o organizzative	
--	---	-------	---	---

Tabella n. 10.4 - Obiettivi Istituzionali - Sintesi risultati.

L'obiettivo si inquadra nel percorso di evoluzione del lavoro agile, introdotto in Ateneo nella stagione pandemica e reso stabile, ordinario e regolamentato a partire dall'anno 2021.

L'ambito di applicazione dell'istituto è stato ampliato, nell'ottica della maggior tutela verso i lavoratori cc.dd. fragili, i genitori di figli minori di anni 14 e di figli disabili e i *caregiver*, oltre che per lavoratori e lavoratrici cc.dd. pendolari o in gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari. È inoltre introdotta la possibilità, per l'Amministrazione, di disporre l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile in caso di eventi eccezionali, in modo da garantire la continuità dei servizi.

**Il target per l'anno 2024 risulta conseguito:** si veda il [Disciplinare](#) aggiornato, in appendice al PIAO 2025-27. [Si veda anche la sez. Il lavoro agile in Ateneo.](#)

OBIETTIVO N. 5				
AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
AMBITO: PARITÀ DI GENERE - GEP - AZIONE 1A - LAVORO AGILE				
Obiettivo/Azioni	Responsabile	Indicatore	Target 2024	Risultato
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.  <b>Monitoraggio degli indicatori riportati nella sezione LAVORO AGILE del PIAO 24-26, anche ai fini dell'elaborazione del PIAO 2025/27</b>	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	

Tabella n. 10.5 - Obiettivi Istituzionali - 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: i dati e le informazioni raccolti – risultanti dai 2 report elaborati dalle competenti U.O. e poi riportati nell'[appendice 3.2.B](#), allegata al PIAO 2025-27 – confermano il raggiungimento, in Ateneo, di un buon livello di attuazione delle condizioni abilitanti il lavoro agile. [Si veda anche la sez. Il lavoro agile in Ateneo.](#)

OBIETTIVO N. 6				
AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				

<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2024</i>	<i>Risultato</i>
Semplificazione dei processi ed accelerazione dei tempi procedurali. <b>Reingegnerizzazione e digitalizzazione dei processi delle strutture di Ateneo</b> <sup>38</sup>	Direttore Generale e Dirigenti – CSI di Ateneo	Stato di avanzamento delle azioni di riprogettazione/adequamento individuale come prioritarie dal Direttore generale e dal Gruppo di lavoro interdisciplinare per la Razionalizzazione del Modello Organizzativo e Procedurale dell'Ateneo	A) sperimentazione finalizzata alla messa in esercizio del nuovo Portale web di Ateneo B) potenziamento del sistema di posta elettronica per il personale C) ultimazione dello studio di fattibilità per la migrazione ad una nuova piattaforma di gestione della didattica e delle carriere degli studenti D) studio di fattibilità per la realizzazione di un'applicazione finalizzata all'acquisizione delle richieste di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali e di insegnamento, e delle comunicazioni di svolgimento di attività liberamente esercitabili E) sviluppo di nuove funzionalità nell'app MYUNINA	

Tabella n. 10.6 - Obiettivi Istituzionali - Sintesi risultati.

Nel corso del 2024 sono stati pienamente raggiunti i *target* A), D) ed E) e parzialmente raggiunti i *target* B) e C), come di seguito illustrato:

A) per quanto concerne la messa in esercizio del nuovo Portale di Ateneo, a valle della fase di ascolto degli *stakeholder* e di un primo ridisegno dell'architettura (secondo i criteri *user friendly, student oriented, mobile first* – per consentire agevolmente la navigazione da cellulare e la migliore integrazione con l'App studenti – internazionalizzazione, qualità elevata della grafica, dei testi e dei contenuti multimediali)<sup>39</sup>, alla fine del 2023 sono state avviate le successive fasi di progettazione ed implementazione (impostazione dei contenuti delle singole sezioni e pagine web) con l'apporto di più Strutture d'Ateneo e con il coordinamento del professore emerito Antonino Mazzeo e della dirigente dell'Area Organizzazione e Sviluppo. Nel mese di luglio 2024, a conclusione dell'implementazione, l'Ateneo ha quindi avviato una fase di sperimentazione finalizzata alla messa in esercizio del Portale. Alla sperimentazione hanno partecipato attivamente diverse strutture

<sup>38</sup> La presente sezione (ob. N. 6) è redatta tenendo conto delle informazioni e dei contributi del Centro Servizi Informativi di Ateneo, del personale CINECA, delle Relazioni dei Dirigenti di Ateneo, di notizie pubblicate sul sito web di Ateneo o acquisite nel corso dell'evento di presentazione del nuovo Portale di Ateneo (maggio 2025).

<sup>39</sup> Tale fase è stata governata dai Delegati del Rettore alle Politiche per la Comunicazione e la Promozione delle Attività dell'Ateneo, coordinati dalla Prof.ssa Enrica AMATURO.

'pilota', tra cui il COINOR e l'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP)<sup>40</sup>, coinvolte per testare le funzionalità della piattaforma, validare i flussi informativi e la nuova strutturazione dell'alberatura del portale, concepito secondo una logica multisito (con opzioni di navigazione differenziate in base alla categoria di *stakeholder*). Le attività di sperimentazione hanno inoltre consentito di raccogliere *feedback* utili all'ottimizzazione dei principali processi di *back-end* della piattaforma, di revisionare le sezioni attualmente *online* e di riprogettare i processi redazionali gestiti da URP e dalla Redazione News. Si è proceduto, tra l'altro, alla sperimentazione del processo redazionale e di pubblicazione, secondo un'impostazione collaborativa e strutturata<sup>41</sup>. I vincoli architetturali informatici a cui il nuovo sito web risponde sono i seguenti:

- *cloud oriented*,
- centralità del dato,
- memorizzazione di tutti i contenuti in basi di dati (transazionali o documentali),
- il portale come componente del Sistema Informativo Ateneo.

Il nuovo sito web d'Ateneo presenta importanti elementi di novità, come la navigazione differenziata in base alla categoria dell'utente/*stakeholder*, la versione inglese<sup>42</sup> e lo sviluppo del concetto di *ecosistema*, oltre al potenziamento della sicurezza del sistema informatico. La presentazione alla Comunità accademica del Portale – inizialmente operativo in parallelo con l'esistente – è avvenuta nel maggio 2025.

Il *target* è stato raggiunto.

- B) La progettazione dell'intervento di potenziamento del sistema di posta elettronica ha previsto la migrazione della posta elettronica di Ateneo verso un servizio in architettura *cloud* (Microsoft 365), per migliorarne l'economia di gestione e la sicurezza, offrire un'esperienza utente uniforme, facilitare la collaborazione tra uffici, docenti e studenti tramite strumenti integrati come Teams e OneDrive, ridurre i costi di gestione. Dopo lo studio di fattibilità effettuato con Microsoft, sono stati puntualizzati gli **obiettivi della migrazione** e ne sono state definite **le fasi di dettaglio**: pianificazione, preparazione ed esecuzione della migrazione (adeguamento dell'ambiente operativo *on-prem*<sup>6</sup>, configurazione degli strumenti di gestione di Exchange Server 2019, sincronizzazione degli attributi tra gli oggetti di AD OnPre e quelli presenti in *Cloud*, modifica del flusso dei messaggi per il dominio @unina.it), supporto post-migrazione. Nell'anno 2024 sono state ultimate le fasi di pianificazione e preparazione, con rinvio al 2025 della fase di esecuzione, in ragione di problematiche limitate alla migrazione nel nuovo sistema delle cartelle pregresse; pertanto, si stima una percentuale di conseguimento del *target* B pari al **70%**.

<sup>40</sup> Il **COINOR** (Centro di Servizio di Ateneo per il Coordinamento di Progetti Speciali e l'Innovazione Organizzativa) è un Centro di Servizio di Ateneo che *ha lo scopo di una migliore utilizzazione delle risorse e delle competenze dell'Ateneo relativamente alle attività di sviluppo e di coordinamento di progetti speciali, innovazione organizzativa, valorizzazione dei risultati della ricerca, comunicazione istituzionale interna ed esterna*.

L'**Ufficio Relazioni con il Pubblico** (URP) – Reparto Sito web di Ateneo, afferente all'Area Organizzazione e Sviluppo, gestisce il processo di pubblicazione degli atti sul Portale istituzionale.

<sup>41</sup> All'attualità, il processo è in fase di *test*: le criticità raccolte orienteranno gli ulteriori aggiustamenti e perfezionamenti. La procedura è articolata – di norma - in tre fasi, con attori differenti: le prime due, di predisposizione e validazione dei contenuti, gestite da parte delle Strutture richiedenti e 'guidate' tramite *form* ed inserimento di metadati obbligatori, ed una successiva, centralizzata, di pubblicazione

<sup>42</sup> Tale versione è stata realizzata con il contributo del CLA di Ateneo.

- C) Lo studio finalizzato alla valutazione della fattibilità dell'adozione del sistema CINECA per la didattica ESSE<sub>3</sub> (*Student Management System*) in sostituzione dell'attuale procedura GEDAS è stato avviato a fine anno 2023 con la costituzione di Gruppo di lavoro dedicato e con l'affidamento a CINECA di un'attività di *assessment* dei processi e delle funzionalità in ambito di gestione della didattica e studenti. Nell'anno 2024 si è conclusa la fase di *assesment* con il personale CINECA, consistente nell'illustrazione in modalità interattiva di ESSE<sub>3</sub> e delle sue funzionalità a supporto degli operatori di *back-office*, degli studenti e dei docenti. Dal punto di vista tecnico, sono stati congiuntamente esaminati tutti i possibili scenari per la migrazione dei dati e per la loro condivisione tra i due sistemi (GEDAS ed ESSE<sub>3</sub>) nel transitorio dal vecchio al nuovo. Al momento della redazione della presente Relazione, sono in corso i primi cicli di migrazione dati, nelle more del completamento (a cura di CINECA) di ulteriori verifiche tecniche finalizzate a soddisfare le richieste dell'Ateneo riguardo l'intero processo di migrazione. Si stima, pertanto, una percentuale di conseguimento del *target C* pari al **90%**.
- D) Per quanto concerne la realizzazione di un'applicazione finalizzata all'acquisizione delle richieste di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali e di insegnamento e delle comunicazioni di svolgimento di attività liberamente esercitabili, l'Area Risorse Umane ha effettuato un'analisi preliminare delle criticità rilevate nella fase dell'acquisizione delle comunicazioni di avvio attività/ delle istanze di autorizzazione (nella modalità attualmente gestita): all'esito, si è rilevato che le predette comunicazioni/istanze risultano - con notevole frequenza - incomplete/inesatte o comunque non conformi alle disposizioni normative vigenti in materia, rallentando e rendendo complessa l'attività istruttoria ad esse connessa e difficoltosa l'attività di accertamento del rispetto delle norme vigenti in materia. Di seguito, l'Area ha avviato il confronto con il CSI di Ateneo, definendo i requisiti tecnici della piattaforma da utilizzare ai fini della trasmissione e conseguente ricezione/protocollazione delle comunicazioni/istanze, vincolando la compilazione dei campi essenziali a fini istruttori e bloccando la funzione di trasmissione delle istanze/comunicazioni nel caso di incompletezza e/o incongruenza delle stesse. La sperimentazione dell'applicativo è pianificata quale [obiettivo di performance per il 2025](#)<sup>43</sup>.
- Il target è stato raggiunto.**
- E) Relativamente all'App di MyUniNA, ad inizio Luglio 2024 è stata resa disponibile sugli Store digitali (*Googleplay* e *Appstore*) la versione 24.04.02.01; la nuova versione è stata arricchita con un cruscotto che consente agli studenti di consultare l'andamento della propria carriera in maniera aggregata ed attraverso le medie voto. **Il target è stato raggiunto.**

Si stima una percentuale complessiva di raggiungimento dell'obiettivo pari al **92%**<sup>44</sup>.

<b>OBIETTIVO N. 7</b>
<b>AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE</b>
<b>AMBITO: PARITÀ DI GENERE - GEP – AZIONI 2A E 2B</b>

<sup>43</sup> Obiettivo Istituzionale n. 5B.

<sup>44</sup> Target A: 100%; target B: 70%; target C: 90%; target D 100%; target E: 100%.

<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2024</i>	<i>Risultato</i>
Promozione richieste congedo parentale da parte dei padri  <b>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> <b>B) Realizzazione di statistiche interne annuali di monitoraggio delle richieste di congedi parentali presentate per genere</b>	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 n. 10.7 - Obiettivi Istituzionali - Sintesi risultati.

I *target* risultano raggiunti.

L'obiettivo, direttamente derivato dal *Gender Equality Plan*, si inquadra inoltre nella traiettoria PSA – Semplificazione ed Università agile ed è in attuazione a partire dal ciclo di pianificazione 2022-24. La 'pillola formativa' intitolata "**I congedi parentali per i lavoratori padri**", attivata nell'anno 2022, è stata seguita, al 31.12.2024, da n. 1390 unità di personale dirigente e tecnico-amministrativo<sup>45</sup>. Nel corso dell'anno 2024 sono state, inoltre, aggiornate e [pubblicate](#) nuove risposte a FAQ.

Il report annuale di monitoraggio conferma le già note differenze di genere nel ricorso all'istituto, anche considerando che il personale di genere M è numericamente prevalente (si veda la sezione [Personale t.a. e dirigente](#) della presente Relazione): tuttavia si nota un progressivo incremento generale delle giornate fruita (diversamente, le ore sono in calo), il che potrebbe leggersi come indice di effettivo impatto dell'azione di formazione.

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
2024	343	40	383	2024	1285	448	1733

Tabella 10.7.1 – n. ore congedo parentale/anno fruita dal personale t.a. di Ateneo ripartite per genere (M/F)

Tabella 10.7.2 – n. giorni congedo parentale/anno fruita dal personale t.a. di Ateneo ripartite per genere (M/F)

Ulteriori dati e notizie (in chiave evolutiva) sulla fruizione dell'istituto sono consultabili nel Terzo Bilancio di Genere di Ateneo, approvato in Consiglio di Amministrazione ed in Senato Accademico nell'ultima adunanza dell'anno 2024 ed in corso di pubblicazione.

<b>OBIETTIVO N. 8</b>
<b>AMBITO: PARITÀ DI GENERE - GEP – AZIONE N. 3: SERVIZI DI WELFARE</b>

<sup>45</sup> Dato fornito dall'Ufficio Formazione

<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2024</i>	<i>Risultato</i>
Iniziative finalizzate ad erogare nuovi servizi di welfare  <b>A) Progettazione e realizzazione di nuovi servizi di welfare per il personale di Ateneo</b> <b>B) Monitoraggio del livello di soddisfazione complessiva dei/delle dipendenti di Ateneo e del livello di soddisfazione per genere</b>	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) avvio della realizzazione di nuovi servizi di welfare B) $\geq 1$ C) + 5% rispetto al 2023	

Tabella n. 10.8 - Obiettivi Istituzionali - Sintesi risultati.

L'obiettivo, derivato dal *Gender Equality Plan*, è in attuazione a partire dal ciclo di pianificazione 2022-24.

Il catalogo delle iniziative ed agevolazioni attive e di quelle progettate per l'anno 2025 è stato pubblicato in apposita [sezione](#) del sito web di Ateneo.

Nel corso dell'anno 2024, in armonia con i risultati del sondaggio erogato nell'anno 2022<sup>46</sup> è stata avviata e conclusa la procedura di gara per dotare tutto il personale di Ateneo (docente e tecnico-amministrativo) di copertura sanitaria aggiuntiva: in data 30.12.2024, con [nota](#) congiunta, il Rettore ed il Direttore generale hanno comunicato l'attivazione (con decorrenza 1.1.2025) della **polizza sanitaria** con spese a totale carico dell'Ateneo e possibilità di estensione al nucleo familiare.

Nel mese di dicembre 2024 (con termine a gennaio 2025) è stato erogato al personale t.a. il consueto **sondaggio**, volto a misurare il livello di soddisfazione dei/delle dipendenti verso i servizi di *welfare* erogati dall'Ateneo: la partecipazione è in calo rispetto agli anni 2022-23 (182 rispondenti), il livello di soddisfazione è **in aumento** (65% vs. 62,38% nel 2023, dunque + 2,62%) sebbene non in linea con il **target** atteso (+5%).

L'analisi delle risposte 'libere' evidenzia il gradimento per le iniziative di mobilità e di attività culturali e bisogni percepiti in ambito di parcheggi e mobilità casa-lavoro, di sostegno alla genitorialità ed alla famiglia (anche in termini di supporto economico alla frequenza di corsi universitari) e di ulteriori iniziative culturali.

**I target a) e b) sono stati raggiunti, quello sub c) non pienamente raggiunto**, sebbene sia ipotizzabile che l'impatto dell'azione a) - con riguardo all'attivazione della polizza sanitaria - non sia stato compiutamente percepito dall'Utenza, in quanto oggetto di comunicazione a fine anno 2024.

<sup>46</sup> Rif.: Relazione sulla *Performance*, anno 2022, pag. 36: 'Nel corso del mese di dicembre 2022 è stato erogato un sondaggio destinato al personale t.a. e dirigenziale, il cui testo è stato elaborato in collaborazione con il C.U.G. di Ateneo. Sono state proposte possibili aree di intervento (Salute e benessere, Sostegno alla genitorialità e benessere lavorativo, Mobilità sostenibile, Attività culturali e sociali) ed un elenco di possibili servizi, chiedendo al personale di esprimere preferenze in modo da orientare l'Amministrazione nella progettazione delle azioni. Il questionario è stato compilato da 519 rispondenti: considerato che il personale T.A. ammonta a n. 1794 unità, i/le rispondenti sono prossimi al 30% del personale dell'Ateneo. **L'area di intervento maggiormente segnalata è 'Salute e benessere'** (376 risposte, pari al 36,22%) (...). Il servizio più votato è Stipula di convenzioni con strutture sanitarie per l'esecuzione periodica di percorsi di prevenzione/controllo, anche differenziati per età e per genere, selezionato da 444 rispondenti'

Si stima una percentuale complessiva di raggiungimento dell'obiettivo pari all'**84%**<sup>47</sup>.

OBIETTIVO N. 9				
AMBITO: STRATEGICO – PSA TRAIETTORIE 1-2-3-4				
Obiettivo/Azioni	Responsabile	Indicatore	Target 2024	Risultato
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 da NdV/PQA come prioritarie per ciascun anno	100%	

Tabella n. 10.9 - Obiettivi Istituzionali - 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/supporto per la realizzazione delle seguenti azioni**, indicate come prioritarie per il 2024 dal PQA e/o dal NdV:

**1. Aggiornamento dei documenti programmatici pubblicati sul sito web di Ateneo.**

Al riguardo, oltre ad assicurare la pubblicazione del Piano Strategico di Ateneo 2021-2026 (come risultante dall'aggiornamento approvato dal SA e dal CdA nell'adunanza di luglio 2024) e di un estratto della [Programmazione triennale-PRO3 per il triennio 2024/2026](#) (inviata ad ottobre 2024 al MUR e in attesa di approvazione da parte dello stesso), i competenti Uffici dell'Amministrazione hanno assicurato il proprio contributo/supporto alla governance e al PQA per gli approfondimenti finalizzati all'aggiornamento dei tre documenti presenti nella sezione [Politiche](#) del sito web di Ateneo. A valle di tali approfondimenti, sono stati sottoposti al SA e al CdA, nell'adunanza del 2/10/2024, il Documento di architettura del Sistema Assicurazione Qualità (SAQ) e il Documento di Politiche per la Qualità (PoQ), con successiva pubblicazione sul sito web di Ateneo. L'aggiornamento del documento Politiche di Ateneo e Programmazione dell'offerta formativa di primo e secondo livello è stato, invece, ultimato nel 2025, con pubblicazione in data 11/4/2025<sup>48</sup>. Si stima, pertanto, un completamento dell'azione pari al **90%**.

**2. Miglioramento della coerenza tra linee strategiche e pianificazione operativa (anche decentrata) e monitoraggio del PSA.**

Al riguardo, oltre all'istruttoria effettuata per l'aggiornamento del PIAO di Ateneo - che ha tenuto conto prioritariamente del PSA, di cui è diretta derivazione - i competenti Uffici dell'Amministrazione hanno assicurato nel 2024 il proprio contributo/supporto alla governance e al PQA:

- per il monitoraggio degli indicatori del PSA, effettuato attraverso il confronto continuo tra PQA/Delegati del Rettore/Uffici Centrali<sup>49</sup>;
- per un aggiornamento dei PTSP dei Dipartimenti che ne assicurasse la coerenza con il PSA, secondo i *format* e la documentazione predisposta dal PQA di concerto con la *governance* e pubblicata sul sito <https://www.pqa.unina.it>.

<sup>47</sup> Target A: 100%; target B: 100%; target C: 52,4% (+2,62% di soddisfatti/e, anziché +5%).

<sup>48</sup> Nel 2025 vi sono stati anche aggiornamenti ulteriori del SAQ e PoQ, sottoposti a SA e CdA nelle adunanze del 29/4/2025, con successiva pubblicazione sul [sito web di Ateneo](#) e sul [sito del PQA](#).

<sup>49</sup> Un primo monitoraggio è stato effettuato in occasione dell'aggiornamento al PSA (pubblicato a luglio 2024) ed in esso inglobato ed è stata rivisitata la rete dei referenti per il monitoraggio.

Si stima un completamento dell'azione pari al **90%**, in considerazione della possibilità di ulteriore miglioramento delle modalità di:

- interazione tra gli Uffici e i delegati del Rettore, anche ai fini del costante monitoraggio del PSA;
- condivisione degli obiettivi strategici con i Dipartimenti e le Aree Dirigenziali, anche mediante incontri periodici volti ad accrescere la consapevolezza del contributo che l'intera Comunità accademica dà alla loro realizzazione e monitoraggio.

**3. Miglioramento dei processi relativi al Dottorato di Ricerca.**

Nel 2024 le competenti strutture di Ateneo hanno assicurato il pieno contributo/supporto al fine di dotare l'Ateneo di un sistema per la rilevazione dell'opinione dei Dottorandi e dei Dottori di Ricerca, con la finalità di favorire i processi di autovalutazione e monitoraggio dei percorsi di Dottorato di Ricerca e di supportare i processi interni di revisione, anche tenendo conto del modello AVA<sub>3</sub>. Si stima un completamento dell'azione – per la parte che coinvolge la componente amministrativa - pari al **100%**. Ulteriori azioni raccomandate dal NdV coinvolgono prioritariamente la componente docente; pertanto, il competente Delegato del Rettore ha avviato approfondimenti con alcuni coordinatori e tutor e con il supporto dei competenti Uffici amministrativi, nelle more del completamento di altri interventi in corso di attuazione<sup>2</sup>.

**4. Autovalutazione periodica ravvicinata dell'andamento complessivo dell'attività di RICERCA dell'Ateneo, raccomandata dal NdV per assicurare agli Organi una visione più puntuale in particolare relativamente alla corrispondenza con gli obiettivi strategici.** I competenti Uffici dell'Area Ricerca e TM hanno assicurato il pieno contributo in materia, come evidenziato nella presente Relazione, nella [sezione VQR 2020-24](#) e in sede di rendicontazione dell'obiettivo istituzionale n. 12 (cfr. *infra*). Si stima, pertanto, un completamento dell'azione pari al **100%**.

**5. Ascolto della componente studentesca in ordine ai servizi, raccomandato dal NdV con particolare riferimento alle biblioteche.**

Si fa rinvio alla specifica sezione della presente Relazione dedicata [all'ascolto dell'Utenza](#); a tale ascolto - realizzato in corso d'anno con più campagne di indagine - e all'analisi dei risultati, a fini di evidenziazione di aree di criticità per le quali si rendano opportune azioni correttive/migliorative, sono stati correlati specifici obiettivi di performance (cfr. [obiettivo istituzionale n. 14](#), target D per l'Amministrazione centrale e target G per le Strutture decentrate; [obiettivo organizzativo di Struttura n. 11](#), assegnato alla Direzione generale e a tutti i/le Dirigenti. Tale approccio, guidato ed incoraggiato negli anni dal NdV, ha consentito di osservare alcuni risultati tangibili; su questo si veda, in particolare, l'allegato dedicato all'ascolto dell'utenza del CAB, Biblioteche e Raccolte librerie dipartimentali. Si stima, pertanto, un completamento dell'azione pari al **100%**. Ulteriori azioni raccomandate dal NdV in relazione alla **DIDATTICA (indirizzi in ordine a disattivazione dei Corsi di Studio ed a sostenibilità dell'offerta didattica)** coinvolgono prioritariamente la componente docente e, pertanto, sono state prese in carico dalla *governance*, fermo restando il supporto da parte della componente amministrativa.

**6. Miglioramento dei processi per l'INTERNAZIONALIZZAZIONE, raccomandato dal NdV con particolare riferimento al sito web di Ateneo.**

Nel 2024, nell'ambito dell'intervento finalizzato alla messa in esercizio del Portale di Ateneo (cfr. anche [oblst6](#)), è stata prevista una versione inglese del sito mediante:

- la traduzione automatica in lingua straniera (in prima applicazione, in inglese) dei documenti 'dinamici';

- la traduzione in inglese, con la supervisione del personale del CLA, dei contenuti 'statici'.

È stato, inoltre, bandito un concorso volto al reclutamento di personale da impiegare nella mobilità di docenti, studenti e staff, anche in vista dell'approvazione da parte del MUR della programmazione triennale-PRO3 2024-2026. Si stima, pertanto, un completamento dell'azione pari al **100%**.

7. **Affinamento degli obiettivi e degli strumenti di valorizzazione delle risorse interne e di reclutamento di nuove, raccomandata dal NdV anche con la finalità di una completa alfabetizzazione digitale, lo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali.** L'Ateneo ha assicurato tempestiva attuazione alle direttive ministeriali in materia di formazione del personale, prevedendo la definizione di piani formativi individuali (PFI) per l'anno 2024 di almeno 24 ore, per tutto il pta e dirigenziale. Nei PFI 2024 del PTA è stato previsto l'inserimento prioritario dei corsi sulle 'Competenze digitali per la PA' disponibili sulla piattaforma Syllabus-DFP, mentre per i dirigenti e il PTA con incarico è stata prevista la fruizione di iniziative formative volte a rafforzare le competenze trasversali o *soft skill* e, più in generale, le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa, in linea con il PSA e con le finalità del PNRR. È stato, inoltre, inaugurato uno specifico percorso formativo per i neo-assunti, inseriti/formati da risorse interne *seniores*.

Nel corso del 2024, inoltre, è stato definito il testo del Regolamento di Ateneo delle progressioni tra le Aree del PTA (c.d. *progressioni verticali*), in attuazione del CCNL comparto Istruzione e Ricerca siglato il 18.01.2024.

Si stima, pertanto, un completamento dell'azione pari al **100%**, ferma restando la pianificazione di ulteriori interventi, in una logica di miglioramento continuo.

8. **Organizzazione presso i Dipartimenti e le Scuole di incontri di formazione/informazione a cura del PQA.** I competenti Uffici di Ateneo hanno assicurato il proprio contributo/supporto per l'organizzazione di iniziative – a cura dei componenti del PQA – finalizzate a diffondere ulteriormente la conoscenza del sistema di AQ di Ateneo tra tutti gli attori coinvolti nei processi di assicurazione della qualità<sup>50</sup>. Si stima, pertanto, un completamento dell'azione pari al **100%**.

9. **Necessità di investire sulla costruzione di un sistema di controllo di gestione, raccomandata dal NdV.** Al riguardo, nel 2024 è stato costituito apposito Gruppo di Lavoro con il mandato di inizializzare il *tool* 'what-if', di supporto per la proiezione/pianificazione dei costi per il personale, che assorbono buona parte dei costi complessivi sostenuti da UNINA. Si stima una percentuale di completamento dell'azione pari al **30%**, in quanto – a seguito di confronto con le dirigenti delle Aree competenti - l'inizializzazione/configurazione di tale *tool* e l'introduzione del controllo di gestione sono state pianificate per l'anno 2025: cfr. PIAO 2025/2027, con particolare riferimento all'[Obiettivo Istituzionale n. 5](#) (lettera A, relativa all'inizializzazione/configurazione del *tool* 'what-if') e all'[Obiettivo organizzativo di struttura n. 7](#).

**Tenuto conto di quanto rappresentato e dei risultati conseguiti – per la parte di competenza della Direzione generale, della dirigenza e del PTA – relativamente alle azioni sopra elencate, si stima una percentuale complessiva di conseguimento dell'obiettivo pari al 90%<sup>51</sup>.**

<sup>50</sup> Il materiale didattico è stato messo a disposizione della Comunità universitaria con pubblicazione sul sito del PQA, nella pagina dedicata alle attività di formazione.

<sup>51</sup> Azioni nn. 1 e 2: 90%; azioni dal n. 3 e al n. 8: 100%; azione n. 9: 30%.

Per quanto concerne ulteriori raccomandazioni espresse dal NdV, si ritiene utile rinviare alle sezioni della presente Relazione relative all'[Uguaglianza di genere](#) e al [Collegamento ciclo del bilancio con il ciclo della performance](#).

OBIETTIVO N.10				
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)				
Obiettivo/Azioni	Responsabile	Indicatore	Target 2024	Risultato
<p>Iniziative, misure e soluzioni organizzative adottate per promuovere/favorire l'uso razionale dell'energia, delle fonti energetiche rinnovabili e delle risorse naturali.</p> <p>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                      D) Mappatura aree di ristoro</p>	<p>Dirigente dell'Area Attività contrattuale/Dirigente dell'Area Edilizia/Dirigente dell'Area Organizzazione e Sviluppo</p>	<p>A) n. punti di prelievo realizzati, funzionanti ed aperti alla fruizione                      B) SI/NO                      C) Stato di avanzamento                      D) Stato di avanzamento</p>	<p>A) ulteriori n. 100, completi di QR code UNIAQUAM                      B) SI, con almeno 2 canali di comunicazione                      C) almeno 1 iniziativa formativa rivolta a tutto il personale dirigenziale e t.a.                      D) progettazione del sistema</p>	

Tabella n. 10.10 - Obiettivi Istituzionali - Sintesi risultati.

Nel corso del 2024 sono stati raggiunti i target B), C) e D), non raggiunto il target A), come di seguito illustrato:

- A) L'installazione dei 'beverini', prevista per fine anno 2024 non è avvenuta; sebbene espletata la procedura di gara (aggiudicata a novembre 2024), non ne è stata effettuata l'installazione a causa di problemi di produzione<sup>52</sup>.
- B) Le [istruzioni operative](#) sono state nuovamente diffuse<sup>53</sup> attraverso la sezione PERSONALE del sito UNINA e la mailing list 'Ateneo'.
- C) È stato aperto alla fruizione del personale di Ateneo, su piattaforma del Dipartimento della Funzione Pubblica - Syllabus, il percorso formativo "**Conoscere il ruolo della Pubblica Amministrazione per la trasformazione sostenibile**", articolato in corsi di tre livelli (base/avanzato/specialistico). L'iniziativa è da considerarsi un successo formativo, attesa l'adesione ed il superamento del livello di partenza da parte di n. 1140 unità di personale t.a..
- D) Come riportato nel rapporto di monitoraggio redatto a cura della Dirigente dell'Area Contratti, nel 2024 è stata bandita una procedura di gara in sei lotti per l'attivazione (in

<sup>52</sup> Le installazioni sono state avviate non appena pervenuto il materiale. Al momento della redazione della presente Relazione, sono in fase di completamento (data fine prevista: luglio 2025).

<sup>53</sup> La prima diffusione risale all'anno 2023. Fonte: Relazione sulla Performance 2023, pag. 41.

regime di concessione) di punti di ristoro nell'area di Fuorigrotta-Agnano (Complessi Universitari di Monte Sant'Angelo e di Via Nuova Agnano). Al contempo, il dirigente dell'Area Edilizia ha enucleato i criteri minimi per la progettazione di ulteriori aree di ristoro, riportati in apposito documento di sintesi consegnato al Direttore generale. Tanto deriva dall'attività di mappatura, dalla quale è risultata l'esigenza prioritaria di attivare/riattivare, mediante riassetto edilizio/opere di manutenzione straordinaria, alcuni punti ristoro in aree/complessi particolarmente isolati da pubblici esercizi/con pubblici esercizi distanti o extra complesso.

Si stima una percentuale complessiva di raggiungimento dell'obiettivo pari al 75%<sup>54</sup>.

<b>OBIETTIVO N.11</b>				
<b>AMBITO: STRATEGICO - PSA - TRAIETTORIA 3- SEMPLIFICAZIONE ED UNIVERSITÀ AGILE</b>				
<b>OBIETTIVO 4 – RESPONSABILITÀ E GESTIONE SOSTENIBILE AZIONE 4.3</b>				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2024</i>	<i>Risultato</i>
Definire processi e strumenti per la gestione degli edifici federici volti al miglioramento del benessere e della sicurezza <b>Implementazione del Cruscotto di Monitoraggio a supporto dei Piani di miglioramento derivanti dai DVR</b>	Dirigente dell'Area Prevenzione e Protezione	a) n. unità produttive le cui informazioni sono caricate nel cruscotto b) n. unità produttive per i quali è presente un piano di realizzazione degli interventi (indicatore rimodulato con nota DG, prot. 99718/2024)	A) n. 1 Dipartimento ulteriore e Amministrazione Centrale B) n. 1 Dipartimento ulteriore e Amministrazione Centrale <i>(target rimodulato con nota DG, prot. 99718/2024)</i>	 

Tabella n. 10.11 - Obiettivi Istituzionali - Sintesi risultati.

L'obiettivo è in corso di realizzazione sin dal ciclo di pianificazione 2017-19.

Le rimodulazioni, disposte con [provvedimento direttoriale](#) e recepite con la delibera del CdA n. 89, cit. in intestazione della presente sezione, si sono rese necessarie in conseguenza dell'implementazione delle azioni di miglioramento organizzativo avviate nel 2023 e dei conseguenti adeguamenti strutturali e logistici: il *target* è stato modificato tenendo conto della maggiore complessità di realizzazione per gli edifici dell'Amministrazione Centrale.

I *target* risultano raggiunti: nella Relazione del Dirigente responsabile è menzionato e documentato il caricamento nell'applicazione di Ateneo SICURA delle informazioni per il Dipartimento di Ingegneria Industriale e per l'Amministrazione Centrale e dei relativi piani di realizzazione degli interventi.

<b>OBIETTIVO N.12</b>				
<b>AMBITO: STRATEGICO - PSA - TRAIETTORIA 3- SEMPLIFICAZIONE ED UNIVERSITÀ AGILE</b>				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2024</i>	<i>Risultato</i>

<sup>54</sup> Target A: 0% (nessun beverino installato); target B: 100%; target C: 100%; target D 100%.

Supporto alla VQR 2020-24	Direttore generale, n. q. di Dirigente ad interim dell'Area Ricerca e TM	Stato di avanzamento	Definizione di indirizzi operativi per il supporto alla raccolta e valutazione dei Casi di Studio	
---------------------------	--	----------------------	---	---

Tabella n. 10.12 - Obiettivi Istituzionali - Sintesi risultati.

La guida dei processi di supporto alla VQR 2020-24 è stata affidata al [Comitato di Ateneo VQR 2020-2024](#) ed al **gruppo di lavoro per la selezione di casi studio Valorizzazione delle conoscenze**, composto da personale docente con il supporto tecnico degli Uffici dell'Area Ricerca<sup>55</sup>. L'Area Ricerca e TM ha fornito, inoltre, supporto tecnico-amministrativo al gruppo di lavoro dei Referenti dipartimentali Terza missione, coordinato dal Delegato del Rettore alla Terza Missione, oltre che per l'avvio della prima tornata di autovalutazione, effettuata mediante la piattaforma *Criterion* ed effettua monitoraggio, con cadenza mensile, dei prodotti della ricerca contenuti nel Catalogo IRIS.

Ai fini della selezione e trasmissione ad Anvur dei 31 casi studio attesi per la VQR 2020-2024, al 31 dicembre 2024 l'Ufficio Gestione dati per supporto a VQR ha raccolto circa 500 casi studio, in armonia con gli indirizzi operativi (agli atti dell'Ufficio) formulati dal Gruppo di Lavoro.

Il *target* è pienamente raggiunto.

Ulteriori notizie sono riportate nella [sezione VQR 2020-24](#) della presente Relazione.

<b>OBIETTIVO N.13</b>				
<b>AMBITO: STRATEGICO - PSA - TRAIETTORIA - SEMPLIFICAZIONE ED UNIVERSITÀ AGILE</b>				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2024</i>	<i>Risultato</i>
<b>Adeguamento delle Classi di Laurea alla riforma di cui ai DD.MM. 1648-9/2023</b>	Dirigente dell'Area Didattica e Servizi agli Studenti	Stato di avanzamento	Definizione ed emanazione di apposito atto di indirizzo	

Tabella n. 10.13 - Obiettivi Istituzionali - Sintesi risultati.

In conseguenza dell'entrata in vigore dei DD.MM. 1648-49/2023, è stato pianificato apposito obiettivo di *performance* a garanzia e supporto delle attività di adeguamento.

Nel corso dell'anno 2024, con Rettorale prot. 56662/2024 sono state emanate istruzioni operative, differenziate a seconda delle fattispecie e definito ed emanato apposito atto di indirizzo, pubblicato all'indirizzo <https://www.pqa.unina.it/linee-guida-alla-scrittura-degli-ordinamenti/> oltre che diramato attraverso mailing list da parte della competente Area Dirigenziale. In aggiunta, sono stati resi disponibili ai Responsabili dei Corsi di Studio – a cura del Delegato del Rettore, di concerto con il Presidio della Qualità – appositi *format* per implementare il coerente adeguamento a quanto prescritto dai DD..MM..

Il *target* è stato raggiunto.

<sup>55</sup> Ufficio Gestione Dati per Supporto a VQR, Scheda Unica della Ricerca e Terza Missione, Politiche di Valutazione dell'Ateneo; Ufficio Terza missione e Trasferimento tecnologico.

OBIETTIVO N.14				
AMBITO: STRATEGICO - PSA - TRAIETTORIA - SEMPLIFICAZIONE ED UNIVERSITÀ AGILE				
PARITÀ DI GENERE – GEP – AZIONE 1° - LAVORO AGILE				
ETICA E TRASPARENZA				
Obiettivo/Azioni	Responsabile	Indicatore	Target 2024	Risultato
<p>Investire nell'empowerment delle risorse umane e migliorare la qualità dei servizi. Monitoraggio e miglioramento servizi a distanza <b>Contributo per la parte di competenza alle seguenti attività:</b></p> <p><b>A) Definizione/aggiornamento del sistema di monitoraggio dei servizi erogati a distanza</b> <b>B) Pubblicazione on line degli standard di qualità</b> <b>C) monitoraggio del grado di soddisfazione dell'utenza in relazione ai servizi a distanza</b></p>	Dirigenti, ciascuno per l'Area di competenza	raggiungimento dei <i>target</i> di Ateneo, fissati per questo obiettivo nell'appendice 3.2.B del PIAO: SI/NO	<p><b>SI</b></p> <p>A tal fine sono programmate le azioni di seguito elencate; per le Aree dirigenziali e gli Uffici di afferenza:</p> <p>A) trasmissione entro il <b>30/6/2024</b> all'Ufficio Organizzazione e Performance dell'elenco aggiornato dei servizi di competenza dell'Area e degli Uffici di afferenza<sup>56</sup> B) trasmissione entro il <b>30/9/2024</b> all'Ufficio Organizzazione e Performance del 100% delle carte dei servizi richieste via PEC<sup>57</sup>; C) verifica dell'avvenuta pubblicazione sul sito web di Ateneo - nella sezione SERVIZI EROGATI - del 100% delle carte dei servizi aggiornate di competenza, con ritrasmissione schede qualora occorrono aggiornamenti/modifiche D) monitoraggio del grado di soddisfazione dell'utenza in relazione al 100% dei servizi di competenza dell'Area e degli Uffici di afferenza, le cui carte sono pubblicate sul sito web di Ateneo, nella sezione SERVIZI EROGATI.</p> <p><b>Per le altre Strutture di Ateneo:</b> E) ricognizione dei servizi erogati dai Centri e dai Dipartimenti, nonché dagli Uffici ad essi</p>	 

<sup>56</sup> A fini agevolativi, tale Ufficio trasmette a ciascun/a dirigente, in sede di invio via PEC del fascicolo di valutazione, l'elenco dei servizi dell'Area che risulta agli atti.

<sup>57</sup> I facsimile e l'ulteriore documentazione utile per completare/aggiornare le schede dei servizi sono resi disponibili tempestivamente a cura dell'Ufficio Organizzazione e Performance.

			<p>affidenti – quali risultanti dal riassetto organizzativo realizzato con DD 162/2023 e successivi decreti attuativi – mediante confronto tra l'Ufficio Organizzazione e Performance ed il personale delle UO interessate;</p> <p>F) pianificazione per l'anno 2025 delle attività di redazione delle nuove Carte dei servizi e di revisione e/o conferma di quelle già pubblicate, anche mediante l'organizzazione di appositi Focus group con le singole UO interessate dalle diverse tipologie di attività.</p> <p>G) avvio del monitoraggio del grado di soddisfazione dell'utenza in relazione ai servizi di competenza dei Centri e Dipartimenti e degli Uffici di afferenza, le cui carte sono già pubblicate sul sito web di Ateneo – nella sezione <b>SERVIZI EROGATI</b> – e confermate.</p>
--	--	--	---

Tabella n. 10.14 - Obiettivi Istituzionali - Sintesi risultati.

Il target è stato complessivamente raggiunto, con la piena collaborazione tra le U.O. e l'Ufficio Organizzazione e Performance, che ha fornito un supporto metodologico costante. Nel dettaglio:

- A) si è proceduto alla trasmissione nei tempi previsti dell'elenco aggiornato dei servizi di competenza delle Aree e degli Uffici di afferenza;
- B) sono state redatte/aggiornate 144 schede relative ai servizi, complete di standard di qualità e trasmesse secondo le modalità richieste;
- C) l'aggiornamento del sito web è avvenuto in modo continuo e tracciato, con verifica puntuale della pubblicazione delle carte dei servizi e immediata ritrasmissione in caso di richieste di modifica;
- D) per ciascuna delle 144 schede è stato predisposto un link dedicato alla *customer satisfaction*; complessivamente, sono stati attivati 43 nuovi form di rilevazione per un totale di 352, integrati nel sistema di monitoraggio centralizzato. I risultati, estratti con cadenza trimestrale, sono stati trasmessi ai Dirigenti, rafforzando l'approccio *data-driven* al miglioramento dei servizi;
- E) è stata implementata l'attività di censimento dei servizi offerti dalle Strutture decentrate, tenendo conto dei nuovi assetti organizzativi;
- F) per le Strutture decentrate è stata avviata una pianificazione strutturata – agli atti dell'Ufficio Organizzazione e Performance - in ordine alle attività per l'anno 2025, finalizzate alla redazione ex novo o alla revisione e/o conferma delle Carte dei servizi già pubblicate. Il modello operativo adottato prevede il coinvolgimento diretto delle

Strutture, rafforzando il presidio interno sulla qualità dei servizi; nelle more delle azioni in programma per l'anno 2025, si è già provveduto, nel corso del 2024, alla redazione e pubblicazione di n. 105 nuove schede relative ai servizi delle Strutture decentrate, complete di standard di qualità;

- G) è stato avviato il monitoraggio del grado di soddisfazione dell'utenza in relazione a n 471 servizi complessivi di competenza dei Centri, Scuole, Dipartimenti e degli Uffici di afferenza, le cui carte sono già pubblicate sul sito web di Ateneo – nella sezione SERVIZI EROGATI – e confermate. In alcuni casi si è proceduto con form dedicati ai quali è possibile accedere anche con QR code (in particolare, nelle Biblioteche di Area e Dipartimenti dotati di patrimonio librario). I risultati sono stati estratti e trasmessi periodicamente, assicurando un flusso costante di *feedback* per il miglioramento continuo. Il CSI di Ateneo, inoltre, ha effettuato una prima progettazione di apposito applicativo per l'implementazione della Carta di Servizi/catalogo di servizi.

<b>OBIETTIVO N.15</b>				
<b>AMBITO: STRATEGICO - PSA - TRAIETTORIA - SEMPLIFICAZIONE ED UNIVERSITÀ AGILE</b>				
<b>PARITÀ DI GENERE – GEP – AZIONE 1° - LAVORO AGILE</b>				
<b>ETICA E TRASPARENZA</b>				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2024</i>	<i>Risultato</i>
<p>Sistema di Mappatura dei Processi relativi all'erogazione di servizi ad utenti interni/esterni.</p> <p><b>Contributo per la parte di competenza alle seguenti attività:</b></p> <p><b>A) Revisione/aggiornamento degli elenchi dei processi relativi a servizi erogati</b></p> <p><b>B) Incremento delle Mappature dei processi revisionati</b></p>	<p>Dirigenti, ciascuno per l'Area di competenza</p>	<p>raggiungimento dei <i>target</i> di Ateneo, fissati per questo obiettivo nell'appendice 3.2.B del PIAO: SI/NO</p>	<p><b>SI</b></p> <p>A tal fine sono programmate le azioni di seguito elencate; per le Aree dirigenziali e gli Uffici di afferenza:</p> <p>A) trasmissione entro il <b>30/6/2024</b> all'Ufficio Organizzazione e Performance dell'elenco aggiornato dei processi relativi a servizi dell'Area e degli Uffici di afferenza<sup>58</sup>;</p> <p>B) trasmissione entro il <b>31/10/2024</b> all'Ufficio Organizzazione e Performance delle mappature dei processi di competenza dell'Area e degli Uffici di afferenza<sup>59</sup>.</p> <p><b>Per le altre Strutture di Ateneo:</b></p> <p><b>C) ricognizione dei principali processi di competenza dei Centri, dei Dipartimenti e degli</b></p>	<p></p> <p></p>

<sup>58</sup> A fini agevolativi, tale Ufficio trasmette a ciascun/a dirigente, in sede di invio via PEC del fascicolo di valutazione, l'elenco dei processi di competenza che risulta agli atti.

<sup>59</sup> I facsimile e il supporto metodologico utile per completare le mappature sono assicurati a cura dell'Ufficio Organizzazione e Performance.

			<p>Uffici ad essi afferenti – quali risultanti dal riassetto organizzativo realizzato con DD 162/2023 e successivi decreti attuativi – mediante confronto tra l'Ufficio Organizzazione e Performance ed il personale delle UO interessate.</p> <p>D) pianificazione delle attività di verifica delle mappature dei processi già effettuate e delle attività di mappatura dei principali processi non ancora mappati, anche mediante l'organizzazione di appositi Focus group con le singole UO interessate dalle diverse tipologie di attività.</p>
--	--	--	---

Tabella n. 10.15 - Obiettivi Istituzionali - Sintesi risultati.

Il target è stato complessivamente raggiunto, con la piena collaborazione tra le U.O. e l'Ufficio Organizzazione e Performance, che ha fornito un supporto metodologico costante. Nel dettaglio:

- A) l'elenco aggiornato dei processi è stato trasmesso entro la scadenza fissata; ciò ha agevolato il confronto con i Responsabili di UO;
- B) i dirigenti hanno trasmesso all'Ufficio Organizzazione e Performance le mappature richieste;
- C) a seguito di confronto diretto con il personale delle UO delle strutture decentrate - in particolare quelle riorganizzate a seguito del DD 162/2023 - sono stati identificati i processi principali, con un allineamento tra i dati organizzativi e le funzioni effettivamente svolte;
- D) è stata avviata una pianificazione operativa – agli atti dell'Ufficio Organizzazione e Performance - per il consolidamento e l'estensione della mappatura dei processi, anche attraverso l'organizzazione di momenti di confronto strutturato con le singole UO (*Focus group*). Il metodo definito con nota PG 49910/2021 non ha richiesto aggiornamenti sostanziali, ma è stato oggetto di verifica puntuale per garantirne la coerenza con l'evoluzione organizzativa.

Complessivamente, la percentuale di processi mappati si attesta al 48%, con aggiornamento dell'elenco dei processi a seguito dell'istituzione di nuovi Uffici nel 2023. I target n 3.3 . e 3.3.1. riportati nell'appendice 3.2.B al PIAO 2024/2026 sono quindi stati raggiunti.

<b>OBIETTIVI NN.16-17-18-19</b>			
<b>AMBITO: PRO3 - OBIETTIVO A – INNOVARE LA DIDATTICA UNIVERSITARIA E AMPLIARE L'ACCESSO ALLA FORMAZIONE UNIVERSITARIA</b>			
<b>AMBITO: STRATEGICO - PSA – OBIETTIVO 1 – PARTECIPAZIONE- AZIONE 1.1 • INTERVENTI FORMATIVI CHE SIANO APERTI A MODALITÀ BLENDED, ANCHE ATTRAVERSO LA CREAZIONE DI UN SISTEMA DI APPRENDIMENTO VERTICALE ED INTERDISCIPLINARE (PEER EDUCATION, LEARNING BY DOING, LEARNING BY TEACHING)</b>			
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2024</i>
PRO3 - Obiettivo A –			Il target 2024 sarà definito dal Rettore in coerenza con la

Innovare la didattica universitaria e ampliare l'accesso alla formazione universitaria PSA - Obiettivo 1 - Partecipazione. Azione 1.1 - Interventi formativi che siano aperti a modalità blended, anche attraverso la creazione di un sistema di apprendimento verticale ed interdisciplinare (peer education, learning by doing, learning by teaching)	da definire a seguito dell'approvazione della Pro3 - Programmazione Triennale	A) n. azioni di supporto B) Numero di open badge ottenuti dagli studenti che partecipano a percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali	<b>programmazione triennale-PRO3 2024/2026, a valle della approvazione della stessa</b>
<b>AMBITO: PRO3 - OBIETTIVO A – INNOVARE LA DIDATTICA UNIVERSITARIA E AMPLIARE L'ACCESSO ALLA FORMAZIONE UNIVERSITARIA</b>			
<b>AMBITO STRATEGICO - PSA - OBIETTIVO 8 - MOBILITÀ ED INTERCULTURALITÀ - AZIONE 8.1 SVILUPPO DI ACCORDI CON UNIVERSITÀ ED ENTI DI RICERCA NAZIONALI E INTERNAZIONALI CHE PREVEDONO STAFF E STUDENT MOBILITY</b>			
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2024</i>
Azioni di supporto all'iniziativa dell'Erasmus Italiano	da definire a seguito dell'approvazione della Pro3 - Programmazione Triennale	A) n. azioni di supporto B) Proporzione di studenti partecipanti all'iniziativa dell'Erasmus Italiano	<b>Il target 2024 sarà definito dal Rettore in coerenza con la programmazione triennale-PRO3 2024/2026, a valle della approvazione della stessa</b>
<b>AMBITO: PRO3 - OBIETTIVO E – VALORIZZARE IL PERSONALE DELLE UNIVERSITÀ</b>			
<b>AMBITO STRATEGICO - PSA – PSA - OBIETTIVO 8 - MOBILITÀ ED INTERCULTURALITÀ - AZIONE 8.1 SVILUPPO DI ACCORDI CON UNIVERSITÀ ED ENTI DI RICERCA NAZIONALI E INTERNAZIONALI CHE PREVEDONO STAFF E STUDENT MOBILITY</b>			
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2024</i>
Valorizzazione del personale, anche attraverso gli incentivi alla mobilità - Sviluppo delle competenze del personale tecnico-amministrativo	da definire a seguito dell'approvazione della Pro3 - Programmazione Triennale	A) n. azioni di supporto B) Proporzione personale TA impegnato in periodi di mobilità internazionale nell'ambito del programma Erasmus	<b>Il target 2024 sarà definito dal Rettore in coerenza con la programmazione triennale-PRO3 2024/2026, a valle della approvazione della stessa</b>
<b>AMBITO: PRO3 - OBIETTIVO A – INNOVARE LA DIDATTICA UNIVERSITARIA E AMPLIARE L'ACCESSO ALLA FORMAZIONE UNIVERSITARIA</b>			
<b>AMBITO STRATEGICO - PSA - VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE. SVILUPPO DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE DOCENTE</b>			
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2024</i>
Valorizzazione del personale	da definire a seguito dell'approvazione della Pro3 -	A) n. azioni di supporto B) Rapporto tra ore di formazione per la didattica innovativa erogate ai docenti e	<b>Il target 2024 sarà definito dal Rettore in coerenza con la programmazione triennale-PRO3</b>

Sviluppo delle competenze del personale docente	Programmazione Triennale	numero di docenti in servizio	2024/2026, a valle della approvazione della stessa
---	--------------------------	-------------------------------	--

Tabella n. 10.16 - Obiettivi Istituzionali correlati a PRO3 2024/2026.

Gli obiettivi contrassegnati con i nn. 16, 17, 18 e 19 sono stati [inseriti in pianificazione](#) a seguito dell’approvazione dell’edizione del [PSA](#) aggiornata a luglio 2024 ed in vista dell’avvio delle azioni correlate alla nuova pianificazione triennale (PRO3 2024-26); sono stati configurati in forma di azioni di supporto, senza individuazione di responsabili dell’attuazione né di *target*, **nelle more dell’approvazione – da parte del MUR, con proprio decreto – della proposta di pianificazione, a tutt’oggi non pervenuta.**

Nelle more di tale approvazione, sono state avviate n. 3 selezioni di personale tecnico-amministrativo dedicato (concorsi [2426/24](#), [2427/04](#), [2428/04](#)) ed è stata acquisita la piattaforma multifunzione (U-gov Formazione) per la gestione della formazione del personale.

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

OBIETTIVI ORGANIZZATIVI DI STRUTTURA			
Nr.	Obiettivo	Risultato	link
1	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 <b>Verifica del grado di sicurezza degli edifici nel caso di evento sismico</b>		<a href="#">obOrg1</a>
2	Rafforzamento del livello di tutela dei dati personali. <b>Aggiornamento del Registro dei trattamenti di Ateneo ad opera dei Referenti del trattamento come individuati dall’art. 7 del Regolamento di Ateneo in materia di trattamento dei Dati Personali, emanato con D.R. 2088/2019:</b> A) Implementazione delle unità di personale delegate all’utilizzo della piattaforma <i>Data Protection Manager</i> (DPM) B) illustrazione da parte della società e dal CSI del funzionamento della piattaforma DPM C) definizione istruzioni operative D) analisi dei dati presenti nel Registro del trattamento dei dati E) validazione del Registro del trattamento dei dati		<a href="#">obOrg2</a>
3	Revisione del linguaggio di genere nella comunicazione istituzionale/amministrativa Adozione in Ateneo di un linguaggio inclusivo e rispettoso del genere <b>Revisione della Modulistica amministrativa in ottica di genere</b>		<a href="#">obOrg3</a>
4	Formazione rivolta al personale dirigenziale e personale tecnico-amministrativo per lo sviluppo individuale e professionale <b>Rafforzamento delle conoscenze e delle competenze</b>		

			<a href="#">obOrg4</a>
5	Piattaforma PICA <b>Estensione dell'utilizzazione della piattaforma (per procedura di attribuzione scatti stipendiali)</b>		<a href="#">obOrg5</a>
6	Digitalizzazione e dematerializzazione delle procedure di concorso <b>Dematerializzazione della procedura di selezione P.E.O. (Progressioni Economiche Orizzontali)</b>		<a href="#">obOrg6</a>
7	Rafforzamento e difesa dei valori etici e dell'integrità nella comunità accademica. <b>Attuazione, per la parte di competenza, delle seguenti azioni, come precisato nella tabella 2.2.2 AT - ob Dir:</b>		<a href="#">obOrg7</a>
	A. formazione obbligatoria in materia di etica, prevenzione della corruzione, trasparenza e privacy		
	B. attuazione delle misure per la prevenzione della corruzione programmate nell'appendice 2.3.E al PIAO		
	C. attuazione degli obblighi di pubblicazione riepilogati nell'appendice 2.3.C al PIAO		
	D. monitoraggio dello stato di attuazione delle misure di trasparenza e prevenzione della corruzione		
	E. contributo 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		
8	Rafforzamento e difesa dei valori etici e dell'integrità nella comunità accademica. <b>Attuazione delle azioni di Ateneo finalizzate a conseguire le direttrici strategiche per l'etica e la trasparenza</b>		<a href="#">obOrg8</a>
9	Inclusionione delle tematiche di genere nei programmi di studio ed insegnamento <b>Istituzione Premio annuale per la migliore tesi di dottorato/master/specializzazione che includa una dimensione di genere a livello di Ateneo (contributo per la parte di competenza)</b>		<a href="#">obOrg9</a>
10	Supportare le decisioni strategiche, migliorare il processo di pianificazione integrata ed il monitoraggio della <i>performance</i> dell'Ateneo <b>Integrazione del ciclo di bilancio con il ciclo della <i>performance</i></b>		<a href="#">obOrg10</a>

11	<p><b>Analisi delle criticità risultanti dagli esiti delle indagini di ascolto dell'utenza e conseguente progettazione e avvio di azioni di miglioramento.</b></p> <p><i>N.B. I risultati delle indagini di ascolto dell'utenza, completi dei suggerimenti/commenti eventualmente segnati dagli intervistati (in apposito campo libero del form), sono trasmessi ai/alle Dirigenti delle Aree ed ai Responsabili delle Strutture decentrate periodicamente (almeno due volte entro il 31/7/2024), per consentire la relativa analisi e la definizione, qualora emergano criticità, di azioni di miglioramento organizzativo. In ogni caso, i/le dirigenti possono consultare via via i report sintetici delle indagini direttamente, mediante appositi link - già comunicati dall'Ufficio Organizzazione e Performance - relativi ai singoli servizi</i></p>		<a href="#">obOrg11</a>
12	<p>Revisione corpus regolamentare</p> <p><b>Aggiornamento/revisione dei Regolamenti di Ateneo</b></p>	 	<a href="#">obOrg12</a>
13	<p>Valutazione della <i>Performance</i> del personale</p> <p><b>Progettazione, sperimentazione e messa in esercizio di nuovi metodi di valutazione</b></p>		<a href="#">obOrg13</a>
14	<p>Monitoraggio e rispetto dei tempi di pagamento (art. 4 bis, d.l. 13/2023, conv. con l. 41/23)</p> <p><b>A) Definizione di istruzioni operative volte all'accelerazione ed al monitoraggio del processo di spesa (destinate a Dirigenti, RUP/DEC e Centri di Spesa), con riferimento al processo ed alla tempistica di liquidazione e trasmissione delle fatture</b></p> <p><b>B) Monitoraggio delle attività dei Centri di Spesa</b></p>		<a href="#">obOrg14</a>
15	<p>Monitoraggio e rispetto dei tempi di pagamento (art. 4 bis, d.l. 13/2023, conv. con l. 41/23)</p> <p><b>Rispetto dei tempi di pagamento per l'Amministrazione centrale</b></p> <p><b>N.B.: cfr anche allegato 2.2.3 - PIAO 24-26</b></p>		<a href="#">obOrg15</a>
16	<p>Monitoraggio e rispetto dei tempi di pagamento (art. 4 bis, d.l. 13/2023, conv. con l. 41/23)</p> <p><b>Ottemperanza alle istruzioni operative di Ateneo in materia</b></p>		<a href="#">obOrg16</a>
17	<p>Migliorare l'accessibilità dei servizi agli studenti</p> <p><b>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</b></p>		<a href="#">obOrg17</a>
18	<p><b>Aggiornamento della modulistica/format in materia di gare e contratti pubblicati sul sito web di Ateneo, alla luce delle recenti novità normative in materia di affidamenti</b></p>		<a href="#">obOrg18</a>

Tabella n. 11 – Obiettivi Organizzativi di Struttura assegnati alle Aree. Sintesi risultati. Per navigare all'interno della sezione, **CTRL+click sul link**.

Gli obiettivi contrassegnati con il simbolo  sono stati oggetto di riformulazione/rimodulazione ([approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera n.89 del 02.10.2024](#)<sup>60</sup>).

<sup>60</sup> Con successiva delibera n.84 del 25.11.2024 si è proceduto a rettifica di errore materiale.

<b>OBIETTIVO N. 1</b>				
<b>AMBITO: STRATEGICO - PSA - OBIETTIVO 4 – RESPONSABILITÀ E GESTIONE SOSTENIBILE - AZIONE 4.3</b>				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2024</i>	<i>Risultato</i>
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 <b>Verifica del grado di sicurezza degli edifici nel caso di evento sismico</b>	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 10 – AOU 20 – AOU 21)	

Tabella n. 11.1 – Obiettivi Organizzativi di Struttura assegnati alle Aree. Sintesi risultati.

L'obiettivo, formulato sin dal ciclo di pianificazione 2017-19, è in corso di completamento<sup>61</sup>. Nel 2024 le verifiche del grado di sicurezza sismica hanno interessato ulteriori n. 3 edifici del Complesso che ospita l'Azienda Ospedaliera Universitaria. Il *target* 2024 risulta raggiunto, con consegna agli atti dei risultati delle verifiche per i tre immobili AOU 10, 20, 21.

<b>OBIETTIVO N. 2</b>				
<b>AMBITO: STRATEGICO - PSA - TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE</b>				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2024</i>	<i>Risultato</i>
Rafforzamento del livello di tutela dei dati personali. <b>Aggiornamento del Registro dei trattamenti di Ateneo ad opera dei Referenti del trattamento come individuati dall'art. 7 del Regolamento di Ateneo in materia di trattamento dei Dati Personali, emanato con D.R. 2088/2019:</b> A) Implementazione delle unità di personale delegate all'utilizzo della piattaforma <i>Data Protection Manager</i> (DPM) B) illustrazione da parte della società e dal CSI del funzionamento della piattaforma DPM	per A), B), C), Dirigente dell'Area Legale, n.q. di RpD per D), E): Tutti i Dirigenti, ciascuno per la parte di competenza dell'Area	A) invio alla società che gestisce la piattaforma DPM dei nominativi di tutti i Referenti di Ateneo da abilitare sulla stessa nonché di eventuale ulteriore personale delegato alla gestione operativa del software da parte del singolo Referente; B) programmazione di una o più giornate di presentazione C) entro 30 giorni dalla giornata/e formativa/e definizione/aggiornamento di istruzioni operative D) % dei dati presenti sulla piattaforma DPM per i quali si procede all'analisi/integrazione/modifica da parte dei vari Referenti di Ateneo rispetto alla propria Struttura, con il supporto	A) si, entro il 15/3/2024 B) entro 15 giorni dalla conoscenza dei delegati determinazione del calendario della o delle giornate di presentazione C) SI, entro 30 giorni dalla giornata/e formativa/e D) 100% entro il 13.12.2024 E) SI, entro il 31.12.2024 <b>(target)</b>	  C) 100% D) ed E) 100% per tutti i dirigenti, eccetto uno

<sup>61</sup> Il PIAO 2025-27, [ob. organizzativo di struttura n. 1](#), contempla l'ultimo e più complesso edificio da sottoporre a verifica.

C) definizione istruzioni operative D) analisi dei dati presenti nel Registro del trattamento dei dati E) validazione del Registro del trattamento dei dati		dell'eventuale personale delegato alla gestione operativa del software E) validazione del Registro del trattamento dei dati da parte del Referente della rispettiva struttura di Ateneo: SI/NO cfr. anche obiettivo 2_2024 riportato nella tabella PIAO 24-26 2.2.3 ( <b>indicatore rimodulato con nota prot. 101726 in data 30.7.2024</b> )	<b>rimodulato con nota prot. 101726 in data 30.7.2024</b>	
---	--	---	---	--

Tabella n. 11.2 – Obiettivi Organizzativi di Struttura assegnati alle Aree. Sintesi risultati.

**Target A, B) C)** - L'obiettivo è stato oggetto di rimodulazione con nota prot. [101729/2024](#) a firma del Direttore Generale, preso atto delle motivazioni formulate dalla Dirigente dell'Area Privacy, Legale e TAP, attinenti essenzialmente a problematiche di natura tecnica (allineamento dei dati tra piattaforma CINECA – CSA e piattaforma *Data Protection Manager-DPM*). Le giornate formative si sono svolte nel mese di luglio 2024 (9 e 10.7.2024) e le istruzioni operative sono state conseguentemente pubblicate con nota prot 103217 in data 1.8.2024; le FAQ sono state pubblicate nel mese di ottobre 2024.

La rimodulazione ha comportato anche il consequenziale slittamento in avanti dei termini previsti nei *target* D ed E, oltre che nella scheda 2.2.3 – PIAO 24-26 (obiettivi assegnati al personale di cat. D ed EP).

**Ai fini della valutazione del livello di raggiungimento dei target D ed E**, sono state prese in considerazione le evidenze trasmesse dalla competente unità organizzativa, limitatamente ai trattamenti di competenza delle Aree Dirigenziali<sup>62</sup>. In particolare, relativamente al **target D** solo per una delle Aree Dirigenziali risulta un lieve scostamento negativo: alla data del 13.12.24, per n. 12 trattamenti su 15 di competenza della stessa, la % di completamento delle attività (analisi, integrazione, modifica) è **pari al 90%**, per i restanti è **pari al 100%**; per quanto riguarda il **target E**, la validazione/pubblicazione in piattaforma DPM è avvenuta nei termini a cura di tutti i Dirigenti delle Aree.

OBIETTIVO N. 3				
AMBITO: STRATEGICO - PSA - OBIETTIVO 6 – RICERCA GLOBALE - AZIONE 6.1				
Obiettivo/Azioni	Responsabile	Indicatore	Target 2024	Risultato

<sup>62</sup> Si è tenuto conto della rendicontazione inviata via mail dall'Ufficio Privacy, ma limitatamente alle Aree: non si è tenuto conto degli Uffici afferenti, non solo in considerazione dell'espressa formulazione dei target D ed E, ma anche in considerazione del fatto che il/la Dirigente, n.q. di Referente, nel 2024 era abilitato ad implementare, visionare e validare nella piattaforma DPM i soli trattamenti dell'Area, non anche quelli dei singoli Uffici.

Revisione del linguaggio di genere nella comunicazione istituzionale/amministrativa Adozione in Ateneo di un linguaggio inclusivo e rispettoso del genere <b>Revisione della Modulistica amministrativa in ottica di genere</b>	Dirigenti	A) % di moduli revisionati rispetto ai moduli amministrativi già pubblicati sul sito web di Ateneo, nella sezione Modulistica B) % di moduli 'neutri nel genere' rispetto al totale dei nuovi moduli pubblicati nel 2024	A) 90% dei moduli già pubblicati (prima del 2024) B) 100% dei nuovi moduli pubblicati nel 2024	 A) target conseguito B) 98%
---	-----------	---	---	---

Tabella n. 11.3 – Obiettivi Organizzativi di Struttura assegnati alle Aree. Sintesi risultati.

L'obiettivo è assegnato in continuità con la prima pianificazione di genere (GEP 2022-24) e con il PIAO 22-24 ed a completamento delle azioni ivi previste.

Ai fini della verifica del conseguimento dei *target*, il Reparto istruttore<sup>63</sup>:

- per il **TARGET A**, ha verificato la percentuale di raggiungimento mediante controllo a campione (2 moduli per Area Dirigenziale tra quelli già pubblicati sul sito web di Ateneo, nella sezione Modulistica);
- per il **TARGET B**, ha verificato la percentuale di raggiungimento mediante controllo 'a tappeto', su tutti i nuovi moduli pubblicati nel 2024 nella sezione 'Modulistica' del sito web di Ateneo.

Le verifiche hanno mostrato un buon livello di adesione e reattività alle indicazioni.

Si stima una percentuale complessiva di raggiungimento del *target* prossima al 99%.

OBIETTIVO N.4				
AMBITO: STRATEGICO - PSA - TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
PARITÀ DI GENERE - GEP - AZIONE 1A - LAVORO AGILE				
Obiettivo/Azioni	Responsabile	Indicatore	Target 2024	Risultato

<sup>63</sup> Dal calcolo della percentuale di raggiungimento dei target A e B sono stati esclusi i **CENTRI** (Centro di servizio di Ateneo "Federica Weblearning e CIRICE-Centro interdipartimentale di ricerca sull'iconografia della città europea), il **Fondo Pensione di Ateneo** e gli Uffici afferenti alla **SCUOLA POLITECNICA E DELLE SCIENZE DI BASE** (Ufficio Scuola Politecnica e delle Scienze di Base, Ufficio Servizi Generali Area Monte Sant'Angelo, Ufficio Orientamento in ingresso e in uscita rapporti con il sistema scolastico placement e outreach – SPSB).

<p><b>Formazione rivolta al personale dirigenziale e personale tecnico-amministrativo per lo sviluppo individuale e professionale Rafforzamento delle conoscenze e delle competenze</b></p>	<p>tutti i dirigenti con il supporto della Responsabile dell'Ufficio Formazione</p>	<p>A) n. ore di formazione/anno fruite da ciascun/a dirigente B) % unità di personale t.a. per i quali viene definito il piano formativo personalizzato (almeno 24 ore/formazione)</p>	<p>A) almeno 24 ore/anno, secondo i piani formativi individuali definiti per ciascun/a dirigente (cfr. appendice 3.4, parte I) <i>NB - Tutte le informazioni sono pubblicate sul sito web di Ateneo, nell' area riservata di ciascuna unità di personale dirigenziale, nella sezione FORMAZIONE DIRIGENTI E PERSONALE T.A.</i> B) 100% unità p.t.a. in servizio presso ciascun'Area e gli Uffici ad essa afferenti, con trasmissione dei relativi piani all'Ufficio Formazione</p>	<p> A)100% per tutti i/le dirigenti, eccetto uno B)100% per tutti i/le dirigenti</p>
---	---	--	--	---

Tabella n. 11.4 – Obiettivi Organizzativi di Struttura assegnati alle Aree. Sintesi risultati.

L’obiettivo è stato assegnato a tutti i Dirigenti di Ateneo quale impegno alla realizzazione dei *target* definiti dalla Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica<sup>64</sup>, volta a ‘motivare’ le Amministrazioni all’incremento delle politiche e delle azioni destinate alla formazione del personale.

A tutti i Dirigenti di Ateneo sono stati assegnati **due target**, da conseguire con il supporto dell’Ufficio Formazione:

- a. completare almeno 24 ore di formazione/anno, secondo i piani formativi individuali;
- b. definire ed assegnare, a ciascuna unità di personale afferente alla propria Area, il piano formativo personalizzato (almeno 24 ore di formazione/anno).

Tutti i/le Dirigenti di Ateneo, eccetto uno<sup>65</sup>, hanno raggiunto il *target* A, completando nel corso dell’anno almeno 24h di formazione connessa alle sfide indicate nel Piano strategico di Ateneo e alle priorità di carattere generale, per rafforzare le competenze trasversali o *soft skill* e, più in generale, le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa in linea con le finalità del PNRR; tutti i/le Dirigenti hanno definito ed assegnato il piano formativo personalizzato a tutte (100%) le unità di personale in servizio presso l’Area ed i relativi Uffici.

OBIETTIVO N.5				
AMBITO: STRATEGICO – PSA - TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
Obiettivo/Azioni	Responsabile	Indicatore	Target 2024	Risultato

<sup>64</sup> Direttiva *Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale* - 30 novembre 2023 - [\(PDF\)](#) - [\(Versione testuale\)](#)

<sup>65</sup> Uno dei dirigenti di Ateneo ha conseguito il target in misura pari al 72,91% (=17,50 h di formazione su 24 h).

Piattaforma PICA <b>Estensione dell'utilizzazione della piattaforma (per procedura di attribuzione scatti stipendiali)</b>	Dirigente dell'Area Risorse Umane	stato di avanzamento	Analisi dei risultati della sperimentazione e contributo, per la parte di competenza, alle integrazioni della piattaforma "Scatti Stipendiali". Nuova verifica di funzionalità	
---	-----------------------------------	----------------------	--	---

Tabella n. 11.5 – Obiettivi Organizzativi di Struttura assegnati alle Aree. Sintesi risultati.

L'obiettivo è assegnato in prosieguo delle azioni avviate nell'anno 2023 per l'implementazione e la verifica di funzionalità della procedura di attribuzione degli scatti stipendiali (per il personale docente) gestita su piattaforma PICA-CINECA.

La Dirigente assegnataria ha relazionato:

- in merito alla raccolta delle segnalazioni di criticità, sia dal lato *front-end* che dal lato *back-end*, tra cui: duplicazione dell'autenticazione e generazione di più domande di partecipazione; ammissibilità dei prodotti della ricerca e loro selezione; scarsa chiarezza delle opzioni di visualizzazione nella fase della convalida dell'attività didattica;
- sulle conseguenti azioni poste in essere in sinergia con CINECA: miglioramento delle guide esplicative; miglioramento della pagina 'prodotti della ricerca ammissibili'; miglioramento del processo di convalida dell'attività didattica.

Nell'anno 2024 risultano pubblicati 2 bandi (cod. 5 SC<sup>66</sup> e 6 SC).

Il *target* è stato **raggiunto**.

<b>OBIETTIVO N. 6</b>				
<b>AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE</b>				
<b>ETICA E TRASPARENZA</b>				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2024</i>	<i>Risultato</i>
Digitalizzazione e dematerializzazione delle procedure di concorso <b>Dematerializzazione della procedura di selezione P.E.O. (Progressioni Economiche Orizzontali)</b>	Dirigente dell'Area Risorse Umane + Dirigente dell'Area Legale, Privacy e TAP, ciascuno per la parte di competenza	Stato di avanzamento	Studio di fattibilità per l'accesso on line dei candidati alle proprie schede di valutazione. Verifica di funzionalità	

<sup>66</sup> La procedura si è conclusa nell'anno 2024; la successiva risulta in corso, al momento della redazione della presente Relazione.

Tabella n. 11.6 – Obiettivi Organizzativi di Struttura assegnati alle Aree. Sintesi risultati.

L'obiettivo è assegnato a due dirigenti, allo scopo di dematerializzare l'intera procedura di selezione per le progressioni orizzontali del personale t.a., in considerazione della sua particolare delicatezza e del numero massivo di documenti da gestire, anche all'esito della selezione<sup>67</sup>.

La Dirigente dell'Area Legale, Privacy e TAP riferisce di aver provveduto ad accurata istruttoria, riscontrando forti criticità determinate dall'assenza di una modalità standard di trasmissione delle schede di valutazione (con riferimento agli anni 2021-23), e conseguente difficoltà di elaborazione di una procedura standard per la relativa dematerializzazione: è stata avviata e conclusa una fase (sperimentale) di caricamento delle schede relative al personale afferente a due Aree Dirigenziali ed Uffici in esse incardinati (più tre Uffici di altra Area Dirigenziale) sulla piattaforma di Ateneo E-documento (in ambiente di test). La verifica di funzionalità ha dato esito positivo, essendo stata riscontrata la corretta riallocazione delle schede 'virtuali' nella cartella di ciascun dipendente coinvolto nella sperimentazione.

La Dirigente dell'Area Risorse Umane riferisce la creazione (in Area Riservata, accessibile dal personale t.a.) del *bottone* PLATEA PEO 2024: accedendo alla relativa sezione ed all'esito della procedura selettiva (attualmente in corso di svolgimento), ogni candidato/a avrà accesso alla propria scheda di valutazione, in modo da ridurre radicalmente le richieste di accesso agli atti.

Il *target* risulta raggiunto.

<b>OBIETTIVO N. 7</b>				
<b>AMBITO: AMBITO: ETICA E TRASPARENZA</b>				
<b>Obiettivo/Azioni</b>	<b>Responsabile</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Target 2024</b>	<b>Risultato</b>
Rafforzamento e difesa dei valori etici e dell'integrità nella comunità accademica. Attuazione, per la parte di competenza, delle seguenti azioni, come precisato nella tabella 2.2.2 AT - ob Dir:	tutti i Dirigenti delle Aree	A. Percentuale di ore fruite rispetto al n. minimo di 8 ore di formazione obbligatoria	100%	
A. Formazione obbligatoria in materia di etica, prevenzione della corruzione, trasparenza e privacy		B. Percentuale di attuazione - per la parte di competenza della propria Area e degli Uffici di afferenza - delle misure per la prevenzione della corruzione programmate nell'appendice 2.3.E al PIAO		
B. Attuazione delle misure per la prevenzione della corruzione programmate nell'appendice 2.3.E al PIAO		C. Percentuale di attuazione - per la parte di competenza della propria Area e degli Uffici di afferenza - degli obblighi di		
C. Attuazione degli obblighi di pubblicazione riepilogati nell'appendice 2.3.C al PIAO				

<sup>67</sup> In generale, e sulla base delle procedure già svolte negli anni precedenti, si è riscontrato un numero massiccio di procedure di accesso agli atti concorsuali, estremamente gravoso e complesso da gestire anche in considerazione delle potenzialità di contenzioso.

		pubblicazione riepilogati nell'appendice 2.3.C al PIAO		
D. Monitoraggio dello stato di attuazione delle misure di trasparenza e prevenzione della corruzione		D. Rispetto dei termini di invio del I monitoraggio e del II monitoraggio dello stato di attuazione delle misure di trasparenza e prevenzione della corruzione		
E. Contributo 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		E. invio del contributo entro il 29.11.2024, per la parte di competenza		

Tabella n. 11.7 – Obiettivi Organizzativi di Struttura assegnati alle Aree. Sintesi risultati.

Nell'anno 2024 si è registrato:

- il raggiungimento del **target sub A** da parte di tutti i dirigenti, secondo quanto risulta agli atti dell'Ufficio Formazione;
- un non pieno raggiungimento dei **target sub B e sub C** da parte di alcune aree dirigenziali, secondo quanto risulta agli atti dell'Ufficio Etica e Trasparenza;
- il raggiungimento dei **target sub D e sub E** da parte di tutti i dirigenti secondo quanto risulta agli atti dell'Ufficio Etica e Trasparenza.

Per gli ulteriori dettagli si fa rinvio all'**allegato AT alla presente Relazione**.

OBIETTIVO N. 8				
AMBITO: ETICA E TRASPARENZA				
Obiettivo/Azioni	Responsabile	Indicatore	Target 2024	Risultato
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%	

Tabella n. 11.8 – Obiettivi Organizzativi di Struttura assegnati alle Aree. Sintesi risultati.

Nell'anno 2024 il **target** assegnato alla Dirigente dell'Area Organizzazione e Sviluppo nella qualità di R.P.C.T. è stato conseguito, 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 2024 delle **single AZIONI** programmate nell'[appendice 2.3.A del PIAO 2024/2026](#).

OBIETTIVO N.9
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 2024</i>	<i>Risultato</i>
Inclusione delle tematiche di genere nei programmi di studio ed insegnamento <b>Istituzione Premio annuale per la migliore tesi di dottorato/master/specializzazione che includa una dimensione di genere a livello di Ateneo</b> (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 delle richieste pervenute	a) SI b) almeno 2 c) n.1	

Tabella n. 11.9 – Obiettivi Organizzativi di Struttura assegnati alle Aree. Sintesi risultati.

L'obiettivo – iscritto nell'ambito *Parità di Genere* – è assegnato fin dal primo ciclo di pianificazione integrata (PIAO 22-24), a partire dalle azioni finalizzate all'adozione del Regolamento istitutivo del Premio: contempla, a fini di consolidamento e stabilizzazione delle azioni già realizzate nel corso degli anni precedenti, l'indizione di una nuova procedura per l'attribuzione del premio<sup>68</sup>, la relativa pubblicizzazione<sup>69</sup> ed il monitoraggio del numero di istanze di partecipazione.

I *target* risultano raggiunti, fermo restando che, in sede di elaborazione del nuovo GEP, occorrerà tener conto del limitato impatto dell'azione.

<b>OBIETTIVO N. 10</b>				
<b>AMBITO: STRATEGICO – PSA - TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE</b>				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2024</i>	<i>Risultato</i>

<sup>68</sup> Decreto rettorale n. 5078 del 14/11/2024; la scadenza è stata fissata al 16/12/2024 ed è stata successivamente prorogata al 31/1/2025 con Decreto rettorale n. 5624 del 16/12/2024.

<sup>69</sup> Il Bando è stato pubblicato sul sito web di Ateneo nell'apposita sezione relativa a premi per tesi per dottorato e specializzazione e nella sezione in primo piano (<https://www.unina.it/ateneo/concorsi/borse-di-studio#tesispecric>).

Per quanto riguarda i canali aggiuntivi di pubblicizzazione, il Bando è stato diffuso attraverso le pagine della Federico II con post su Facebook e LinkedIn più una storia su Instagram. La notizia è stata pubblicata nel magazine online di Ateneo il 15.11.24 (<https://www.unina.it/-/64430169-premio-per-tesi-di-specializzazione-sul-tema-della-parita-di-genere>).

Supportare le decisioni strategiche, migliorare il processo di pianificazione integrata ed il monitoraggio della <i>performance</i> dell'Ateneo <b>Integrazione del ciclo di bilancio con il ciclo della <i>performance</i></b>	Dirigente dell'Area Bilancio e Finanza	stato di avanzamento	a) UGOV CONTABILITA': gestione della funzione 'obiettivo' da parte di tutte le strutture di Ateneo; b) generazione di report di monitoraggio sul corretto uso della funzione da parte dei Centri di Spesa	
--	--	----------------------	--	---

Tabella n. 11.10 – Obiettivi Organizzativi di Struttura assegnati alle Aree. Sintesi risultati.

L'obiettivo, assegnato a partire dal ciclo di pianificazione 2023-25 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 raggiunti: se ne trova illustrazione nella sez. [Il collegamento tra ciclo di bilancio e ciclo della \*performance\*](#).

<b>OBIETTIVO N. 11</b>				
<b>AMBITO: STRATEGICO – PSA - TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE</b>				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2024</i>	<i>Risultato</i>
<b>Analisi delle criticità risultanti dagli esiti delle indagini di ascolto dell'utenza e conseguente progettazione e avvio di azioni di miglioramento.</b> <i>N.B. I risultati delle indagini di ascolto dell'utenza, completi dei suggerimenti/commenti eventualmente segnati dagli intervistati (in apposito campo libero del form), sono trasmessi ai/alle Dirigenti delle Aree ed ai Responsabili delle Strutture decentrate periodicamente (almeno due volte entro il 31/7/2024), per consentire</i>	A) tutti i Dirigenti delle Aree B) DG	stato di avanzamento	A) relazione al DG , da inviare via PEC all'indirizzo uff.organizzazione@pec.unina.it entro il 31/10/2024, con indicazione: - delle criticità rilevate e dell'analisi effettuata; - delle azioni di miglioramento progettate ed avviate; - delle ulteriori azioni di miglioramento proposte; B) definizione da parte del DG delle azioni di miglioramento da realizzare con priorità, con conseguente definizione anche di obiettivi sfidanti da assegnare ai dirigenti	

<p>la relativa analisi e la definizione, qualora emergano criticità, di azioni di miglioramento organizzativo. In ogni caso, i/le dirigenti possono consultare via via i report sintetici delle indagini direttamente, mediante appositi link - già comunicati dall'Ufficio Organizzazione e Performance - relativi ai singoli servizi</p>					
--	--	--	--	--	--

Tabella n. 11.11 – Obiettivi Organizzativi di Struttura assegnati alle Aree. Sintesi risultati.

L'obiettivo, inserito nella traiettoria strategica *Semplificazione e Università Agile* ed assegnato a tutti i/le Dirigenti delle Aree e al Direttore Generale, mira alla promozione di un'effettiva capacità di ascolto organizzativo ed alla selezione delle azioni di miglioramento in base alla priorità/implementabilità, ponendo a base l'analisi periodica delle criticità emerse dalle indagini sull'utenza.

L'obiettivo è stato articolato in due *target* (A e B), entrambi raggiunti:

- A) tutti/e i/le Dirigenti hanno elaborato e trasmesso al Direttore Generale<sup>70</sup> una relazione analitica sui risultati delle indagini di ascolto riferite all'anno 2024. Tali relazioni contengono l'analisi delle criticità/disfunzioni (ove rilevate), dei relativi fattori causali e delle ipotesi/proposte di intervento migliorativo, con livelli di dettaglio differenziati;
- B) alcune delle micro-azioni/micro-interventi contenuti nelle relazioni e di immediata implementabilità sono state attuate dai Dirigenti di Ateneo: tanto evidenzia l'utilità dell'ascolto periodico dell'utenza interna a fini di autoanalisi e di miglioramento continuo. Il Direttore Generale, previa valutazione della fattibilità e dell'impatto delle ulteriori azioni proposte, le ha selezionate nel corso dell'istruttoria e del processo di formazione del PIAO 25-27, assegnando conseguenti obiettivi di *performance*, anche in prosecuzione di attività già avviate nel corso dei precedenti cicli di programmazione.

<b>OBIETTIVO N. 12</b>				
<b>AMBITO: STRATEGICO – PSA - TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE</b>				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2024</i>	<i>Risultato</i>

<sup>70</sup> La relazione di un solo dirigente è pervenuta in ritardo rispetto al termine indicato nei target sub A.

Revisione corpus regolamentare <b>Aggiornamento/revisione dei Regolamenti di Ateneo</b>	<b>Tutti i DIRIGENTI</b> delle Aree con l' <b>eccezione dell'Area BILANCIO</b> , ciascuno per la parte di competenza	a) individuazione dei Regolamenti di competenza di ciascuna Area che necessitano di revisione/aggiornamento prioritariamente b) percentuale di Regolamenti revisionati/aggiornati, rispetto a quelli indicati per ciascun'Area dal DG a seguito della verifica di massima	A) SI, con invio al DG entro il 31.5.2024 di un elenco in ordine di priorità; B) 100%, con invio al DG del testo proposto entro il 31.12.2024 ( <a href="#">target rimodulato con nota prot. 101726 in data 30.7.2024, limitatamente alla Dirigente dell'Area Legale, Privacy e TAP<sup>71</sup></a> )	 
--	--	--	--	--

Tabella n. 11.12 – Obiettivi Organizzativi di Struttura assegnati alle Aree. Sintesi risultati.

L'obiettivo – di notevole complessità e impatto - è in corso di realizzazione a partire dall'anno 2022, nel corso del quale è stata condotta e concluso un complessivo *assessment* del corpus regolamentare, selezionando i regolamenti abrogati e quelli da verificare o revisionare. Per l'anno 2024 il conseguimento dei *target* è stato assegnato ai singoli Dirigenti<sup>72</sup>, incaricati di individuare le priorità nelle attività di revisione/aggiornamento; di seguito, previa condivisione (o modifica) dell'ordine di priorità da parte del Direttore Generale, i/le Dirigenti hanno provveduto all'elaborazione della proposta dei testi regolamentari ed all'invio al Direttore generale per la successiva sottoposizione agli Organi deliberanti.

Si segnala che, per l'anno 2025, l'obiettivo è assegnato a soli 3 Dirigenti di Area.

OBIETTIVO N. 13				
AMBITO: STRATEGICO – PSA - TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
Obiettivo/Azioni	Responsabile	Indicatore	Target 2024	Risultato

<sup>71</sup> Il target è stato rimodulato per la Dirigente dell'Area Privacy e così **posposto**:

per l'anno 2024 la S.V. è chiamata a tramettere a questa Direzione, **entro il 31.12.24**: a) il testo proposto per la revisione del Regolamento per la Scelta degli avvocati del libero foro"; b) un prospetto sintetico in ordine alle revisioni da apportare – sulla base degli approfondimenti effettuati in corso d'anno - al Regolamento sul Trattamento dei dati sensibili e giudiziari in attuazione del d.lgs. 196/2003;  
 - per l'anno 2025 la S.V. è chiamata a tramettere a questa Direzione, **entro il 31.3.2025**, il testo proposto per la revisione del citato Regolamento sul Trattamento dei dati sensibili e giudiziari in attuazione del d.lgs. 196/2003; pertanto, si anticipa sin d'ora che nel PIAO 2025/2027 sarà fissato – tra l'altro - tale target per la prosecuzione dell'obiettivo in discorso'.

<sup>72</sup> Con l'eccezione della Dirigente dell'Area Bilancio, in considerazione della preminenza dell'attività di monitoraggio dello stato dei pagamenti.

Valutazione della <i>Performance</i> del personale Progettazione, sperimentazione e messa in esercizio di nuovi metodi di valutazione	Dirigente dell'Area Organizzazione e Sviluppo	stato di avanzamento	Invio entro il 31.10.2024 al DG di una proposta di metodi di valutazione 360 gradi e di possibili meccanismi di calibrazione	
--	---	----------------------	--	---

Tabella n. 11.13 – Obiettivi Organizzativi di Struttura assegnati alle Aree. Sintesi risultati.

La Dirigente assegnataria ha consegnato (in anticipo rispetto al termine assegnato) una Relazione istruttoria e, in aggiunta, la proposta di correlate modifiche al testo del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* per il 2025, con previsione – tra l’altro - dell’avvio sperimentale di una valutazione *bottom-up* per i dirigenti di 2 Aree e precisazione delle relative modalità.

A seguito della sottoscrizione del contratto collettivo integrativo per il personale t.a. (sottoscritto il 30.12.2024 e pubblicato a gennaio 2025) e della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione ([Direttiva MinistroPA 14.01.2025 formazione.pdf, pubblicata in data 16.1.2025](#)) il testo del SMVP è stato ulteriormente rivisto ed adeguato; a valle del confronto con le parti sindacali, è stata prevista per l’anno 2025 la valutazione *bottom-up* in via sperimentale per tutti i dirigenti<sup>73</sup>.

Il *target* è **raggiunto**.

<b>OBIETTIVO N. 14</b>				
<b>AMBITO: STRATEGICO – PSA - TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE</b>				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2024</i>	<i>Risultato</i>
Monitoraggio e rispetto dei tempi di pagamento (art. 4 bis, d.l. 13/2023, conv. con l. 41/23) <b>A) Definizione di istruzioni operative volte all'accelerazione ed al monitoraggio del processo di spesa (destinate a Dirigenti, RUP/DEC e Centri di Spesa), con riferimento al processo ed alla tempistica di liquidazione e trasmissione delle fatture</b> <b>B) Monitoraggio delle attività dei Centri di Spesa</b>	A) Direttore generale e Dirigente dell'Area Bilancio e Finanza B) Dirigente dell'Area Bilancio e Finanza	A) SI/NO B) n. report	A) SI, entro il 29.2.2024 B) 1 report/bimes tre da inviare al DG	

<sup>73</sup> Si veda SMVP 2025 – [paragrafo 6.2.](#)

--	--	--	--	--

Tabella n. 11.14 – Obiettivi Organizzativi di Struttura assegnati alle Aree. Sintesi risultati.

L'obiettivo è assegnato per la prima volta nel ciclo di pianificazione 24-26, in attuazione del disposto di cui all'art. 4 bis, decreto-legge n. 13/2023<sup>74</sup>.

In considerazione delle peculiarità delle organizzazioni universitarie, con particolare riguardo alla policentricità ed alla molteplicità del personale coinvolto nei processi di pagamento, si è ritenuto di articolare un **sistema di 4 obiettivi con differenti target**, assegnati a soggetti diversi<sup>75</sup>, in modo da predisporre un adeguato presidio organizzativo e garantire il coordinamento e la collaborazione di tutte le Aree e delle Strutture decentrate nel conseguimento del *target* finale (**ovvero: rispetto dei tempi di pagamento fissati dalla legge, nei termini di cui al d.l. cit.**).

Con specifico riferimento all'obiettivo n. 14, il *target* A) assegna al Direttore Generale ed alla Dirigente dell'Area Bilancio la guida del processo, mediante definizione e diramazione di istruzioni operative destinate ai Dirigenti di Area, ai Responsabili dei Procedimenti/Direttori dell'Esecuzione del Contratto e ai Centri di Spesa, con il fine di garantire la tempestività dei pagamenti. Le istruzioni operative definiscono puntuali *step* in ordine alla tempistica di liquidazione e trasmissione delle fatture da parte dei soggetti deputati alla fase di liquidazione della spesa.

Alla Dirigente dell'Area Bilancio è stato altresì attribuito il compito di monitorare le attività dei Centri di Spesa, mediante la predisposizione e la trasmissione bimestrale alla Direzione Generale, di apposita reportistica inerente alla tempistica dei pagamenti dell'Amministrazione centrale e delle strutture decentrate di ateneo.

Le istruzioni operative (*target* A) sono state inoltrate a tutti i soggetti/Centri di Spesa sopra menzionati mediante note prott. 19079/24 e 19082/24 e pubblicate sul sito web di Ateneo.

Le attività dei Centri di Spesa (Amministrazione Centrale e Strutture: *target* B) sono state monitorate con cadenza bimestrale.

<sup>74</sup> Convertito con legge n. 41/2023. Per potenziare ed accelerare la gestione dei progetti PNRR, le amministrazioni centrali dello Stato sono tenute all'adozione di specifiche misure, anche di carattere organizzativo, finalizzate all'efficientamento dei propri processi di spesa. In particolare, le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 (tra le quali le Università), assegnano ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, individuati con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge n. 145/2018 e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30%.

<sup>75</sup> PIAO 24-26, tab. 2.2.1, ob. 14, 15, 16. E' inoltre formulato specifico obiettivo, destinato ai Capi degli Uffici Contabilità, nonché ai Responsabili dei Processi Contabili, in PIAO 24-26, tab. 2.2.3.

I *target* sono raggiunti.

<b>OBIETTIVO N. 15</b>				
<b>AMBITO: STRATEGICO – PSA - TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE</b>				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2024</i>	<i>Risultato</i>
Monitoraggio e rispetto dei tempi di pagamento (art. 4 bis, d.l. 13/2023, conv. con l. 41/23) <b>Rispetto dei tempi di pagamento per l'Amministrazione centrale</b> <b>N.B.: cfr anche allegato 2.2.3 - PIAO 24-26</b>	Direttore generale e Dirigente dell'Area Bilancio e Finanza	Valore dell'indicatore di ritardo annuale (l. 154/2018, art. 1, comma 859) per l'Amministrazione centrale (per il calcolo cfr. circolare MEF-Ragioneria generale dello Stato n. 2449 del 3/1/2024).  N.B. Resta ferma la possibilità di revisione del PIAO e del SMVP a seguito di possibili, ulteriori chiarimenti in ordine alle modalità di applicazione della normativa in materia (art.4-bis del DL n. 13/2023 conv. con mod. dalla L. n. 41/2023), da adattare alle peculiarità dell'organizzazione universitaria	uguale o inferiore a zero (= < 0)	

Tabella n. 11.15 – Obiettivi Organizzativi di Struttura assegnati alle Aree. Sintesi risultati.

L'obiettivo è assegnato nel quadro delle azioni meglio descritte sub. Obiettivo n. 14.

Al Direttore Generale ed alla Dirigente dell'Area Bilancio è assegnato il raggiungimento di un *target* 'secco', così come individuato *ex lege*, quale indicatore di risultato del complesso delle misure organizzative predisposte per il miglioramento dei tempi di pagamento.

**Il valore dell'indicatore di tempestività dei pagamenti (su base annuale) risulta pari a - 13,79 giorni, dunque migliorato rispetto all'anno 2023.** Tutte le evidenze ed i dettagli sono pubblicati [nell'apposita sezione](#) del sito web di Ateneo.

Il *target* risulta ampiamente raggiunto.

**OBIETTIVO N. 16**

<b>AMBITO: STRATEGICO – PSA - TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE</b>				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2024</i>	<i>Risultato</i>
Monitoraggio e rispetto dei tempi di pagamento (art. 4 bis, d.l. 13/2023, conv. con l. 41/23) <b>Ottemperanza alle istruzioni operative di Ateneo in materia</b>	i Dirigenti di tutte le Aree, ad eccezione dell'Area Ricerca e Terza Missione e dell'Area Bilancio e Finanza <sup>76</sup>	% fatture per le quali sono rispettati termini e modalità indicati dalla legge e precisati nella nota PG/2023/0154469 del 11/12/2023 e nelle ulteriori istruzioni operative di Ateneo del 2024 (cfr. ob. 14 lettera A)	100% delle fatture recanti il Codice Univoco Ufficio Identificativo di ciascun'Area	

Tabella n. 11.16 – Obiettivi Organizzativi di Struttura assegnati alle Aree. Sintesi risultati.

L'obiettivo è assegnato nel quadro delle azioni meglio descritte sub. Obiettivo n. 14.

Ogni Dirigente assegnatario/a ha tenuto sotto controllo le fasi del processo di pagamento per la propria Area, applicando le istruzioni operative diramate dall'Area Bilancio e dalla Direzione Generale.

Tutti i dirigenti, eccetto tre (per i quali risultano lievissimi scostamenti, relativamente ai quali è in corso un supplemento di istruttoria), hanno completamente conseguito il *target*.

<b>OBIETTIVO N. 17</b>				
<b>AMBITO: STRATEGICO – PSA - TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE</b>				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2024</i>	<i>Risultato</i>

<sup>76</sup> Il Direttore generale n.q. Dirigente *ad interim* dell'Area Ricerca p.t. e la Dirigente dell'Area Bilancio sono già assegnatari dell'obiettivo n. 14 (con target: *Valore dell'indicatore di ritardo annuale pari o inferiore a zero*)

<p>Migliorare l'accessibilità dei servizi agli studenti  <b>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</b></p>	<p>Dirigente dell'Area Didattica e Servizi agli Studenti</p>	<p>A) Sperimentazione (in prosecuzione) di una modalità innovativa di comunicazione con l'utenza studentesca: SI/NO</p> <p>B) Tempi di risposta alle richieste di informazioni/chiarimenti da parte dell'utenza studentesca</p> <p>C) analisi dei risultati, finalizzata alla progettazione di un sistema di risposta automatica</p>	<p>A) SI</p> <p>B) max 2 giorni lavorativi</p> <p>C) Si, con Relazione al DG</p>	
---	--	--	--	---

Tabella n. 11.17 – Obiettivi Organizzativi di Struttura assegnati alle Aree. Sintesi risultati.

L'obiettivo è stato assegnato al Dirigente dell'Area Didattica in prosieguo delle azioni già avviate nel ciclo precedente e finalizzate a migliorare la comunicazione con gli studenti ed i servizi di gestione del 'ciclo di vita' dello studente, con particolare riguardo alla prosecuzione della sperimentazione della modalità di 'indirizzamento' delle richieste di assistenza da parte degli studenti su casella di posta dedicata, e relativo gruppo di lavoro dedicato. La sperimentazione non ha dato esito positivo, in considerazione dello scarso riscontro da parte dell'Utenza studentesca<sup>77</sup>, sebbene risultino rispettati i tempi di risposta promessi (*target* B).

L'esito della sperimentazione, non incoraggiante, ha orientato verso l'utilizzo di diversa modalità (Contact center di Ateneo – Help Desk), accessibile mediante autenticazione con SPID/CIE, in modo da tracciare tutte le interazioni Utente/Amministrazione: tutto il personale delle Segreterie Studenti e dell'Area Didattica è stato abilitato alla risposta e tutto il workflow ridisegnato.

Tanto risulta da dettagliata relazione del Dirigente assegnatario.

I *target* sono stati raggiunti.

<b>OBIETTIVO N. 18</b>
<b>AMBITO: STRATEGICO – PSA - TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE</b>

<sup>77</sup> Sono pervenute n. 58 richieste di chiarimento/assistenza: la parametrizzazione al numero di studenti iscritti, ha orientato verso l'abbandono di questa modalità.

<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2024</i>	<i>Risultato</i>
<b>Aggiornamento della modulistica/format in materia di gare e contratti pubblicati sul sito web di Ateneo, alla luce delle recenti novità normative in materia di affidamenti</b>	Dirigente dell'Area Attività Contrattuale	percentuale di contenuti aggiornati alle recenti novità normative in materia di affidamenti rispetto al totale dei contenuti pubblicati nella pagina <a href="https://www.unina.it/ateneo/gare/circolari-emodulistica">https://www.unina.it/ateneo/gare/circolari-emodulistica</a>	100%	

Tabella n. 11.18 – Obiettivi Organizzativi di Struttura assegnati alle Aree. Sintesi risultati.

L’obiettivo è assegnato alla Dirigente dell’Area Attività Contrattuale, in considerazione della necessità – spesso reiterata, a causa delle frequenti innovazioni normative in materia di gare e contratti pubblici – di adeguare modulistica ed istruzioni operative<sup>78</sup>, in modo da omogeneizzare, standardizzare ed accelerare anche le procedure governate dalle Strutture decentrate, nel contesto della gestione dei progetti PNRR.

Il *target* è stato completamente raggiunto, con ri-elaborazione/aggiornamento del totale dei contenuti della sezione [Modulistica – Area Attività Contrattuale](#)<sup>79</sup>.

### 3.4. Risultati raggiunti in attuazione degli OBIETTIVI TRASVERSALI

OBIETTIVI ORGANIZZATIVI TRASVERSALI			
N.	Obiettivo	Risultato	link
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 <b>Ulteriore diffusione del MOOC "Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università" (Federica web learning)</b>		<a href="#">ObOrgTrasv1</a>
2	Formazione rivolta al personale t.a. <b>Attività formative volte ad assicurare ai lavoratori conoscenze specifiche in materia di lavoro agile</b>		<a href="#">ObOrgTrasv2</a>

<sup>78</sup> Istruzioni di carattere generale relative all’applicazione del Codice dei Contratti Pubblici nell’ambito delle procedure di affidamento per l’acquisto di beni e servizi di importo inferiore alla soglia comunitaria’.

<sup>79</sup> I contenuti aggiornati sono stati inviati al Reparto Sito web dell’URP a fine dicembre 2024 e pubblicati il 2/1/2025.

3	Formazione rivolta al personale t.a. <b>Attività formative volte a rafforzare le competenze digitali - Progetto Syllabus -Conseguimento open/digital badges di livello superiore a quello misurato in assesement</b>		<a href="#">ObOrgTrasv3</a>
4	Formazione rivolta al personale t.a. <b>Attività formative volte a rafforzare le competenze linguistiche del personale t.a., previo self- assesment</b>		<a href="#">ObOrgTrasv4</a>
5	Iniziative formative mediante esercitazione su scenario - Simulazione attacco informatico		<a href="#">ObOrgTrasv5</a>

Tabella n. 12 – 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				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2024</i>	<i>Risultato</i>
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 <b>Ulteriore diffusione del MOOC "Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università" (Federica web learning)</b>	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	90% delle unità di personale assunte dall'1/1/2023 al 30/6/2024	

Tabella 12.1 - 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 2024 consiste nel completamento del corso da parte dell’90% del personale TA assunto nell’arco temporale 1 gennaio 2023 – 30 giugno 2024: alla data del 31/12/2024 ha completato il corso il **94.38 %** di tale personale<sup>80</sup>.

**Il risultato è completamente in linea con il target.**

Ulteriori dettagli sull’obiettivo sono rinvenibili alla pagina del sito web di Ateneo dedicata alla parità di genere, sezione ‘Azioni per la parità’, oltre che nel Terzo Bilancio di genere di Ateneo.

OBIETTIVO N. 2				
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>

<sup>80</sup> Dato fornito dall’Ufficio Formazione.

Formazione rivolta al personale dirigenziale e t.a. <b>Attività formative volte ad assicurare ai lavoratori conoscenze specifiche in materia di lavoro agile</b>	Direttore generale, con il supporto della Responsabile dell'Ufficio Formazione	% di personale t.a. e dirigente che completa almeno un corso durante l'anno	60% delle unità di personale t.a. e dirigente assunte dall'1/1/2023 al 30/6/2024	
---	--	---	--	---

Tabella 12.2 - 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 risultato è ampiamente in linea con il target:** il corso *Svolgere il lavoro agile in sicurezza: principi ed indicazioni pratiche*, autoprodotta, è stato completato dall'**88.07%**<sup>81</sup> del personale TA e dirigente assunto nell'arco temporale 1 gennaio 2023 – 30 giugno 2024.

<b>OBIETTIVO N. 3</b>				
<b>AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE</b>				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2024</i>	<i>Risultato</i>
Formazione rivolta al personale t.a. <b>Attività formative volte a rafforzare le competenze digitali - Progetto Syllabus - Conseguimento open/digital badges di livello superiore a quello misurato in assesment</b>	Direttore generale, con il supporto della Responsabile dell'Ufficio Formazione	% di personale t.a. (rispetto al numero totale delle unità di personale t.a. in servizio all'1.1.2024) che consegue Open/Digital badges per un livello superiore rispetto a quello misurato in assesment per 8 competenze su 1	55% del personale entro il 31/10/24, con possibilità per il DG di autorizzare una proroga al 31/12/2024 a seguito di monitoraggio a cura dell'Ufficio formazione	

Tabella 12.3 - 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 2022-23, con lo scopo di accrescere le competenze digitali del personale T.A., previo espletamento di una specifica fase di valutazione, effettuata utilizzando test predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica nell'ambito del Progetto Syllabus.

Il **target** assegnato per il 2024 consiste nel conseguimento di *digital badges* (di livello superiore a quelli già posseduti) per almeno il 55% del personale e t.a..  
**Il target è stato raggiunto e superato:** alla data del 31/12/2024 il 59,62% del personale ha conseguito un *open/digital badge* di livello superiore a quello già posseduto.

<b>OBIETTIVO N. 4</b>
-----------------------

<sup>81</sup> Dato fornito dall'Ufficio Formazione.

<b>AMBITO: STRATEGICO – PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE –</b>				
<b>OBIETTIVO 8 – MOBILITÀ ED INTERCULTURALITÀ – SOSTENERE LA MOBILITÀ NAZIONALE ED INTERNAZIONALE E FAVORIRE POLITICHE DI RAFFORZAMENTO DEL MULTILINGUISMO E DELL'INTERCULTURALITÀ</b>				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2024</i>	<i>Risultato</i>
Formazione rivolta al personale t.a.  <b>Attività formative volte a rafforzare le competenze linguistiche del personale t.a., previo self-assesment</b>	Direttore generale, con il supporto della Responsabile dell'Ufficio Formazione e del Centro di Ateneo Federica web-learning	% di personale t.a. (rispetto al numero totale delle unità di personale t.a. in servizio all'1.1.2024) in possesso dell'attestato di partecipazione ad almeno un corso di formazione volto a rafforzare le competenze linguistiche, erogato in modalità e-learning dal Centro Federica web-learning o da altro ente individuato dal DG su proposta dell'Ufficio Formazione	40%	

Tabella 12.4 - 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 2022-23, 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 nel conseguimento da parte di almeno il 40% del personale t.a. di un attestato di partecipazione ad un corso di formazione volto al rafforzamento delle competenze linguistiche. Alla data del 31/12/2024 ha conseguito l'attestato il **65,89%** del personale t.a. in servizio all'1.1.24<sup>82</sup>.

**Il target è stato conseguito ed ampiamente superato (di oltre 25 punti percentuali), a testimonianza di un grande interesse del personale t.a. per la formazione linguistica.**

<b>OBIETTIVO N. 5</b>				
<b>AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE</b>				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2024</i>	<i>Risultato</i>
<b>Iniziativa formative mediante esercitazione su scenario - Simulazione attacco informatico</b>	Direttore Generale, con il supporto dell'Ufficio Formazione e della competente area tecnica del CSI	n. unità di personale t.a. che in corso d'anno partecipa all'iniziativa formativa N.B. nell'individuazione dei discenti l'Ufficio Formazione darà priorità al personale delle seguenti U.O., indicate dalla	Almeno 500 unità di personale t.a.	

<sup>82</sup> Dato fornito da Ufficio Formazione.

		competente Area tecnica del CSI: Uffici dell'Area Edilizia Uffici dell'Area Bilancio Direzione Generale e Rettorato Uffici dell'Area Attività Contrattuale		
--	--	--	--	--

Tabella 12.5 - 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.

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. Le attività di formazione sono seguite da test di apprendimento, costituiti da simulazioni di attacchi reali. I moduli formativi sono stati aperti, a cura del CSI, al personale t.a.. Il *target* è stato conseguito: **hanno partecipato all'iniziativa formativa 553 unità di personale t.a.**<sup>83</sup>.

### 3.5. Risultati di *performance* organizzativa di struttura (obiettivi di continuità)

Come da SMVP 2024, il personale t.a. di Ateneo<sup>84</sup> è assegnatario di Obiettivi di *performance* organizzativa di struttura *sub specie* di obiettivi di continuità, collegati al miglioramento di efficienza/ efficacia dell'azione delle diverse U.O. e, in particolare, **al miglioramento dei tempi procedurali**. Di norma, 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. Una Commissione tecnica valida l'obiettivo (*rectius*: il procedimento/adempimento prescelto), in caso di richiesta di modifica o di nuova assegnazione. **In caso di mancata opzione**, il SMVP assegna alle Strutture decentrate/al personale non incardinato in Uffici Dipartimentali un **obiettivo 'residuale'** (monitoraggio dei tempi di emissione degli ordinativi di pagamento relativi a missioni o a fatture commerciali).

I dati di dettaglio attualmente disponibili in ordine ai livelli di conseguimento dell'obiettivo da parte delle singole U.O./Strutture sono riepilogati nell'allegato **PERF ORG U.O.** elaborato dall'Ufficio competente per la raccolta delle valutazioni e per la liquidazione dei premi (URSTA), al quale si fa rinvio.

<sup>83</sup> Comunicazione Presidente del CSI, nota prot. 6054 del 17.1.25.

<sup>84</sup> Incluso il personale dirigenziale ed escluso il personale di cat. EP.

### 3.6. Gli obiettivi di *performance* del personale di cat. D/EP (i.e.: Funzionari/Elevate professionalità) con incarico del DG (Amministrazione Centrale e Strutture Decentrate)

Il PIAO 2024-26 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 – 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 PIAO 24-26](#).

Conformemente al SMVP per il 2024, i Responsabili delle Strutture hanno provveduto all'assegnazione degli obiettivi di *performance*, pubblicati in [apposita pagina del sito di Ateneo](#).

Il SMVP 2024 ha previsto la scadenza al **28.2.25** 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 **Angela Zampella** ([DR/2024/5004 del 12/11/2024](#)), che è subentrata alla prof.ssa **Rita Maria Antonietta Mastrullo** (nominata con [D.R. n. 3784/2020](#) e in carica fino al mese di ottobre 2024). I nominativi dei [delegati](#) che affiancano il Rettore nei diversi ambiti di governo sono consultabili sul sito web di Ateneo<sup>85</sup>.

**Direttore generale** dell'Ateneo è il **dott. Alessandro Buttà**, Direttore vicario è il **dott. Maurizio Tafuto**.

Nel corso del 2024, l'Università degli Studi di Napoli Federico II ha provveduto al rinnovo di alcuni dei principali Organi di Ateneo, nel rispetto delle scadenze dei mandati previsti dallo Statuto e dai regolamenti interni.

In particolare,

- [Consiglio di Amministrazione](#): con Decreto Rettorale n. 5036 del 12 novembre 2024 è stata nominata la nuova composizione dell'Organo, in coerenza con quanto previsto dall'art. 19 dello Statuto e sulla base della procedura selettiva prevista dalla normativa vigente;
- [Senato Accademico](#): il rinnovo ha riguardato, tra gli altri, i rappresentanti degli studenti, nominati con Decreto Rettorale n. 3096 del 15 luglio 2024, a seguito delle consultazioni elettorali svoltesi nel rispetto del calendario elettorale di Ateneo;
- [Comitato Unico di Garanzia \(CUG\)](#): il CUG è stato ricostituito con Decreto Rettorale n. 5744 del 30 dicembre 2024, a seguito della procedura di elezione avviata nel mese di novembre 2024 e conclusasi entro l'anno con la proclamazione dei componenti.

<sup>85</sup> cfr. sezione [Ateneo>Organigramma>Rettore e delegati](#).

- [Nucleo di Valutazione \(NdV\)](#): la nuova composizione per il quadriennio 2025–2029 è stata formalizzata con Decreto Rettorale n. 446 del 31 gennaio 2025, a valle della procedura di selezione avviata mediante Decreto Rettorale n. 5325 del 27 novembre 2024.

#### 4.2. Struttura Organizzativa

UNINA si articola in **Amministrazione Centrale** e **Strutture** e conta 4 Scuole, 26 Dipartimenti<sup>86</sup>, 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.

In figura l'attuale assetto organizzativo dell'Ateneo:



Figura 4 – Assetto Organizzativo dell'Ateneo

<sup>86</sup> Il numero di Dipartimenti resta confermato anche per il 2024 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
<b>Napoli - Università degli studi "Federico II"</b>	<b>26</b>
Padova - Università degli studi	32
Roma - Università degli studi "La Sapienza"	57
Torino - Università degli studi	27

Confronto Strutture. Fonte: CINECA, dati al 01-03-2025.

### 4.3. Personale Docente e Ricercatore



Per la prima volta, la presente edizione della Relazione riporta dati strutturati riferiti alle procedure di reclutamento del **personale docente e ricercatore** bandite nell'anno 2024. Sebbene condizionati dall'attualità (sono in corso di esecuzione i programmi di reclutamento nell'ambito dei progetti PNRR), questi dati costituiranno utile base di raffronto e di osservazione dell'andamento futuro.

PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE	n. procedure	n. posti
PROFESSORI ORDINARI	102	104
PROFESSORI ASSOCIATI	38	38
CHIAMATA NEL RUOLO DI ASSOCIATI EX ARTT.18 C.1, LETT E) E 24 C.5, DELLA L. 240/2010 (CD. TENURE TRACK).	115	115
RICERCATORI LEGGE 79/22 - T.DET. IN TENURE TRACK (RTT)	9	9
RICERCATORI LEGGE 240/10 - T.DET. TIPO B (RTDB)	79	79
RICERCATORI LEGGE 240/10 - T.DET. TIPO A (RTDA)	130	135
RICERCATORI LEGGE 240/10 - T.DET. TIPO A (RTDA) A VALERE SU PNRR/PNC	44	47
<b>TOTALE</b>	<b>473</b>	<b>480</b>

Tabella n. 13.1 - Procedure di reclutamento Personale Docente e Ricercatore bandite nell'anno 2024 e numero di posti messi a concorso. Fonte: Ufficio Personale Docente e Ricercatore, Marzo 2025.

La Tabella 13.1 fornisce una fotografia delle procedure di reclutamento attivate nel 2024, che ammontano complessivamente a 473, per un totale di 480 posti. I dati indicano una distribuzione articolata tra le varie fasce della docenza e della ricerca, con una presenza rilevante di procedure destinate a professori ordinari e associati, anche attraverso il percorso di *tenure track* previsto dall'art. 24, c. 5 della Legge 240/2010.

Da segnalare anche l'attivazione di bandi per ricercatori in *tenure track* secondo la Legge 79/2022, che testimonia l'allineamento dell'Ateneo alle più recenti opportunità normative in materia di reclutamento.

Pur in assenza di un confronto diretto con gli anni precedenti, il dato complessivo appare coerente con una strategia orientata al rafforzamento e all'evoluzione della struttura accademica, anche in relazione alla programmazione del fabbisogno di personale.

PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE	In servizio Al 31/12/2022	In servizio Al 31/12/2023	In servizio Al 31/12/2024
PROFESSORI ORDINARI	782	838	868
PROFESSORI ASSOCIATI	1227	1169	1219
RICERCATORI UNIVERSITARI	167	155	127
RICERCATORI LEGGE 79/22 - T.DET. TIPO TT	0	0	8
RICERCATORI LEGGE 240/10 - T.DET. TIPO B	268	286	296
RICERCATORI LEGGE 240/10 - T.DET. TIPO A	423	602	571
<b>TOTALE (PERSONALE TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO)</b>	<b>2867</b>	<b>3050</b>	<b>3089</b>

Tabella n. 13.2 - Personale Docente e Ricercatore in servizio, Fonte: Estrazioni dati a cura dell'Ufficio Personale Docente e Ricercatore, effettuate nel mese di Marzo 2025. Banca dati consultata: Carriere e Stipendi di Ateneo (CSA). Dati elaborati a cura dell'Ufficio Personale Docente e Ricercatore.

L'andamento del triennio 2022–2024 restituisce un quadro di crescita del personale docente e ricercatore in servizio.

Significativa è la crescita dei professori ordinari; il *trend* dei professori associati è in ripresa nel 2024, dopo il calo dell'anno precedente.

Rilevante anche l'inserimento di nuove figure reclutate attraverso le recenti disposizioni normative, come i ricercatori a tempo determinato di tipo B e quelli in *tenure track* ai sensi della Legge 79/2022, che iniziano a consolidarsi all'interno dell'organico.

Nella tabella seguente si riportano le **variazioni** intercorse nell'anno 2024 fino alla data del 31.12:

PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE suddiviso per ruolo con specifica convenzione AOU	TOTALE al 31/12/2023	Cessazioni dal servizio anno 2024	Assunzioni in servizio anno 2024	Cessazioni dal ruolo per stipula contratto nel ruolo superiore	Assunzioni nel ruolo con provenienza da altro ruolo	TOTALE al 31/12/2024
<b>PROFESSORI ORDINARI</b>	<b>838</b>	<b>37</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>63</b>	<b>868</b>
di cui AOU	110	4	0	0	8	114
<b>PROFESSORI ASSOCIATI</b>	<b>1169</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>63</b>	<b>122</b>	<b>1219</b>
di cui AOU	170	2	1	8	20	181
<b>RICERCATORI UNIVERSITARI</b>	<b>155</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>127</b>
di cui AOU	21	0	0	1	0	20
<b>RICERCATORI LEGGE 79/22 - T.DET. TIPO TT</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>8</b>
di cui AOU	0	0	0	0	0	0
<b>RICERCATORI LEGGE 240/10 - T.DET. TIPO B</b>	<b>286</b>	<b>4</b>	<b>41</b>	<b>111</b>	<b>84</b>	<b>296</b>
di cui AOU	41	0	9	19	2	33
<b>RICERCATORI LEGGE 240/10 - T.DET. TIPO A</b>	<b>602</b>	<b>70</b>	<b>127</b>	<b>88</b>	<b>0</b>	<b>571</b>
di cui AOU	63	0	8	2	0	69
<b>Totale complessivo</b>	<b>3050</b>	<b>149</b>	<b>186</b>	<b>273</b>	<b>275</b>	<b>3089</b>

Tabella n. 13.3 - Personale Docente e Ricercatore, variazioni intercorse nel 2024. Fonte: Estrazioni dati a cura dell'Ufficio Personale Docente e Ricercatore, effettuate nel mese di Marzo 2025. Banca dati consultata: Carriere e Stipendi di Ateneo (CSA). Dati elaborati a cura dell'Ufficio Personale Docente e Ricercatore.

#### 4.4. Personale tecnico-amministrativo e dirigenziale



Così come già previsto per il personale docente e ricercatore, per la prima volta la presente edizione della Relazione integra un *focus* specifico sul personale tecnico-amministrativo, riportando i dati relativi alle procedure di reclutamento autorizzate nel corso dell'anno 2024. L'inserimento di queste informazioni consente una visione più completa e trasparente delle dinamiche occupazionali dell'Ateneo, evidenziando l'impegno dell'amministrazione nel promuovere politiche di rafforzamento e rinnovamento dell'organico anche nell'ambito dei servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e al funzionamento generale delle strutture universitarie.

AREA	n. procedure concorsuali indette per il reclutamento di unità a tempo INDETERMINATO	n. posti a tempo INDETERMINATO	n. procedure concorsuali indette per il reclutamento di unità a tempo DETERMINATO	n. posti a tempo DETERMINATO
<b>Operatori</b>	2	10	0	0
<b>Collaboratori</b>	6	11	0	0
<b>Funzionari</b>	14	15	5	8
<b>Elevate professionalità</b>	3	3	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>25</b>	<b>39</b>	<b>5</b>	<b>8</b>

Tabella n. 14.1 - Personale Dirigente e tecnico-amministrativo, procedure concorsuali indette nell'anno 2024. Fonte: Estrazione dalla banca dati CSA a cura dell'Uff. Personale TA, effettuata in data 05/03/2025.

Nel 2024 l'Ateneo ha dato impulso al rafforzamento del personale tecnico-amministrativo mediante l'attivazione di 25 procedure concorsuali per 39 posti a tempo indeterminato e ulteriori 5 procedure per 8 posti a tempo determinato. Il dato risulta particolarmente significativo perché interessa tutte le principali aree funzionali, con un'attenzione particolare ai funzionari (ex Categoria D), per i quali sono state bandite 14 procedure a tempo indeterminato e 5 a tempo determinato.

A complemento delle nuove procedure concorsuali, l'Ateneo ha fatto un uso particolarmente efficace dello strumento dello scorrimento delle graduatorie vigenti, che ha consentito l'assunzione di 84 unità a tempo indeterminato, a cui si aggiunge 1 unità a tempo determinato. Questo dato sottolinea la capacità dell'amministrazione di utilizzare in modo efficiente le risorse già disponibili, ottimizzando i tempi e riducendo i costi associati a nuove selezioni. Spiccano in particolare gli scorrimenti per collaboratori (41 unità) e operatori (31 unità), che evidenziano un'attenzione concreta al rafforzamento della base della struttura amministrativa. È inoltre interessante rilevare la presenza di uno scorrimento anche per le Elevate Professionalità, segno di una gestione flessibile e integrata dei fabbisogni di competenze strategiche.

AREA	n. unità reclutate a tempo INDETERMINATO mediante scorrimento di graduatorie vigenti	n. unità reclutate a tempo DETERMINATO mediante scorrimento di graduatorie vigenti
<b>Operatori</b>	31	
<b>Collaboratori</b>	41	
<b>Funzionari</b>	11	1
<b>Elevate professionalità</b>	1	
<b>TOTALE</b>	<b>84</b>	<b>1</b>

Tabella n. 14.2 - Personale Dirigente e tecnico-amministrativo, variazioni per scorrimento graduatorie, anno 2024. Fonte: Estrazione dalla banca dati CSA a cura dell’Uff. Personale TA, effettuata in data 05/03/2025.

Il personale TA e Dirigenziale è passato da 2.292 unità nel 2022 a 2.407 nel 2024, con un aumento complessivo di 115 unità. La crescita è trainata dai funzionari e collaboratori (ex categorie D e C), mentre si osserva un calo nella fascia delle Elevate Professionalità (EP), che da 119 nel 2022 scendono a 95 nel 2024. I dirigenti restano sostanzialmente stabili (11 unità). Anche questi dati evidenziano un rafforzamento della base organizzativa.

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E DIRIGENTE al 31/12/2022	2292	PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E DIRIGENTE al 31/12/2023	2392	PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E DIRIGENTE al 31/12/2024	2407
<b>DIRIGENTI</b> <i>(di cui 1 con incarico di D.G. presso questo Ateneo)</i>	12	<b>DIRIGENTI</b> <i>(di cui 1 con incarico di D.G. presso questo Ateneo)</i>	11	<b>DIRIGENTI</b> <i>(di cui 1 con incarico di D.G. presso questo Ateneo)</i>	11
<b>CATEGORIA EP</b>	119	<b>CATEGORIA EP</b>	102	<b>Elevate Professionalità</b>	95
<b>CATEGORIA D</b>	617	<b>CATEGORIA D</b>	691	<b>Funzionari</b>	721
<b>CATEGORIA C</b>	1118	<b>CATEGORIA C</b>	1119	<b>Collaboratori</b>	1108
<b>CATEGORIA B</b>	416	<b>CATEGORIA B</b>	463	<b>Operatori</b>	468
<b>COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI</b>	10	<b>COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI</b>	6	<b>COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI</b>	4

Tabella n. 14.3 - Personale Dirigente e tecnico-amministrativo in servizio – Triennio 2022-24. Fonte: Estrazione dalla banca dati CSA a cura dell’Uff. Personale TA, effettuata in data 05/03/2025. N.B.: Il dato non tiene conto del personale TA che, alle date indicate, risulta in aspettativa per ricoprire il ruolo di Docente o Ricercatore presso la Federico II.

Nella tabella seguente (tab. 14.4) si riportano le **variazioni** intercorse nell’anno 2024 fino alla data del 31.12.

Nel 2024 si registrano 115 cessazioni e 130 nuove assunzioni, con un saldo positivo di +15 unità. Spiccano le assunzioni di 43 funzionari, a fronte di 26 cessazioni. Si rileva tuttavia una flessione della categoria EP, con 14 cessazioni e solo 2 assunzioni dirette.

PERSONALE TA E DIRIGENTE SUDDIVISO PER RUOLO E CATEGORIA (FINO AL 30/04/2024) / AREA (DAL 01/05/2024)	TOTALE AL 31/12/2023	CESSAZIO NI DAL SERVIZIO	ASSUNZIONI IN SERVIZIO	CESSAZIONI DALLA CAT/AREA PER STIPULA CONTRATTO CATEGORIA SUPERIORE	ASSUNZIONI NELLA CAT/AREA SUPERIORE	TOTALE AL 31/12/2024
Dirigenti	11					11
EP/Elevate Professionalità totali	102	14	2		5	95
di cui AOU	17	6				11
D/Funzionari totali	691	26	43	5	20	721
di cui AOU	30	7				23
C/Collaboratori totali	1119	45	45	20	9	1108
di cui AOU	320	14				306
B/Operatori totali	463	26	40	9		468
di cui AOU	30	3				27
Collaboratori ed Esperti Linguistici	6	2				4
<b>Totale complessivo</b>	<b>2392</b>	<b>115</b>	<b>130</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>2407</b>

Tabella n. 14.4 - Personale Dirigente e tecnico-amministrativo, variazioni intercorse nel 2024. Fonte: Estrazione dalla banca dati CSA a cura dell'Uff. Personale TA, effettuata in data 05/03/2025. 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 31-12-2024

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 2023:

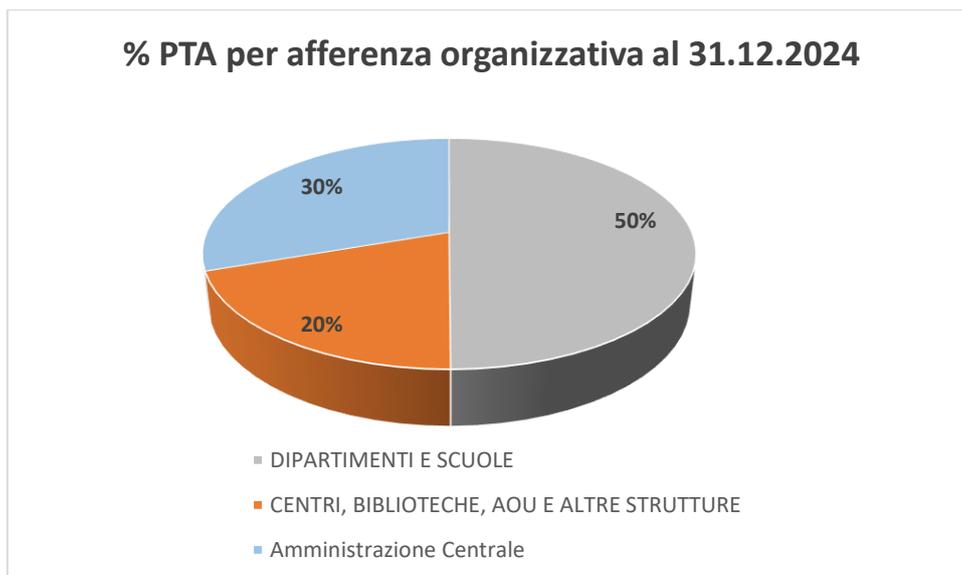


Grafico 3 – Distribuzione PTA per afferenza. Fonte: Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati su estrazione da DataMart del personale del 01/03/2025.

Per quanto riguarda le aree funzionali, le aree amministrative presentano un leggero scostamento di pochi punti percentuali in più rispetto a quelle tecniche e sommate tra loro, risultano poco oltre il 60 % sul totale del personale t.a. (34,8 % amministrative e il 27,9 % tecniche).

Non si registrano scostamenti significativi rispetto al dato dell’anno 2023:

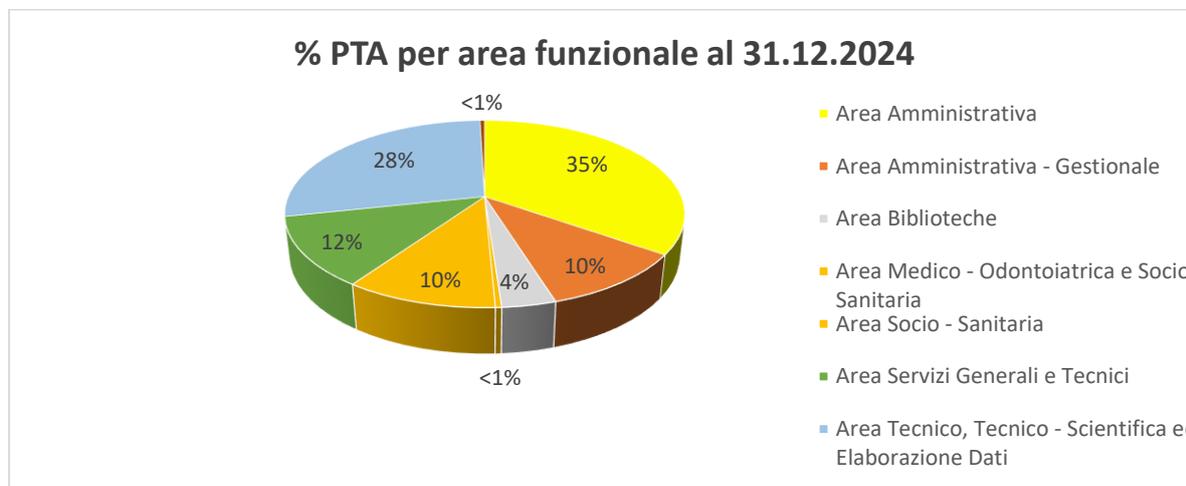


Grafico 4 – Distribuzione PTA per area funzionale. Fonte: DataMart del personale - Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati su estrazione del 01/03/2025.

**4.4.2. Trend del PTA/dirigenti/studenti nell’ultimo triennio consolidato (2021-23)**

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 Roma – La Sapienza) e rappresenta il 4,15% del totale nazionale (vs. il 4,05% 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		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Bologna - Università degli studi	2994	3135	3227	5,42%	5,70%	5,64%
Milano - Università degli studi	2035	1999	2073	3,69%	3,63%	3,62%
Napoli - Università degli studi "Federico II"	2179	2228	2376	3,95%	4,05%	4,15%
Padova - Università degli studi	2432	2546	2682	4,40%	4,63%	4,69%
Roma - Università degli studi "La Sapienza"	3553	3651	3570	6,44%	6,63%	6,24%
Torino - Università degli studi	1908	1914	2059	3,46%	3,48%	3,60%
<b>Totale nazionale</b>	<b>55212</b>	<b>55035</b>	<b>57201</b>			

Tabella n. 14.5 – Confronto Strutture trend PTA. Fonte: Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati su dati <http://ustat.miur.it/opendata/>, settembre 2024.

Il dato riguardante il rapporto dirigenti/PTA risulta essere tra i più alti: nel 2023 si riscontra 1 dirigente ogni 238 unità di personale tecnico-amministrativo; tuttavia, Roma - Università degli studi conferma il divario più ampio anche nel 2023, seguito proprio da UNINA. La media nazionale al 2023 consta di 1 dirigente ogni 104 unità.

Dirigenti/Totale Personale tecnico-amministrativo e dirigenziale (Mega-Atenei)	2021	2022	2023	1 Dirigente ogni n. PTA (2023)
Bologna - Università degli studi	0,58%	0,49%	0,48%	210
Milano - Università degli studi	0,45%	0,51%	0,49%	205
Napoli - Università degli studi "Federico II"	0,55%	0,54%	0,42%	238
Padova - Università degli studi	0,54%	0,52%	0,45%	220
Roma - Università degli studi "La Sapienza"	0,69%	0,36%	0,32%	317
Torino - Università degli studi	0,48%	0,53%	0,54%	185

Tabella n. 14.6 – Confronto Strutture trend Dirigenti. Fonte: Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati su dati <http://ustat.miur.it/opendata/>, settembre 2024

La Tabella 14.6 mostra un miglioramento progressivo del rapporto studenti/personale tecnico-amministrativo alla Federico II, passato da 33,8 studenti per unità di PTA nel 2021/22 a 30 nel 2023/24. Questo dato, pur rimanendo leggermente superiore alla media nazionale (29,8), evidenzia un trend in discesa costante, segnale di un rafforzamento del supporto amministrativo per studentesse e studenti. Il miglioramento è coerente con la crescita del personale tecnico-amministrativo osservata nello stesso periodo ed è indice di una maggiore attenzione alla qualità dei servizi erogati.

n. studenti iscritti/1 unità di Personale tecnico-amministrativo	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Bologna	28,2	27,0	26,1
Milano	30,0	29,5	27,9

Napoli Federico II	33,8	32,2	30
Padova	27,1	27,0	26,4
Roma La Sapienza	30,3	29,6	31,4
Torino	40,0	41,2	37,4
<b>MEDIA NAZIONALE</b>	<b>31,3</b>	<b>30,7</b>	<b>29,8</b>

Tabella n. 14.7 – Confronto Atenei Rapporto Studenti iscritti/PTA. Fonte: Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati su dati <http://ustat.miur.it/opendata/> - settembre 2024.

#### 4.4.3. Genere e fascia di età

A differenza di altri mega-atenei, dove prevale una composizione a maggioranza femminile in linea con una tendenza diffusa nel pubblico impiego, il personale tecnico-amministrativo dell'Università Federico II è ancora in prevalenza maschile. Tuttavia, si osserva un progressivo avvicinamento all'equilibrio di genere, con un costante incremento della componente femminile nel triennio considerato.

Personale tecnico-amministrativo e dirigenziale di sesso femminile / Totale Personale tecnico-amministrativo e dirigenziale	2021	2022	2023
Bologna - Università degli studi	65,37%	65,53%	65,65%
Milano - Università degli studi	64,74%	64,86%	64,34%
Napoli - Università degli studi "Federico II"	46,15%	47,39%	48,14%
Padova - Università degli studi	63,46%	63,77%	63,99%
Roma - Università degli studi "La Sapienza"	60,31%	61,05%	60,88%
Torino - Università degli studi	69,29%	69,43%	69,17%
<b>Totale nazionale</b>	<b>60,48%</b>	<b>60,76%</b>	<b>60,88%</b>

Tabella n. 14.8 – Confronto Atenei genere PTA. Fonte: Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati su dati <http://ustat.miur.it/opendata/> , settembre 2024.

#### Nelle posizioni dirigenziali si osserva, analogamente, una lieve prevalenza maschile.

Personale dirigenziale di sesso femminile / Totale Personale dirigenziale	2021	2022	2023
Bologna - Università degli studi	47,06%	73,33%	73,33%
Milano - Università degli studi	55,56%	60,00%	40,00%
Napoli - Università degli studi "Federico II"	50,00%	50,00%	45,45%
Padova - Università degli studi	30,77%	30,77%	33,33%
Roma - Università degli studi "La Sapienza"	70,83%	61,54%	54,55%
Torino - Università degli studi	55,56%	70,00%	63,64%
<b>Totale nazionale</b>	<b>41,73%</b>	<b>41,39%</b>	<b>41,15%</b>

Tabella n. 14.9 – Confronto Atenei genere Dirigenti. Fonte: Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati su dati <http://ustat.miur.it/opendata/> , settembre 2024.

La Tabella 14.10 mostra che l'età media del personale tecnico-amministrativo e dirigenziale della Federico II è sostanzialmente in linea con la media nazionale, con valori leggermente inferiori per alcune qualifiche. La stabilità nel triennio, senza variazioni marcate, riflette una struttura matura ma non eccessivamente invecchiata, capace di garantire continuità e ricambio.

Età media per genere e per qualifica del personale tecnico-amministrativo e dirigenziale		2021		2022		2023	
Ateneo	Qualifica	F	M	F	M	F	M
Napoli - Università degli studi "Federico II"	DIRIGENTE II FASCIA	52	54	53	54	52	56
	POSIZIONE ECONOMICA B	53	55	52	54	49	53
	POSIZIONE ECONOMICA C	52	53	51	52	52	52
	POSIZIONE ECONOMICA D	51	53	49	51	48	50
	POSIZIONE ECONOMICA EP	55	60	55	58	55	57
Atenei Statali	DIRIGENTE II FASCIA	55	55	55	55	55	56
	POSIZIONE ECONOMICA B	54	53	54	52	53	52
	POSIZIONE ECONOMICA C	51	51	51	51	50	51
	POSIZIONE ECONOMICA D	51	52	50	52	50	51
	POSIZIONE ECONOMICA EP	55	56	55	56	55	56

Tabella n. 14.10 – Confronto Atenei età PTA. Fonte: Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati su dati <http://ustat.miur.it/opendata/>, settembre 2024.

Ulteriori dati e più dettagliate informazioni ed analisi possono essere lette nel Terzo Bilancio di genere di Ateneo.

#### 4.5. Studenti



Gli studenti dell'Università degli Studi di Napoli Federico II provengono da contesti diversi e frequentano percorsi formativi che coprono tutte le principali aree del sapere. Partecipano attivamente alla vita accademica, contribuendo alla Comunità universitaria con interesse e impegno. L'Ateneo promuove un ambiente inclusivo e stimolante, in cui ogni studente può sviluppare conoscenze, competenze e senso critico, anche attraverso attività laboratoriali, di ricerca e di terza missione. La presenza di studenti internazionali arricchisce ulteriormente il confronto e l'apertura culturale.

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

Tipo Corso di Studi	A.A. 2022/2023	A.A. 2023/2024	A.A. 2024/2025
---------------------	----------------	----------------	----------------

		Immatricolati n. 23440, di cui:	Iscritti n. 80696, di cui:	Immatricolati n. 23505, di cui:	Iscritti n. 80052, di cui:	Immatricolati n. 21909, di cui:	Iscritti n. 71727, di cui:
Vecchi Ordinamenti	Vecchi Ordinamenti	0	1.084	0	886	0	621
Corso di Specializzazione	Corso di Specializzazione	761	3.095	688	2.319	241	654
Master di primo livello	M1	194	195	212	213	55	57
Master di secondo livello	M2	606	667	720	777	141	176
Laurea Magistrale Ciclo Unico	LMU	2.585	15.785	2.549	15.569	2.608	14.413
Laurea Magistrale	LM	5.314	14.854	5.786	15.619	5.647	14.221
Corso di Laurea	L	13.980	45.016	13.550	44.669	13.217	41.585
<b>Totale</b>		<b>23.440</b>	<b>80.696</b>	<b>23.505</b>	<b>80.052</b>	<b>21.909</b>	<b>71.727</b>

Tabella n. 15.1 – Numero di studenti iscritti a TUTTI I CORSI DI STUDIO nell'ultimo triennio, compresi gli immatricolati. FONTE: Estrazione *Ufficio Gestione e Analisi dei dati* da DataMart Studenti (GEDAS) – estrazione effettuata in data 01/03/2025.

N.B. Nel totale degli iscritti dei 3 anni accademici sono computati anche gli iscritti a Corsi di studio dei vecchi ordinamenti (n. 621 per A.A. 2024/2025), previsti dalla previgente normativa, per i quali quindi non vi sono più immatricolati. Si sottolinea anche la parzialità del dato relativo all'A.A. 2024/25 alla data di estrazione.

#### 4.5.1. Trend degli studenti nell'ultimo triennio consolidato (AA.AA. 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. 2021/2022	A.A. 2022/2023	A.A. 2023/2024	A.A. 2021/2022	A.A. 2022/2023	A.A. 2023/2024
Napoli Federico II	73926	72111	71170	4,8%	4,7%	4,6%
<b>Totale nazionale</b>	<b>1540471</b>	<b>1536648</b>	<b>1561895</b>			

Tabella n. 15.2 – Trend n. Studenti iscritti nel triennio A.A. 2021/22 – 2023/24. Fonte: Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati su dati <http://ustat.miur.it/opendata/>, settembre 2024. 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** (- 941 nel 2023/24 rispetto al precedente A.A.) nonostante le politiche di contenimento delle tasse universitarie<sup>87</sup>; oltre alle considerazioni, di ordine generale, sull'andamento demografico, sono da esplorarne le ragioni, su cui si veda anche il par. seguente.

<sup>87</sup> Si veda sez. 2.1 - Didattica.

#### 4.5.2. Trend degli studenti stranieri e fuori-sede nell'ultimo triennio consolidato (A.A. 2021-2022/2023-2024)

Gli studenti stranieri (ossia con cittadinanza non italiana) iscritti alla Federico II sono in costante aumento (+ 414 rispetto al precedente A.A.), sebbene rappresentino l'1,31% sul totale nazionale degli studenti stranieri iscritti presso Atenei italiani.

Studenti stranieri	A.A. 2021/2022	A.A. 2022/2023	A.A. 2023/2024	A.A. 2021/2022	A.A. 2022/2023	A.A. 2023/2024
Napoli Federico II	882	1123	1537	0,90%	1,04%	1,31%
Totale complessivo (Nazionale)	98366	108062	117530			

Tabella n. 15.3 – Trend n. Studenti stranieri iscritti nel triennio A.A. 2021/22 – 2023/24. Fonte: Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati da estrazione cruscotto Analisi Nazionale Studenti – Osservatorio Studenti Didattica (ANS-OSD), estrazione del 01/03/2025.

UNINA conta il **28,46% di studenti fuori sede** (ossia residenti fuori dalla Provincia di Napoli), con una percentuale rispetto al totale degli studenti iscritti in lieve miglioramento, ma comunque **inferiore alla media nazionale**: considerando solo le Università statali, oltre 1 studente su 2 è fuori sede, con percentuali ancora superiori per i grandi Atenei del nord.

Percentuale Studenti fuori sede rispetto al totale Studenti iscritti	A.A. 2021/2022	A.A. 2022/2023	A.A. 2023/2024
Napoli Federico II	28,19%	28,31%	28,46%
Media nazionale	55,63%	55,83%	55,81%

Tabella n. 15.4 – Trend n. Studenti fuori-sede iscritti nel triennio A.A. 2020/21 – 2023/24. Fonte: Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati su dati <http://ustat.miur.it/opendata/>, estrazione del 01/03/2025

Il dato sopra riportato conferma la caratterizzazione di UNINA come Ateneo prevalentemente a servizio degli studenti provenienti dalla città e dalla sua provincia.

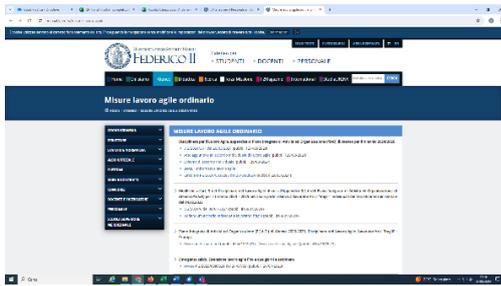
## 4.6. Altre tipologie

Queste le persone che – al 31.12.2024 – hanno **altre tipologie di rapporto** con l'Ateneo:

Altre tipologie	2023	2024	Variazione (%)
Numero totale	6335	7236	14,22%
Di cui:			
Assegnisti	557	1094	96,41%
Dottorandi	2.587	2.435	-5,88%
Specializzandi medici	2.400	2.681	11,71%
Docenti a contratto	791	1026	29,71%

Tabella n. 16 – Altre tipologie di rapporto di lavoro al 31.12.2024. Fonte: Estrazione Ufficio Gestione e Analisi dei Dati da DataMart Personale (CSA & Ugov) – estrazione effettuata in data 01/03/2025.

## 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 PIAO** 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 PIAO** 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.

Il **terzo PIAO** ha apportato ulteriori miglioramenti al Disciplinare potenziandone la fruibilità a favore dei lavoratori e lavoratrici cd. fragili, conservando inalterati, senza soluzione di continuità, i livelli di tutela ad essi/e riservati, nonché a favore dei lavoratori 'pendolari' ed a quelli in condizione di particolare difficoltà per 'gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari', in armonia con lo spirito e la *ratio* che ha originariamente supportato l'introduzione dell'istituto nell'ambito del lavoro pubblico, quale misura di **conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro**.

In generale, 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*, pendolari, ed in condizione di transitoria, particolare difficoltà); 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).

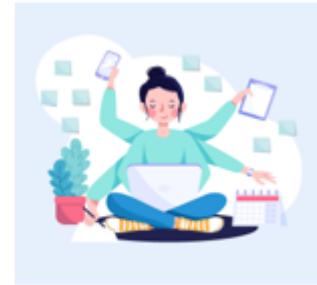
Sono proseguite le attività formative già avviate fin dall'anno 2021, nonché la misurazione di alcuni indicatori (sia in esecuzione delle direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica che a fini conoscitivi: si vedano le appendici al PIAO 25-27).

I lavoratori e le lavoratrici agili sono stati ascoltati mediante una campagna di indagine interna e mediante alcuni specifici quesiti contenuti nel più generale questionario sul Benessere Organizzativo erogato nell'ambito del Progetto *Good Practice*. I risultati si trovano riassunti nel box seguente.



## Il questionario per gli smart workers

della Federico II



Credits: designed by Freepik

L'Ateneo, su impulso del Comitato Unico di Garanzia, ha realizzato nel dicembre 2024 la **terza campagna di ascolto** (Responsabile scientifica: prof.ssa Vincenza Capone) rivolta al personale tecnico-amministrativo ammesso al lavoro agile, con l'obiettivo di rilevare la percezione del benessere organizzativo e lavorativo associato all'esperienza in modalità agile.

Ai/alle partecipanti (totale rispondenti: **319 versus 421** dell'indagine realizzata nell'annualità precedente) è stato somministrato un questionario *self-report* comprendente 85 *item* tematici divisi in 4 macro-aree relative a molteplici dimensioni dell'esperienza in smart-working, ed articolato in più sezioni, ciascuna dedicata a specifici aspetti dell'esperienza lavorativa da remoto, quali la produttività individuale, l'impatto sull'organizzazione del lavoro, il bilanciamento vita-lavoro e le eventuali criticità operative.

A valle dell'elaborazione, curata 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:**

- nel 2024 il 39,4% segnala la sovrapposizione tra spazio abitativo e lavorativo, confermando una criticità già rilevata nel 2023.

### **Performance individuale percepita:**

- nel 2024 oltre metà del personale (50,8%) percepisce un aumento della *performance*, in linea con il trend positivo già emerso nel 2023.

### **Impatto dello smart-working sui seguenti aspetti organizzativi:**

- il lavoro agile continua a incidere positivamente su collaborazione, innovazione e qualità dei servizi. Il morale e la cooperazione tra le persone sono stati percepiti in miglioramento, così come il risparmio su tempi e costi di trasporto.

### **Cambiamenti organizzativi legati allo smart-working:**

- il lavoro per obiettivi risulta rafforzato: il 79,5% lo riconosce come una conseguenza dello smart working, con maggiore chiarezza rispetto al 2023. Tempi e carichi restano per lo più invariati per la maggior parte del personale (oltre il 57%).

### **Aspetti dello smart-working da migliorare (fino a tre indicazioni):**

Rispetto al 2023, crescono le segnalazioni su:

- Strumentazione hardware e tecnologica (52,1%);
- Diritto alla disconnessione (34,2%);
- Piattaforme e software di lavoro (33,2%);
- Gestione degli orari di lavoro (29,3%).

**Modalità preferita:**

Si conferma, come nel 2023, la preferenza per il modello ibrido, con un dato consolidato: il **85,3%** è a favore di una combinazione tra lavoro in presenza e da remoto.

Anche il questionario sul **Benessere Organizzativo – Good Practice**<sup>88</sup> ha incluso una micro-sezione dedicata alla percezione del lavoro agile da parte del personale tecnico-amministrativo. L'indagine ha coinvolto un totale di **497** rispondenti, ai quali è stato chiesto di esprimere il proprio grado di accordo con una serie di affermazioni attraverso una scala a sei punti, dove 1 corrisponde a "per niente d'accordo" e 6 a "del tutto d'accordo".

Si osserva un lieve ma significativo incremento del livello di soddisfazione rispetto all'organizzazione messa in atto dall'Ateneo per supportare il lavoro agile.

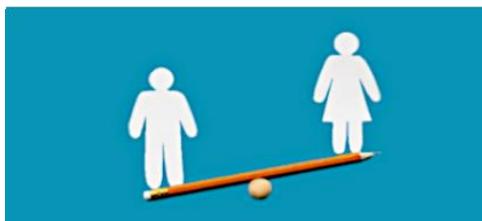
Ancor più marcata risulta la conferma della visione del lavoro agile come modalità potenzialmente stabile e strutturata nel tempo, con un punteggio medio che supera la già elevata valutazione dell'anno precedente.

Anche la percezione dell'impatto dello smart-working sulla qualità del lavoro svolto si mantiene su livelli elevati e in ulteriore miglioramento, a testimonianza di un'esperienza lavorativa che, se ben gestita, può tradursi in un aumento della produttività percepita e del benessere individuale.

Nel complesso, i dati restituiscono un'immagine coerente con le rilevazioni precedenti, rafforzando l'idea che il lavoro agile, se opportunamente strutturato e supportato, possa rappresentare una risorsa duratura tanto per il benessere individuale quanto per l'efficienza organizzativa.

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]	<b>3,69</b>
D: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Ritengo che il Lavoro Agile possa diventare una modalità di lavoro consolidata in Ateneo]	<b>5,01</b>
D: Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Il lavoro agile ha migliorato la qualità del lavoro che svolgo]	<b>4,71</b>

#### 4.8. L'uguaglianza di genere in Ateneo



Nel corso del 2024 è stato portato a termine il processo per la redazione e l'approvazione del Terzo Bilancio di Genere di Ateneo, base di dati e raccolta di informazioni indispensabili per la progettazione e pianificazione di nuove azioni per la parità/uguaglianza.

Il Terzo BdG è stato approvato nel mese di dicembre 2024<sup>89</sup>; nelle more dell'elaborazione del nuovo ciclo di pianificazione (Secondo Gender Equality Plan - GEP 2025-27) è stata contestualmente prorogata la vigenza del primo Gender Equality Plan (GEP) 2022-24.

Il nuovo Comitato Unico di Garanzia è stato nominato con D.R. n. 5744 del 30/12/2024, all'esito delle elezioni svoltesi nel mese di novembre 2024.

A partire dal primo ciclo avviato con il PIAO 2022-24, molti degli obiettivi di *performance* assegnati all'organizzazione nel suo complesso, al personale dirigente e tecnico-

<sup>88</sup> [Meglio illustrata in par. 5.1.2.](#)

<sup>89</sup> Presentato con un evento formativo svoltosi nel mese di maggio 2025. In corso di pubblicazione.

amministrativo si pongono in rapporto di derivazione/integrazione/complementarità con gli obiettivi pianificati con il GEP 22-24 e con il PAP (Piano delle Azioni Positive<sup>90</sup>), il che ha consentito di assicurare non solo il costante monitoraggio delle azioni progettate ma anche l’impulso condiviso verso la relativa realizzazione. Gli obiettivi di *performance* consistono, tra l’altro, in interventi di formazione specifica, di promozione di strumenti a sostegno di prodotti per la ricerca che tengano in conto la prospettiva di genere, di supporto alle ricercatrici in maternità, di aggiornamento e miglioramento della disciplina del lavoro agile e di monitoraggio del suo stato di attuazione. Sono segnalati, nelle tabelle allegate al PIAO, in colore **VERDE** o in colori misti, quando l’obiettivo sia a cavallo con altri atti di pianificazione primaria (es.: GEP + PSA)

In attesa dell’elaborazione del nuovo ciclo di pianificazione, ed a presidio dei risultati conseguiti, alcune delle azioni più significative del ciclo 24-26 sono state riproposte come obiettivi di *performance* nel PIAO 25-27<sup>91</sup>.

Dati, documenti, azioni realizzate ed in corso di realizzazione sono riportati nel Terzo Bilancio di genere, oltre che pubblicati nella sezione del sito web di Ateneo [dedicata](#) (in corso di aggiornamento, in conseguenza dell’approvazione del Terzo Bilancio di Genere e della conseguente elaborazione del GEP-PAP). Il rendiconto delle azioni realizzate nel 2024, **correlate ad obiettivi di *performance***, è riportato in

**Risultati raggiunti in attuazione degli obiettivi assegnati con il PIAO 2024/2026** (sub obiettivi istituzionali nn. 3, 4, 5, 6, 7, 8, 14, 15; sub obiettivi organizzativi di struttura nn. 3, 4, 9; obiettivo trasversale, n. 1).

#### 4.9. Azioni di inclusione: accessibilità fisica e digitale

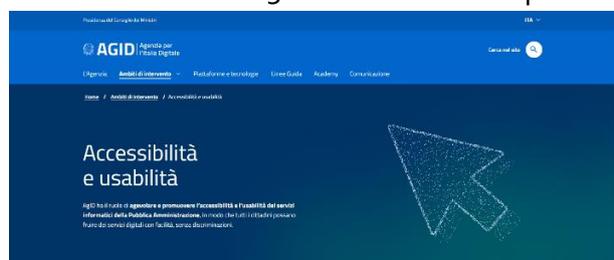


L’Università degli Studi di Napoli Federico II, nell’ambito delle azioni di promozione dell’accessibilità digitale e in attuazione delle disposizioni normative vigenti in materia (Legge n. 4/2004 e Linee Guida AGID sull’accessibilità degli strumenti informatici), ha confermato il proprio impegno attraverso il consolidato **Gruppo di lavoro dedicato all’accessibilità informatica**, composto da figure con competenze specifiche in ambito tecnico e normativo.

Nel corso dell’anno, tale Gruppo ha coordinato le attività di aggiornamento e pubblicazione delle dichiarazioni di accessibilità, procedendo con l’invio di n. 56 dichiarazioni al portale AGID, relative ai siti web dei Dipartimenti,



dei Centri e dei Corsi di Studio dell’Ateneo, nonché alle principali piattaforme istituzionali dedicate alla didattica e ai servizi digitali rivolti a studenti, docenti e



<sup>90</sup> Adottato dal Comitato Unico di Garanzia di Ateneo.

<sup>91</sup> A partire dal primo ciclo di pianificazione, gli obiettivi di *performance* derivati dal GEP sono evidenziati in colore VERDE nelle tabelle allegate al PIAO (2.2.1, 2, 3, 4) o in colore misto (es: verde + giallo) se a cavallo di diverse pianificazioni (es.: GEP + PSA).

personale tecnico-amministrativo. Tra le piattaforme oggetto di aggiornamento si segnalano, in particolare, “ESOL Sondaggi”, “Docenti Unina”, “Opinioni Studenti” e “Federica Web Learning”, strumenti ormai consolidati nell’infrastruttura digitale dell’Ateneo. In parallelo, sono state aggiornate anche le dichiarazioni di accessibilità delle applicazioni mobili afferenti al dominio *unina*, al fine di garantire la piena fruibilità dei contenuti e dei servizi anche da dispositivi mobili, in conformità ai requisiti di accessibilità previsti a livello nazionale e internazionale.

Nell’ottica di favorire una sempre maggiore consapevolezza e diffusione della cultura dell’accessibilità, l’Ateneo ha inoltre promosso azioni formative rivolte al personale tecnico incaricato della gestione dei siti web istituzionali. In particolare, nel mese di novembre, il **Centro di Ateneo SInAPSi**, in stretta sinergia con il Responsabile della Transizione Digitale, ha progettato e realizzato un percorso formativo teorico-pratico della durata di due ore, dal titolo “*Principi di Accessibilità Informatica – aspetti tecnici*”. Il corso ha inteso fornire un quadro aggiornato e operativo sugli strumenti e sulle buone pratiche per rendere accessibili i contenuti digitali, con un focus specifico sull’implementazione delle “Linee Guida sull’Accessibilità degli Strumenti Informatici” elaborate da AGID e sull’applicazione dei criteri previsti dalle *Web Content Accessibility Guidelines (WCAG)* nelle versioni 2.1 e 2.2.

Durante l’incontro, rivolto ai gestori dei siti web operanti nell’ambito del dominio *unina*, sono stati approfonditi gli strumenti di verifica tecnica, le modalità di autovalutazione e i principali interventi correttivi da attuare per il miglioramento continuo dell’accessibilità, in un’ottica di piena inclusività e di garanzia del diritto di accesso alle informazioni per tutte le categorie di utenza, comprese quelle con disabilità.

In coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida AgID, l’Ateneo ha inoltre provveduto ad aggiornare i propri Obiettivi di Accessibilità per l’anno in corso, pubblicandoli:

- sia nella sezione “Amministrazione Trasparente – Altri contenuti” del portale istituzionale

([https://www.unina.it/trasparenza/altri#p\\_p\\_id\\_101\\_INSTANCE\\_kuVvk6cossZr\\_](https://www.unina.it/trasparenza/altri#p_p_id_101_INSTANCE_kuVvk6cossZr_)),

- sia nell’apposita sezione del portale AgID dedicato alla raccolta delle dichiarazioni e degli obiettivi di accessibilità delle pubbliche amministrazioni

(<https://form.agid.gov.it/view/eeacd770-e11d-11ee-a506-b77871014fe4>).

Tutte le informazioni aggiornate in merito alle attività e agli strumenti messi a disposizione per il supporto all’accessibilità digitale sono consultabili nella sezione dedicata del portale di Ateneo, accessibile al seguente link: <https://www.unina.it/aiuto/accessibilita>.

Informazioni su una delle azioni di maggior rilievo in corso di implementazione volte al miglioramento dell’**accessibilità fisica** si trovano nel [par. Centro Musei delle Scienze NNF](#).

## 5. ASCOLTO DELL’UTENZA



Nel corso del 2024 l’Ateneo ha proseguito nel percorso già avviato negli anni precedenti. Si illustrano, di seguito, le iniziative principali che hanno coinvolto l’Utenza, interna ed esterna, nella valutazione dei servizi resi dall’Ateneo.

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 [PIAO di Ateneo 2024-26](#) (obiettivo n. 11) e, in prosieguo, nel [PIAO 2025-27](#) (obiettivo istituzionale n. 8, tab. 2.2.1, obiettivo organizzativo di struttura n. 8, tab. 2.2.2).

## 5.1. Progetto “Good Practice”

### 5.1.1. L'indagine sull'efficacia percepita in merito ai servizi tecnico-amministrativi erogati dall'Ateneo (progetto Good Practice 2024/2025)

Nell'ambito del progetto Good Practice 2024/2025 - al quale l'Ateneo ha aderito per il sesto anno consecutivo – è stata condotta l'indagine sull'efficacia percepita in merito ai servizi tecnico-amministrativi erogati dall'Ateneo nel 2024; come di consueto, sono stati somministrati *on line* due distinti questionari (rivolti rispettivamente al personale tecnico-amministrativo e dirigente e al personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti), raggiungibili mediante due 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 26 febbraio 2025 al 3 aprile 2025 ed è stata pubblicizzata attraverso diversi canali di comunicazione. Alla chiusura della rilevazione si sono contati 542 questionari compilati da personale tecnico-amministrativo e dirigente, pari al 22,58% della platea complessiva stimata, e 988 questionari compilati da personale docente, ricercatore, dottorandi e assegnisti, pari al 15,2% della platea complessiva.

L'analisi delle risultanze evidenzia un grado di soddisfazione complessiva pari a 4,00 su una scala da 1 a 6, in lieve diminuzione rispetto all'anno precedente (-0,10).

**Per il personale t.a. sono stati presi in esame i seguenti ambiti:**

*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 sono stati presi in esame i seguenti ambiti:**

*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*

**Il PTA:**

- o **percepisce come più che adeguati** (ossia con una media dei punteggi superiore a 4,5 su 6) i seguenti ambiti: il **supporto alla gestione delle procedure di concorso per il personale**, con una media pari a **4,72/6**; il **supporto per l'erogazione dei servizi di welfare** (sussidi, assegni familiari, pensioni, esenzioni...), con una media pari a **4,61/6**.

- **non fa emergere ambiti percepiti come problematici**, intesi, come tali, quelli che presentano una media dei punteggi inferiore a 3,5 su 6. L’ambito con la valutazione più bassa è quello della diffusione delle informazioni attraverso le pagine ufficiali/i social media tra quelli relativi al supporto amministrativo analizzati (3,6)

**Il personale docente percepisce:**

- **come più che adeguati** (ossia con una media dei punteggi superiore a 4,5 su 6) i seguenti ambiti: il **supporto alla gestione dei tirocini**, con una media pari a **4,92/6** (Amm. Centrale); il **supporto per la gestione della didattica su piattaforma e-learning**, con una media pari a **4,6/6** (Amm. Centrale) e **4,61/6** (Strutture Decentrate).
- **come problematici** (ossia con una media dei punteggi inferiore a 3,5 su 6) i seguenti ambiti: **Servizi generali e logistica (2,77,)** **Interventi di manutenzione (3,35 e 3,42, rispettivamente per amm.ne centrale e strutture) e Azioni per la Sostenibilità energetica ed ambientale (3,07)**

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 2019-2024, sulla base dei risultati dei questionari sopra illustrati:

[https://www.unina.it/documents/11958/70169209/SINTESI\\_ESITI\\_INDAGINI\\_SODD\\_SERVIZI\\_RETE\\_2025-04-23.pdf/](https://www.unina.it/documents/11958/70169209/SINTESI_ESITI_INDAGINI_SODD_SERVIZI_RETE_2025-04-23.pdf/)

*5.1.2. L’indagine sul benessere organizzativo*

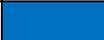
A partire dall’anno accademico 2019/2020, l’Ateneo ha promosso, nell’ambito del progetto *Good Practice*, un’indagine periodica rivolta al personale tecnico-amministrativo, con l’obiettivo di monitorare e comprendere la percezione del benessere organizzativo all’interno della Comunità universitaria.

Al momento della redazione della presente relazione, risulta completato il quinto ciclo consecutivo di rilevazione - nell’ambito di GP 2023/2024<sup>92</sup>.

Il questionario, compilabile su base volontaria e in forma anonima, prevede un set strutturato di quesiti, organizzati per area tematica (es. relazioni interne, valorizzazione professionale, benessere lavorativo, equità e inclusione, qualità del clima lavorativo). Ai/alle partecipanti è richiesto di esprimere, per ciascuna affermazione, il proprio livello di accordo su una scala da 1 (per niente d’accordo) a 6 (del tutto d’accordo).

L’edizione 2023-2024 ha registrato la partecipazione di 497 dipendenti, dato che conferma un livello costante di interesse e coinvolgimento rispetto alle edizioni precedenti.

*Legenda colorazione punteggi*

Intervallo punteggio	Colore
> 5	
da 5 a 4,50	
da 4,4 a 3,6	
da 3,5 a 3	
< 3	

<sup>92</sup> E’ in corso di svolgimento la sesta indagine, nell’ambito di GP 2024/2025.

**A – L’ambiente di Lavoro:** percezione moderatamente positiva ma non entusiasta. Il risultato suggerisce che, sebbene molti dipendenti trovino l’ambiente di lavoro accettabile, con particolare riguardo alla possibilità di prendere pause o di lavorare con ritmi sostenibili. Permangono margini di miglioramento, ad esempio per quanto riguarda gli spazi, il comfort o l’organizzazione fisica del luogo, oltre che riguardo alla sensazione di ansia e malessere.

Domanda	Punteggio
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti]	3,82
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente]	3,94
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [NON mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (ansia, insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)]	3,60

**B – Le discriminazioni:** Le percezioni relative a eventuali discriminazioni per età, genere o disabilità risultano generalmente positive, anche se con lievi differenze tra i temi trattati.

Domanda	Punteggio
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Sento che la mia età NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato/a correttamente e con rispetto]	4,83
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Sento che la mia identità di genere NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato/a correttamente e con rispetto]	4,87
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Sento che la mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato/a correttamente e con rispetto]	4,60

**C - L’equità nella mia organizzazione:** questa sezione evidenzia una percezione non positiva dell’equità, con alcuni punteggi inferiori a 3, segno che la percezione dell’equità richiede attenzione.

Domanda	Media
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Ritengo che vi sia equità nell’assegnazione del carico di lavoro]	3,33
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità]	3,34
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Giudico equilibrato il rapporto tra l’impegno richiesto e la mia retribuzione]	2,99
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]	2,77

**D - Carriera e sviluppo professionale:** è un’area in cui si rinvengono valutazioni non positive, soprattutto quando si entra nel merito della struttura delle opportunità di crescita, della chiarezza dei percorsi di carriera e della correlazione con il merito.

Domanda	Media
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno/a è ben delineato e chiaro]	2,88
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito]	2,72
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [L'organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli]	3,01
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale]	3,55
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Sono soddisfatto/a del mio percorso professionale all'interno dell'organizzazione]	3,48

**E - Il mio lavoro:** la percezione del proprio ruolo lavorativo è positiva: il personale sente di avere le competenze e, in buona parte, gli strumenti necessari. Anche l'autonomia e la soddisfazione personale ricevono punteggi moderatamente positivi. La valutazione più bassa attiene al senso di realizzazione personale.

Domanda	Media
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [So quello che ci si aspetta dal mio lavoro]	4,33
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro]	5,05
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro]	4,34
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Ho la possibilità di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro]	4,27
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale]	3,94

**F - I miei colleghi:** questa area indica un forte senso di disponibilità e spirito collaborativo tra colleghi. Anche il rispetto interpersonale è percepito in maniera decisamente positiva. La valutazione più bassa attiene alla percezione dell'organizzazione come favorevole al lavoro di gruppo, suggerendo che i ruoli siano ancora gerarchizzati e compartimentati.

Domanda	Media
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Mi sento parte di una squadra]	3,89
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti]	5,25
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Sono stimato/a e trattato/a con rispetto dai colleghi]	4,69
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti]	4,08
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare]	3,82

**G - Il contesto del mio lavoro:** è percepito come generalmente accettabile, ma non eccellente. Da evidenziare che la percezione dell'investimento sulle persone, della

circolazione delle informazioni e della partecipazione ai cambiamenti organizzativi è relativamente debole.

Domanda	Media
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [L'organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione]	3,49
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro]	3,96
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti]	3,71
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata]	3,52
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita]	3,56
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili]	4,04
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro]	3,35

**H - Il senso di appartenenza:** il risultato mostra che il personale prova un certo grado di orgoglio rispetto alla propria appartenenza e disponibilità all'impegno.

Domanda	Media
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali]	3,88
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a]	4,16
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]	4,78
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Mi sento parte della mia organizzazione]	4,22
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società]	4,43

La sezione 2 - Grado di conoscenza del sistema di valutazione (L- La performance organizzativa. M - Le mie performance N. Il funzionamento del sistema) e la sezione 3 – Valutazione del superiore gerarchico (O – Il mio 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): le sezioni 2 e 3 restituiscono un quadro equilibrato, in cui tuttavia emergono aspetti che richiedono attenzione: la conoscenza delle strategie dell'organizzazione e la capacità di assicurare premialità, la chiarezza dei criteri per la pianificazione e per la valutazione delle performance.

Domanda	Media
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Sono informato/a sulle strategie dell'organizzazione]	3,34

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [L'organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano]	3,19
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [I criteri per la pianificazione e la valutazione della <i>performance</i> sono illustrati con chiarezza al personale]	3,47

Le valutazioni più positive, in parziale contraddizione con i risultati della sezione appena analizzata, attengono alla chiarezza di obiettivi e risultati attesi e sulle informazioni rispetto alla valutazione.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione con riguardo al mio lavoro]	4,02
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Sono informato/a sulla valutazione del mio lavoro]	4,08

Ulteriori considerazioni positive attengono al superiore gerarchico, con particolare al riconoscimento ed all'equità, alla sensibilità ai bisogni personali ed alla competenza.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Il/La mio/a responsabile è sensibile ai miei bisogni personali]	4,11
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Il/La mio/a responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro]	4,20
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Il/La mio/a responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte]	4,15
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Stimo il/la mio/a responsabile e lo/la considero una persona competente e di valore]	4,30

## 5.2. *Ascolto dell'Utenza - Amministrazione Centrale*

In attuazione del PIAO 24-26 (obiettivo istituzionale n. 15; obiettivo organizzativo di struttura n. 11), ed in prosieguo delle azioni avviate nel 2023, l'Area Organizzazione e Sviluppo ha coordinato l'attivazione di un'indagine volta a rilevare il grado di soddisfazione degli utenti in merito alla fruizione dei servizi erogati – anche in modalità a distanza – dagli Uffici dell'Amministrazione Centrale. I dati riportati nella presente relazione si riferiscono al periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2024.

L'indagine è stata realizzata tramite l'applicativo MS-Forms in uso presso l'Ateneo: nell'anno 2024 sono stati attivi 352 sondaggi di gradimento - ciascuno riferito a uno specifico servizio erogato, anche a distanza, e resi accessibili mediante link personalizzati, messi anche a disposizione nel catalogo dei servizi pubblicato sul sito web di Ateneo, nella pagina dedicata: [Amministrazione Centrale](#).

I contenuti del questionario, inizialmente definiti per i servizi dell'Amministrazione centrale, sono stati successivamente estesi anche alle Strutture decentrate, al fine di garantire uniformità e coerenza nella rilevazione del grado di soddisfazione.

Tutti i questionari comprendono quesiti volti a rilevare il livello di gradimento rispetto a quattro ambiti principali:

- **canali di comunicazione a distanza**, con *item* relativi alla tipologia di canale utilizzato e alla facilità di contatto;
- **contatti con il personale presso la sede**, con *item* relativi all'adeguatezza degli orari di ricevimento;
- **sito web di Ateneo [www.unina.it](http://www.unina.it)**, con *item* riguardanti la facilità di reperimento delle informazioni, dei recapiti e degli orari, nonché della modulistica (ove prevista);
- **valutazione del servizio fruito**, con *item* relativi alla cortesia e competenza del personale, ai tempi di attesa per ricevere informazioni ed all'eventuale presenza di criticità.

Vengono inoltre valutati elementi come la chiarezza delle modalità di accesso al servizio, la qualità percepita del servizio rispetto alle aspettative e la chiarezza della documentazione eventualmente ricevuta.

Per ciascun quesito, agli utenti è stato richiesto di esprimere il proprio livello di soddisfazione su una scala da 1 a 6, dove 1 corrisponde a un basso livello di gradimento e 6 al massimo livello.

A differenza dell'indagine, condotta nel 2023 – erogata a fine anno mediante un invito alla compilazione massivo rivolto a tutti gli utenti che avevano fruito dei servizi nel corso dell'anno stesso – a partire dal 2024 l'indagine viene erogata, con il supporto dell'Ufficio Organizzazione e *Performance*, direttamente dalle singole Unità Organizzative, che invitano gli utenti alla compilazione del questionario di gradimento, comunicando il relativo link di accesso.

Alla data del 31 dicembre 2024 risultano pervenuti 4.418 questionari compilati, dai quali emerge un grado di soddisfazione medio complessivo pari a **4.87 su 6**. Il dato è stato calcolato sull'intero numero di compilazioni ricevute. Oltre alla media complessiva, sono stati elaborati i punteggi medi relativi a ciascun servizio e, per ogni Area, la media delle valutazioni dei servizi di rispettiva competenza.

Area	Numero risposte al 31/12/2024	Media Punteggi	Nr link attivi <sup>1</sup>
Area Affari Generali e gestione documentale (cartacea ed informatica)	404	5.01	26
Area Attività Contrattuale	60	5.44	24
Area Bilancio e Finanza	1164	4.77	15
Area Didattica e Servizi agli Studenti	520	4.31	134
Area Edilizia	329	5.03	25
Area Legale, Privacy e Trattamenti Accessori e Pensionistici	89	5.66	17
Area Organizzazione e Sviluppo	189	5.43	25
Area Prevenzione e Protezione	193	5.47	29
Area Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione	387	4.87	20
Area Risorse umane	245	5.40	25
Uffici di staff al Rettore e al Direttore Generale	838	4.77	12
<b>Totale complessivo Amministrazione Centrale</b>	<b>4418</b>	<b>4.87</b>	<b>352</b>

Tabella n. 17 - Risultati ascolto utenza delle Aree dell'Amministrazione Centrale.

Nell'allegato **CS\_Amm.ce** alla presente Relazione sono riportati, in forma sintetica, i risultati dell'indagine relativi al periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2024, con

riferimento sia alle singole Aree in cui si articola l'Amministrazione Centrale, sia alla tipologia di utenti che hanno compilato i questionari.

I risultati di dettaglio sono stati trasmessi ai rispettivi Dirigenti, al fine di consentire un'analisi puntuale delle eventuali criticità emerse e orientare la pianificazione e l'attuazione di azioni di miglioramento.

### 5.3. *Ascolto dell'Utenza – Strutture Decentrate*

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* per il 2023 prevedeva, per il personale tecnico-amministrativo in servizio presso i Dipartimenti e le altre Strutture di Ateneo la possibilità di opzionare, quale *obiettivo di continuità*, lo svolgimento di attività collegate all'ascolto dell'utenza e alle conseguenti azioni di miglioramento: l'opzione fu esercitata da sole 7 Strutture Decentrate.

A partire dal 2024, l'attività di rilevazione della soddisfazione dell'utenza è stata estesa a tutte le Strutture dell'Ateneo, in coerenza con l'evoluzione del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* e con l'impianto del PIAO 24-26.

I sondaggi, predisposti dall'Ufficio Organizzazione e *Performance*, riguardano i servizi erogati da tutte le Scuole, i Centri e i Dipartimenti di Ateneo, e ai relativi Uffici, raggiungendo la massima copertura a partire dal mese di ottobre 2024. I link sono riportati nelle pagine dedicate del sito web di Ateneo. [Dipartimenti](#) | [Centri](#) | [Scuole](#) | [Orto Botanico](#)

L'indagine è divenuta, pertanto, uno strumento strutturale e trasversale, utile a rilevare in modo sistematico la qualità percepita dei servizi erogati a distanza e a promuovere azioni di miglioramento condivise su scala di Ateneo.

I dati riportati in questa relazione si riferiscono alle compilazioni pervenute fino al 31 dicembre 2024: i questionari di ascolto dell'utenza attivi sono 465, e il grado di soddisfazione medio complessivo è pari a 4,5, su una scala da 1 a 6. I risultati sono stati elaborati calcolando la media dei punteggi riferiti a ciascun servizio e la media complessiva riferita all'intera indagine.

Per un riepilogo dei risultati si fa rinvio all'allegato **CS\_Strutt.**

### 5.4. *Ascolto dell'Utenza - Centro di Ateneo per le Biblioteche (CAB), Biblioteche e Raccolte librerie dipartimentali*

Nel 2024 è proseguita l'erogazione del questionario di *customer satisfaction*<sup>2</sup> in maniera strutturale per i servizi erogati dal Centro di Ateneo per le Biblioteche (CAB), dalle Biblioteche di Area e dalle Raccolte librerie dipartimentali, con il supporto tecnico e metodologico dell'Ufficio Organizzazione e *Performance*, assicurato sia nella fase di somministrazione sia nel monitoraggio periodico dei risultati.

**Centro di Ateneo per le Biblioteche – CAB:** Il questionario, composto da 11 quesiti, è rivolto a studenti, dottorandi, docenti e personale tecnico-amministrativo e si articola in due sezioni principali:

- la prima, dedicata all'esperienza degli utenti con i canali di comunicazione a distanza (mail, telefono e piattaforma Teams);

- la seconda, relativa alla fruibilità del sito web del CAB, con particolare attenzione alla reperibilità delle informazioni e alla chiarezza dei contenuti.

Per ciascun quesito, viene chiesto agli utenti di esprimere un giudizio su scala **da 1 a 6**, dove 1 rappresenta il livello minimo di soddisfazione e 6 il massimo.

I dati riportati in allegato a questa Relazione si riferiscono alle compilazioni pervenute dal 01 gennaio 2024 fino al 31 dicembre 2024: i questionari compilati sono 96, con un punteggio medio complessivo pari a **5,66/6**, in aumento rispetto all'anno precedente. I risultati, costantemente monitorati, offrono un utile strumento per orientare eventuali interventi di miglioramento.

**Biblioteche di Area e Raccolte Librarie:** i questionari, costruiti in sinergia con i Responsabili delle Biblioteche di Area ed approvati dal Presidente del CAB, sono accessibili mediante link personalizzati e tramite **QR Code** esposti nei locali delle biblioteche e delle Strutture dipartimentali, nonché inseriti nella modulistica cartacea di ciascuna biblioteca. Tale soluzione ha agevolato l'utenza nella compilazione del questionario contestualmente alla fruizione dei servizi, prevalentemente erogati in presenza.

I questionari, articolati in 14 quesiti, hanno raccolto informazioni relative all'utente (appartenenza alla comunità federiciana, frequenza e tipologia di utilizzo), nonché valutazioni su aspetti fondamentali del servizio:

- **adeguatezza del patrimonio documentale;**
- **logistica, qualità della comunicazione;**
- **cortesia;**
- **disponibilità del personale.**

La scala di valutazione è espressa in **valori da 1 a 5**, dove 1 indica il minimo e 5 il massimo livello di soddisfazione.

I dati riportati in allegato a questa Relazione si riferiscono al periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2024. Complessivamente, si contano n. 1.118 questionari compilati, di cui n. 914 per le Biblioteche di Area e n. 204 per le Raccolte librerie dipartimentali, con un grado di soddisfazione medio complessivo **pari a 4,59/5** per le Biblioteche di Area e **4,47/5** per le Raccolte librerie dipartimentali.

I dati sono stati elaborati calcolando la media dei punteggi riferiti a ciascun questionario e, successivamente, le medie per singola struttura.

Per un riepilogo dei risultati si rinvia all'allegato **CS\_ CAB\_Biblio**.

Napoli, 16 giugno 2025

F.to IL DIRETTORE GENERALE  
Dott. Alessandro BUTTA'