

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II

RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE*

(AI SENSI DEL D.LGS. n. 150/2009, come modificato dal D.LGS. n. 74/2017)

ANNO DI RIFERIMENTO 2022

Napoli, giugno 2023



La presente Relazione è stata redatta facendo ricorso a frequenti rinvii ipertestuali, per favorirne la leggibilità e per incentivarne la fruizione in formato elettronico, contenendo il consumo di carta e di inchiostro.

Sommario

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE. DATI E FATTI SALIENTI DELL'ANNO 2022	4
1.1. Il governo dell'Ateneo	5
1.2. Strutture e Comunità	6
1.2.1. Personale docente e ricercatore.....	6
1.2.2. Personale tecnico-amministrativo e dirigenziale	7
1.2.4. Altre tipologie	12
1.3. Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O.) per il 2022-24	13
1.4. Il lavoro agile in Ateneo.	14
1.5. Dati salienti.....	15
Didattica	15
Ricerca e Terza Missione	16
Attività e risultati – Ricerca-	16
Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – PNRR e Piano Complementare al PNRR	20
Terza Missione	24
Scuola Superiore Meridionale.....	27
Le Academy	27
Aurora – European Universities Alliance	27
Centro di Ateneo Federica web-learning.....	28
2. Risultati raggiunti in attuazione degli obiettivi assegnati con il P.I.A.O. 2022/2024	29
2.1. Risultati raggiunti in attuazione degli OBIETTIVI ORGANIZZATIVI DI ATENE0.....	30
2.2. Risultati raggiunti in attuazione degli obiettivi organizzativi di Struttura assegnati alle Ripartizioni.....	37
2.3. Risultati raggiunti in attuazione degli OBIETTIVI TRASVERSALI	52
3. Risultati di <i>performance</i> organizzativa di struttura	55
4. Risultati relativi alla <i>Customer satisfaction</i>	55
4.1. Progetto “Good Practice”	55
4.2. Progetto “Misurazione Customer Satisfaction di Ateneo” (MICSATA). Sintesi dei risultati del progetto pilota.	56
4.3. <i>Customer satisfaction</i> - Amministrazione Centrale	57
4.4. <i>Customer satisfaction</i> - Centro di Ateneo per le Biblioteche (CAB)	58
5. Gli obiettivi di <i>performance</i> delle Strutture Decentrate	59

Nella Relazione sono utilizzati i seguenti acronimi ed abbreviazioni:

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

P.I.A. = Piano Integrato di Ateneo

CdA = Consiglio di Amministrazione

D.G. = Direttore generale

VQR = Valutazione Qualità della Ricerca

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

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

PTA = Personale Tecnico Amministrativo

T.M. = Terza Missione

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

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

PRO₃ = Programmazione Triennale

P.L.A.I. = Piano Lavoro Agile Integrato

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE. DATI E FATTI SALIENTI DELL'ANNO 2022

La Relazione annuale sulla *performance* illustra **le attività svolte e i risultati conseguiti dall'Ateneo nell'anno 2022.**

Nella redazione della presente Relazione si è tenuto conto:

- del primo Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O.) adottato dall'Ateneo, approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 29.6.2022;
- delle risultanze dell'attività di monitoraggio degli obiettivi di *performance* assegnati per l'anno 2022, con particolare riguardo alla *performance* organizzativa ed alla *performance* dei Dirigenti di Ateneo;
- dei dati, atti e documenti concernenti le attività dell'Ateneo, acquisiti dagli Uffici o reperibili attraverso fonti aperte.

Il 31.3.2022¹ è **cessato lo stato di emergenza causato dalla pandemia da COVID-19**: conseguentemente e gradualmente sono state rimosse le limitazioni introdotte nel biennio 2020-21². Alcune delle 'eredità' della stagione pandemica sono state conservate e valorizzate: il lavoro agile del personale tecnico-amministrativo è stato reso strutturale e regolamentato³, l'utilizzo di strumenti ed applicazioni digitali consolidato ed ampliato, la formazione e la didattica a distanza preservate e ricontestualizzate.

Il 2022 è stato segnato dall'adozione del **primo P.I.A.O. di Ateneo**: sebbene annunciato già dalla primavera del 2021, il passaggio dalla pianificazione 'per compartimenti' a quella integrata ed organica è stato condizionato da persistenti incertezze normative che ne hanno accompagnato l'intero processo di formazione⁴. Il primo P.I.A.O. è stato elaborato in linea con le indicazioni di tempo in tempo disponibili, ripartito in sezioni omogenee ed essenzialmente sovrapponibile allo schema normativo, certamente da perfezionare in termini di integrazione e di omogeneizzazione tra i diversi contenuti: rappresenta una potenzialità da utilizzare ai fini del miglioramento organizzativo e del dialogo tra i diversi plessi dell'Amministrazione e tra quest'ultima ed il governo dell'Ateneo.

I risultati della **VQR 2015-19**⁵, resi disponibili nella primavera 2022 e decisamente lusinghieri per l'Ateneo, hanno apprezzabilmente contribuito all'incremento dell'importo del FFO 2022, con

¹ Decreto-legge 24 marzo 2022 , n. 24.

² La sequenza di atti e provvedimenti adottati in Ateneo per il governo dell'emergenza pandemica è reperibile all'indirizzo <https://www.unina.it/ateneo/ripre-misurecovid19#circolari> .

³ Si veda l'apposita sezione del P.I.A.O. di Ateneo per il 2022-24.

⁴ Le norme chiarificatrici in ordine al contenuto del PIAO ed alle conseguenti abrogazioni sono intervenute solo dopo la definitiva elaborazione del PIAO di Ateneo 2022/2024: il D.P.R. 24.6.22, n. 81 (in G.U. n. 151 del 30.6.22) ha individuato gli adempimenti relativi agli atti di pianificazione assorbiti nel PIAO (tra gli altri: Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, Piano della Performance, Piano dei fabbisogni del personale, Piano del lavoro agile, Piano per la parità di genere) e le relative abrogazioni di legge; il successivo Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione (30.6.22, in G.U. n. 209 del 7.9.22) ha definito il contenuto del PIAO e delle sue sezioni.

⁵ <https://www.anvur.it/attivita/vqr/vqr-2015-2019/>

riferimento alla cd. quota premiale, oltre che all'attribuzione di punti-organico sul Piano Straordinario di Reclutamento di Personale Universitario 2022-2026.

Negli ultimi mesi dell'anno sono stati acquisiti i risultati della partecipazione dell'Ateneo ai **Bandi PNRR**, emanati nel 2021: Federico II ha ottenuto l'approvazione di 35 progetti, per un importo di oltre 337 ml euro. Anche sul versante dei **Dipartimenti di Eccellenza** (2023/2027) Federico II ha conseguito importanti successi: ben 12 dei 26 Dipartimenti di Ateneo sono risultati beneficiari del finanziamento.

Sempre negli ultimi mesi dell'anno, è stato avviato dalla Direzione generale il processo finalizzato alla **revisione della struttura organizzativa**⁶, sia con riguardo all'Amministrazione Centrale, sia con riguardo ai Dipartimenti, con l'obiettivo di rispondere in maniera più efficace alle nuove sfide ed esigenze e di creare nuovi e più efficienti canali di comunicazione e collaborazione tra centro e periferia.

Tra i risultati conseguiti nel 2022, si annovera senz'altro l'apertura della nuova sede universitaria di **Scampia**⁷, che ospita attualmente il CdL in Professioni Sanitarie, e l'acquisizione in comodato di **Villa Ferretti**⁸, bene confiscato alla criminalità organizzata, in Bacoli.

1.1. Il governo dell'Ateneo

Rettore per il sessennio 2020-26 è il **prof. Matteo Lorito**, ordinario di Patologia Vegetale ([D.M. 782 in data 19.10.2020](#)). **Prorettrice** è la **prof.ssa Rita Maria Antonietta Mastrullo** ([D.R. n. 3784/2020](#)). I nominativi dei **delegati** che affiancano il Rettore in 27 diversi ambiti di governo sono consultabili sul sito web di Ateneo⁹.

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

⁶ Culminato nel Piano di riassetto – Azioni di miglioramento organizzativo pianificate per l'anno 2023, emanato con decreto del DG n. 162 del 21 febbraio 2023. Considerata l'incidenza del riassetto su diversi plessi/unità organizzative dell'Amministrazione Centrale, molte delle denominazioni riportate nella presente Relazione non trovano corrispondenza con quelle attualmente adottate e, parimenti, i pregressi ambiti di competenza non coincidono più, in taluni casi, con quelli attualmente definiti con il citato D.D.G.: in particolare, le *Ripartizioni* sono divenute *Aree* con rideterminazione – per alcune di esse - di compiti e funzioni e sono stati creati *ex novo* Uffici di coordinamento centro-periferia o dedicati al coordinamento della gestione di funzioni/progetti di particolare importanza (PNRR, Dipartimenti di eccellenza, AVA3). Il Piano prevede anche interventi diretti sulle Strutture decentrate, con omogeneizzazione dell'assetto degli Uffici.

⁷ <http://www.unina.it/-/31607389-si-inaugura-il-complesso-scampia-nuova-sede-della-federico-ii>.

⁸ <https://www.unina.it/-/31717130-lateneo-a-bacoli> <http://www.centrocongressi.unina.it/villa-ferretti-a-bacoli/>, definita da alcune testate giornalistiche 'l'Università più bella del mondo'.

⁹ cfr. sezione [Ateneo>Organigramma>Rettore e delegati](#).

1.2 Strutture e Comunità

Per il 2022 non si registrano sostanziali modifiche strutturali: si contano [4 Scuole](#), [26 Dipartimenti](#), [17 Centri di Ricerca Interuniversitari](#), [24 \(+1¹⁰\) 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](#).

UNINA conta un numero di Dipartimenti simile a quello di altri mega-Atenei italiani (con l'eccezione de La Sapienza).

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

Tabella 1.1 – Confronto Strutture. Fonte: CINECA, dati al 22-03-2023

Fino al mese di febbraio 2023 [l'Amministrazione centrale](#) si articolava in 11 Ripartizioni e 3 Uffici di staff del Rettore e Direttore generale.

1.2.1. Personale docente e ricercatore

Le unità di **personale docente e ricercatore** sono in **costante aumento** (cfr. dati riportati in Relazione Performance 2021):

PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE al 31/12/2021		PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE al 31/12/2022	
PROFESSORI ORDINARI	746	PROFESSORI ORDINARI	782
PROFESSORI ASSOCIATI	1058	PROFESSORI ASSOCIATI	1227
RICERCATORI UNIVERSITARI	258	RICERCATORI UNIVERSITARI	167
RICERCATORI LEGGE 240/10 - T.DET. TIPO A	524	RICERCATORI LEGGE 240/10 - T.DET. TIPO A	423
RICERCATORI LEGGE 240/10 - T.DET. TIPO B	274	RICERCATORI LEGGE 240/10 - T.DET. TIPO B	268
TOT. PERSONALE TEMPO INDET. + DET.	2860	TOT. PERSONALE TEMPO INDET. + DET.	2867

Tabella 1.2 - Personale Docente e Ricercatore in servizio, Fonte: Estrazione dati a cura dell'Ufficio Personale Docente e Ricercatore, effettuata in data 18/05/2023. Banca dati consultata: Carriere e Stipendi di Ateneo (CSA). Dati elaborati a cura dell'Ufficio Personale Docente e Ricercatore.

¹⁰ Centro Interdipartimentale di Medicina di Genere. http://www.unina.it/-/36030841-centro_genesis.

Nel seguente prospetto si riportano le **variazioni** intercorse durante l'anno 2022 fino alla data del 31.12.2022:

Personale docente e ricercatore suddiviso per ruolo con specifica convenzione AOU	Totale al 31/12/2021	Cessazioni dal servizio anno 2022	Assunzioni in servizio anno 2022	Cessazioni dal ruolo per stipula contratto nel ruolo superiore	Assunzioni nel ruolo con provenienza da altro ruolo	Totale al 31/12/2022
PROFESSORI ORDINARI	746	33	11	0	58	782
di cui AOU	109	9	0	0	11	111
PROFESSORI ASSOCIATI	1058	24	34	57	216	1227
di cui AOU	152	5	5	10	38	180
RICERCATORI UNIVERSITARI	258	7	0	84	0	167
di cui AOU	50	2	0	16	0	32
RICERCATORI LEGGE 240/10 - T.DET. TIPO A	524	42	26	85	0	423
di cui AOU	52	9	22	11	0	54
RICERCATORI LEGGE 240/10 - T.DET. TIPO B	274	2	43	131	84	268
di cui AOU	40	0	11	22	11	40
Totale complessivo	2860	108	114	357	358	2867

Tabella 1.3. - *Personale Docente e Ricercatore, variazioni intercorse nel 2022. Fonte: Estrazione dati a cura dell'Ufficio Personale Docente e Ricercatore, effettuata in data 18/05/2023. Banca dati consultata: Carriere e Stipendi di Ateneo (CSA). Dati elaborati a cura dell'Ufficio Personale Docente e Ricercatore.*

1.2.2. Personale tecnico-amministrativo e dirigenziale

Le unità di **personale tecnico-amministrativo** risultano in aumento rispetto al 2021 (+62); tuttavia, **la consistenza complessiva del 2022 risulta praticamente sovrapponibile a quella dell'anno 2020¹¹.**

¹¹ Nell'anno 2020 pari a 2289 unità di personale t.a.: cfr. [Relazione performance 2021](#), pagine 7 e ss.. Le unità di personale t.a. diminuiscono nel 2021 rispetto alla consistenza complessiva del 2020; nel 2022 le unità di personale aumentano e riportano la consistenza complessiva ai valori dell'anno 2020. L'incremento registrato nel 2022 ha riguardato essenzialmente il personale di cat. C e D, mentre il personale di cat. EP è in netta diminuzione.

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E DIRIGENTE al 31/12/2021	2229	PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E DIRIGENTE al 31/12/2022	2291
DIRIGENTI (di cui 1 con incarico di D.G. presso questo Ateneo)	12	DIRIGENTI¹²	11
CATEGORIA EP	148	CATEGORIA EP	120
CATEGORIA D	561	CATEGORIA D	621
CATEGORIA C	1083	CATEGORIA C	1117
CATEGORIA B	413	CATEGORIA B	413
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	12	COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	9

Tabella 1.4. - Personale Dirigente e tecnico-amministrativo in servizio. Fonte: Estrazione a cura dell'Uff. Personale TA, effettuata in data 17/05/2023. Il dato è stato elaborato secondo le istruzioni di cui all'allegato alla Circolare del MEF n. 5 del 10/06/2022, relativa al Conto annuale 2021. Banca dati consultata: CSA, unitamente ai dati elaborati a cura dall'Uff. Personale TA.

Nel seguente prospetto riepilogativo si riportano **le variazioni** intercorse durante l'anno 2022 fino alla data del 31/12/2022:

Personale TA e Dirigente suddiviso per ruolo/categoria e con specifica convenzione AOU	Totale al 31/12/2021	Cessazioni dal servizio	Assunzioni in servizio	Cessazioni dalla cat. per stipula contratto categoria superiore	Assunzioni nella categoria superiore	Totale al 31/12/2022
Dirigenti	12	1				11
EP totali	148	29	1			120
di cui EP AOU	51	23				28
D totali	561	33	70		23	621
di cui D AOU	43	9				34
C totali	1083	47	103	23	1	1117
di cui C AOU	345	9				336
B totali	413	27	28	1		413
di cui B AOU	34	3				31
Collaboratori ed Esperti Linguistici	12	3				9
Totale complessivo	2229	140	202	24	24	2291

Tabella 1.5 - Personale Dirigente e tecnico-amministrativo, variazioni intercorse nel 2022. Fonte: Estrazione a cura dell'Uff. Personale TA, effettuata in data 17/05/2023. Il dato è stato elaborato secondo le istruzioni di cui all'allegato alla Circolare del MEF n. 5 del 10/06/2022, relativa al Conto annuale 2021. Banca dati consultata: CSA, unitamente ai dati elaborati a cura dall'Uff. Personale TA.

¹² Non è conteggiata nel totale al 31.12.2022 una Dirigente collocata in quiescenza in tale data; sono conteggiati nel totale: un Dirigente in aspettativa per incarico di D.G. presso questo Ateneo, un Dirigente in aspettativa per incarico di D.G. presso altro Ateneo con effetto dal 1.1.2022, un Dirigente in aspettativa per incarico di D.G. della S.S.M. con effetto dal 29.8.2022.

Distribuzione del Personale tecnico amministrativo al 31-12-2022. Il totale del 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).

Per quanto riguarda le aree funzionali, le aree amministrative e tecniche hanno sostanzialmente pari peso e, sommate tra loro, rappresentano l'82% sul totale.

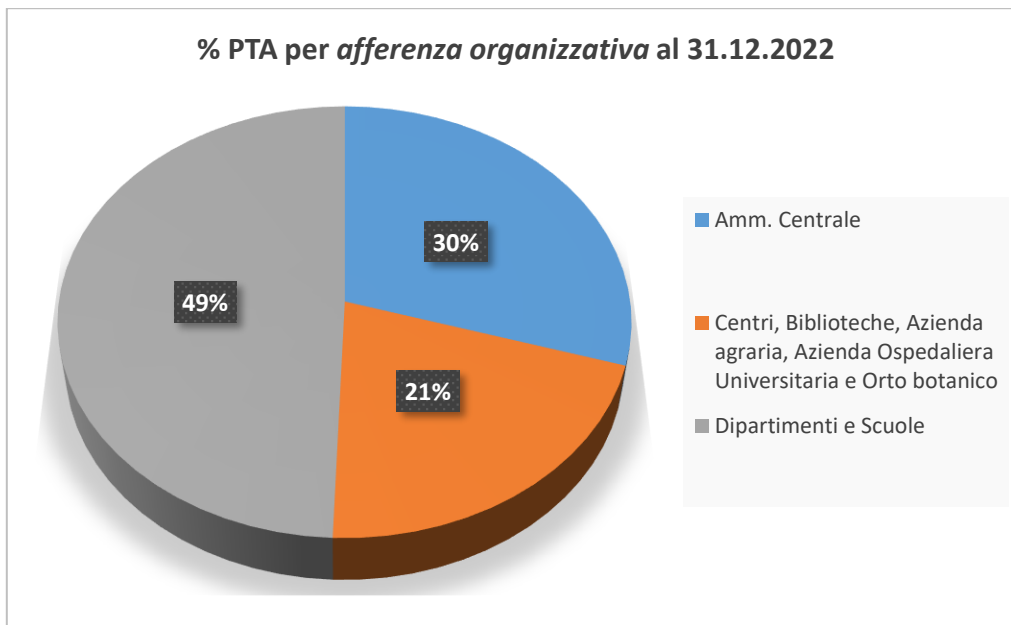


Grafico 1.1 – Distribuzione PTA per afferenza organizzativa. Fonte: Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati su estrazione da DataMart del personale del 04/04/23

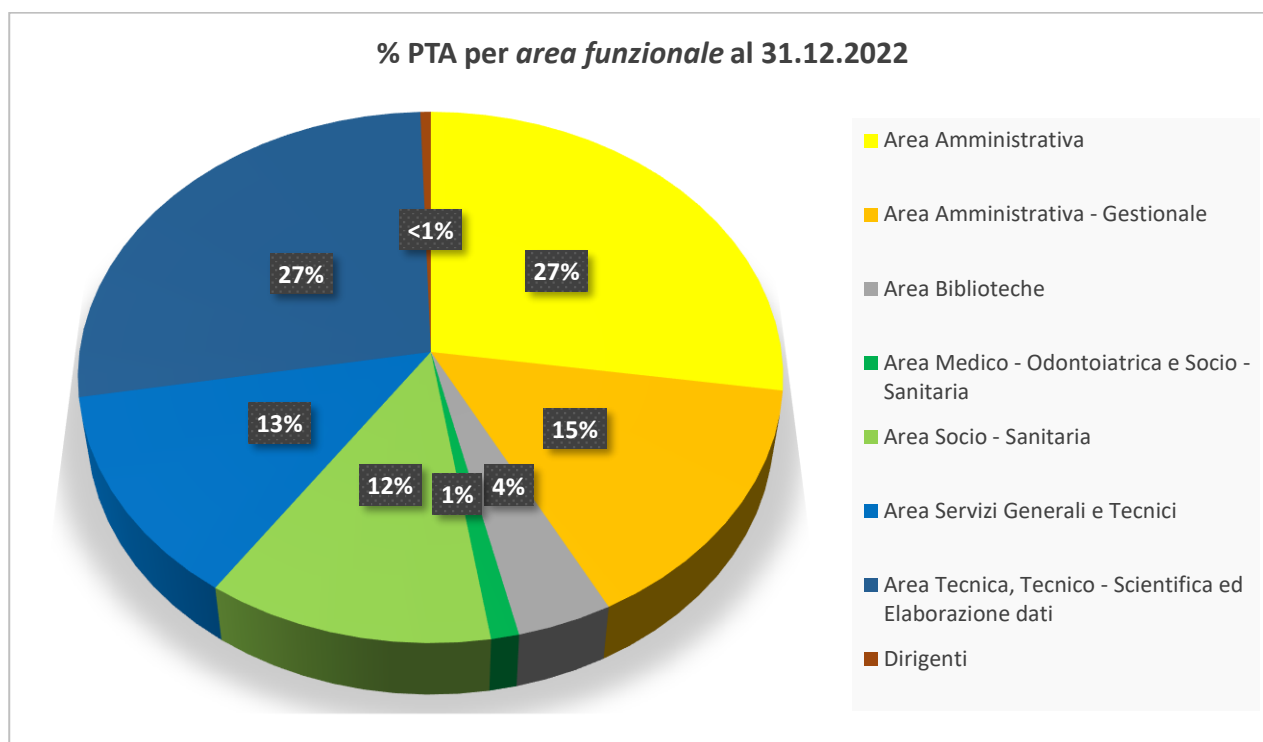


Grafico 1.2 – Distribuzione PTA per area funzionale. Fonte: Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati su estrazione da DataMart del personale del 04/04/23

Trend del PTA nell'ultimo triennio consolidato (2019-21). Il personale tecnico-amministrativo della Federico II è calato nel triennio 2019-21, dato in linea col sistema universitario pubblico nazionale. Rispetto al totale nazionale è passato dal 4.56% del 2019 al 4.43% del 2021; in controtendenza rispetto all'andamento nazionale vi è Bologna (che è passata dal 5.90% al 6.09% del totale nazionale), così come Padova, Torino e Milano, che hanno aumentato la loro quota.

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.

	n. unità di personale t.a.			% rispetto al totale nazionale		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Personale tecnico amministrativo						
Bologna - Università degli studi	2965	2944	2994	5,90%	5,94%	6,09%
Milano - Università degli studi	1999	2028	2035	3,98%	4,09%	4,14%
Napoli - Università degli studi "Federico II"	2292	2207	2179	4,56%	4,45%	4,43%
Padova - Università degli studi	2368	2391	2432	4,71%	4,82%	4,95%
Roma - Università degli studi "La Sapienza"	3839	3682	3553	7,64%	7,43%	7,23%
Torino - Università degli studi	1884	1892	1908	3,75%	3,82%	3,88%
Totale nazionale	50262	49580	49166			

Tabella 2.1 – Confronto Strutture trend PTA. Fonte: Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati su dati <http://ustat.miur.it/opendata/>, ottobre 2022

Il dato sulla dirigenza amministrativa è costante, così come il numero totale dei/delle Dirigenti a livello nazionale, rimasto sostanzialmente invariato nel triennio. Nel 2021 UNINA rimane al di sotto della media nazionale (rapporto personale dirigente/totale del personale tecnico-amministrativo), con 1 dirigente ogni 182 unità di personale, contro la media nazionale di un dirigente ogni 141 unità di personale. Fa eccezione la Sapienza, che tra il 2020 e il 2021 ha raddoppiato il numero dei Dirigenti (in precedenza molto inferiore alla media nazionale).

Dirigenti / Totale Personale tecnico-amministrativo e dirigenziale	2019	2020	2021	1 Dirigente ogni n. PTA (2021)
Bologna - Università degli studi	0,47%	0,54%	0,57%	176
Milano - Università degli studi	0,40%	0,44%	0,44%	226
Napoli - Università degli studi "Federico II"	0,52%	0,54%	0,55%	182
Padova - Università degli studi	0,51%	0,50%	0,53%	187
Roma - Università degli studi "La Sapienza"	0,29%	0,33%	0,68%	148
Torino - Università degli studi	0,58%	0,53%	0,47%	212

Tabella 2.2 – Confronto Strutture trend Dirigenti. Fonte: Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati su dati <http://ustat.miur.it/opendata/>, ottobre 2022

Per l'ultimo A.A. di cui sono disponibili dati (2021-22) il rapporto tra studenti iscritti e personale tecnico amministrativo è pari a 33,8 (1 unità di personale ogni 33,8 studenti). Si conferma il dato osservabile per i due anni accademici precedenti, ovvero il sottodimensionamento del personale t.a. rispetto alla media nazionale per lo stesso periodo (31.4 per l'A.A. 2021-22).

1 unità di Personale tecnico-amministrativo / ogni n. studenti iscritti	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Bologna	27,0	27,8	28,1
Milano - Università degli studi	30,6	30,2	30,0
Napoli Federico II	32,4	34,1	33,8
Padova	25,3	26,3	27,3
Roma La Sapienza	27,0	28,3	30,2
Torino - Università degli studi	39,8	41,0	40,8
Media nazionale	30,1	31,1	31,4

Tabella 2.3 – Confronto Strutture Rapporto PTA/studenti iscritti. Fonte: Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati su dati <http://ustat.miur.it/opendata/>, ottobre 2022

1.2.3 Studenti

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

Tipo Corso di Studi		A.A. 2020/2021		A.A. 2021/2022		A.A. 2022/2023	
		Immatricolati n. 25.707, di cui:	Isritti n. 83.037, di cui:	Immatricolati n. 23.565, di cui:	Isritti n. 75.984, di cui:	Immatricolati n. 22.021, di cui:	Isritti n. 71.575, di cui:
Corso di Specializzazione	SP	1.110	2.673	212	631	258	648
Master di primo livello	M1	274	274	249	274	32	32
Master di secondo livello¹³	M2	575	598	299	316	163	165
Laurea Magistrale Ciclo Unico	LMU	2.696	16.809	2.755	15.593	2.570	14.630
Laurea Magistrale	LM	6.147	15.185	5.307	13.874	5.084	13.093
Corso di Laurea	L	14.905	45.978	14.743	44.226	13.914	42.164

Tabella 3.1 – Numero di studenti iscritti a TUTTI I CORSI DI STUDIO nell'ultimo triennio, compresi gli immatricolati. N.B. Nel totale degli iscritti dei 3 anni accademici sono computati anche gli iscritti a Corsi di studio dei vecchi ordinamenti, previsti dalla previgente normativa, per i quali quindi non vi sono più immatricolati; in particolare, per l'a.a. 2022/2023, nel totale (n. 71.575) sono inclusi: Corso di Laurea L1 (iscritti n.156), Corso di Laurea specialistica L2 (iscritti n. 7), Diploma Universitario DU (iscritti n. 4), Corso di Laurea CL (iscritti n.556), Laurea ciclo unico LU (iscritti n.120). . Per l'a.a. 2022/2023 FONTE: Estrazione *Ufficio Gestione e Analisi dei dati* da DataMart Studenti (GEDAS) – estrazione effettuata in data 04/04/2023. Per gli a.a. 2020/2021 e 2021/2022 FONTE: [Relazione performance 2021](#).

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

Trend degli studenti nell'ultimo triennio consolidato (a.a. 2019/20-2021/22). Gli studenti iscritti ai Corsi di Laurea della Federico II sono in leggero calo¹⁴ ; in tabella è rappresentato anche il dato in percentuale sul totale degli studenti iscritti negli Atenei pubblici italiani.

Iscritti	n. studenti iscritti			% rispetto al totale nazionale		
	2019/20	2020/21	2021/22	2019/20	2020/21	2021/22
Napoli Federico II	74.289	75.351	73.553	4,91%	4,89%	4,77%
Totale nazionale	1.511.580	1.539.842	1.541.753			

Tabella 3.2 – Trend nr. Studenti iscritti nel triennio a.a. 2019/20 – 2021/22. Fonte: Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati su dati <http://ustat.miur.it/opendata/>, ottobre 2022. N.B. In tabella NON sono riportati gli iscritti ai CORSI DI STUDIO POST-LAUREA.

Trend degli studenti stranieri e fuori-sede nell'ultimo triennio consolidato.

Gli studenti stranieri (ossia con cittadinanza non italiana) iscritti alla Federico II sono aumentati di oltre un terzo nel triennio appena concluso, passando da 633 ad 863. La percentuale di studenti stranieri di UNINA risulta in netta crescita, per quanto il relativo peso percentuale sia ancora basso rispetto al totale nazionale.

Studenti stranieri	2019/20	2020/21	2021/22	2019/20	2020/21	2021/22
Napoli Federico II	633	730	863	0,74%	0,81%	0,89%
Totale complessivo	85486	90264	96467			

Tabella 3.3 – Trend nr. Studenti stranieri iscritti nel triennio a.a. 2019/20 – 2021/22. Fonte: Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati su dati <http://ustat.miur.it/opendata/>, ottobre 2022

La Federico II ha quasi il 30% dei propri studenti *fuori sede* (ossia residenti fuori dalla Provincia di Napoli), con una percentuale rispetto al totale degli studenti iscritti inferiore alla media nazionale. In Italia oltre 1 studente su 2 è fuori sede (con percentuali ancora superiori per i grandi Atenei del nord).

Percentuale Studenti <i>fuori sede</i> rispetto al totale Studenti iscritti	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Napoli Federico II	27,67%	27,87%	28,14%
Media nazionale	52,25%	52,84%	53,60%

Tabella 3.3 bis – Trend nr. Studenti fuori-sede iscritti nel triennio a.a. 2019/20 – 2021/22. Fonte: Elaborazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati su dati <http://ustat.miur.it/opendata/>, ottobre 2022

1.2.4 Altre tipologie

Queste le persone che – al 31.12.2022 – hanno **altre tipologie di rapporto** con l'Ateneo:

Altre tipologie	2021	2022	Variazione (%)
Numero totale	5.510	5.802	5,3%
Di cui:			
Assegnisti	441	605	37,2%
Dottorandi	1.538	2.006	30,4%
Specializzandi medici	2.579	2.235	-13,3%
Docenti a contratto	952	956	0,4%

Tabella 3.4 – Altre tipologie di rapporto di lavoro al 31.12.2022. Fonte: Estrazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati da DataMart Personale (CSA & Ugov) – estrazione effettuata in data 04/04/2023

¹⁴ in controtendenza rispetto al dato nazionale.

1.3 Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O.) per il 2022-24

Seppur con le cennate difficoltà, il primo P.I.A.O. di Ateneo è stato approvato nell'adunanza del 29 giugno 2022 e rappresenta una sorta di prima 'messa a sistema' degli atti di pianificazione che, precedentemente, venivano redatti secondo tempistiche e logiche differenti: hanno collaborato alla sua stesura diverse unità organizzative, prevalentemente incardinate nella Ripartizione Organizzazione e Sviluppo e nella Ripartizione Risorse Umane e Didattica e Docenza, tenendo conto anche del significativo contributo già assicurato nel 2021 da apposito Gruppo di lavoro, costituito con la finalità di predisporre la pianificazione del Lavoro Agile nella fase post-emergenziale ed il correlato sistema di indicatori di performance¹⁵.

Il P.I.A.O. si articola in 12 sezioni/sottosezioni:

1. **Contesto di riferimento;**
2. **Valore Pubblico** che l'Ateneo intende costruire/consolidare, così come risultante dagli atti di pianificazione di più alto livello ([Piano Strategico di Ateneo](#), [Gender Equality Plan – Piano di Uguaglianza di Genere per il 2022-24](#); Programmazione Triennale – PRO3);
3. **Performance**, nella quale sono riportati gli obiettivi di *performance* assegnati al Direttore Generale ed ai Dirigenti, oltre che gli obiettivi di *performance* cd. *Organizzativa* di Ateneo, per i quali sono valutati tutti i Dirigenti unitamente al Direttore Generale, e quelli *trasversali*, il cui impatto riguarda tutto il personale t.a. di Ateneo. È inoltre riportata una possibile rosa di obiettivi da assegnare al personale apicale, ferma l'autonomia gestionale dei soggetti valutatori, in modo da indirizzare l'attività di Uffici/Strutture verso la realizzazione dei *goals* più rilevanti (es. mappatura dei processi, quale attività 'multifunzionale' e propedeutica rispetto alla gestione del lavoro agile, al miglioramento organizzativo, oltre che alla prevenzione della corruzione). Gli obiettivi di *performance* sono fatti derivare dagli atti di indirizzo/pianificazione di più alto livello;
4. **Semplificazione e digitalizzazione:** in sede di prima stesura del P.I.A.O., anziché fornire un elenco di procedure da semplificare/digitalizzare si è ritenuto di avviare un percorso volto alla selezione dei processi maggiormente critici e da 'riformare'. In parallelo, come si vedrà nella sezione della presente Relazione dedicata ai risultati raggiunti in attuazione degli [obiettivi di performance](#), molti degli obiettivi assegnati al Direttore Generale, ai dirigenti ed al personale t.a. tutto, oltre che al Centro Servizi Informativi di Ateneo, si configurano come sviluppo della traiettoria strategica del P.S.A. *Semplificazione ed Università Agile* e costituiscono avvio o prosieguo di azioni volte alla digitalizzazione di processi di maggior impatto/numerosità (es.: rimborso missioni; gestione delle procedure di concorso);
5. **Rischi corruttivi e trasparenza:** la sezione traspone nel P.I.A.O. i contenuti precedentemente riportati nel P.T.P.C.T. di Ateneo. L'integrazione con la *performance* è assicurata dalla pregressa esperienza di elaborazione/gestione del P.I.A. (Piano Integrato di Ateneo) e del Piano della formazione, che già ricomprendevano specifiche iniziative

¹⁵ Gruppo di lavoro – nominato dal Rettore con decreto del 23.12.2020 e modificato con decreto del 5.5.2021 - per la predisposizione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.) di Ateneo relativo al triennio 2021/2023; a seguire, gruppo di lavoro – nominato dal Rettore con decreto n. 1376 dell'11.4.2022 - per l'analisi delle tematiche inerenti all'attuazione del Piano per il lavoro agile integrato.

volte ad incrementare la consapevolezza del personale t.a. in ordine ai possibili rischi corruttivi ed alle relative strategie di contenimento e contrapposizione;

6. **Struttura Organizzativa;**
7. **Programmazione ed Organizzazione del Lavoro Agile;**
8. **Programmazione Triennale dei fabbisogni:** la sezione assorbe i contenuti del Piano triennale dei fabbisogni del personale, docente e ricercatore e tecnico-amministrativo.
9. **Formazione del personale;**
10. **Monitoraggio;**
11. **Azioni di parità:** la sezione assorbe i contenuti del Piano delle Azioni Positive e del [Gender Equality Plan](#), le cui azioni, peraltro, sono in buona parte trasfuse in obiettivi di *performance* organizzativa di Ateneo/di Struttura¹⁶;
12. **Azioni di inclusione:** la sezione rinvia alle azioni/obiettivi finalizzati al miglioramento dell'accessibilità fisica (alcuni dei quali trasfusi in obiettivi di *performance*) e dell'accessibilità digitale.

1.4 Il lavoro agile in Ateneo.

Il lavoro a distanza in Ateneo è stato introdotto nel 2020, *ex abrupto*, in conseguenza dei provvedimenti di contenimento dell'epidemia da COVID-19 e proseguito in modalità 'emergenziale' anche nel 2021¹⁷ fino al mese di novembre: 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 della Ripartizione Risorse umane.

Di seguito, **il primo P.I.A.O. di Ateneo ha dedicato una intera sezione al lavoro agile**, inglobando il relativo Disciplinare, oggetto di successivi aggiustamenti dettati da sopravvenienze normative. Il supporto metodologico è stato fornito da un nuovo gruppo di lavoro, denominato P.L.A.I. (Piano Lavoro Agile Integrato), di cui al D.R. 1376 dell'11.4.22, che ha, tra l'altro, approvato le ricognizioni delle attività *smartabili* e dei servizi per tutte le Strutture dell'Ateneo (il cui elenco è stato allegato al P.I.A.O.).

L'accesso al lavoro agile è proseguito nel 2022, fermi i presupposti già fissati, ovvero la volontarietà (il personale t.a. accede al lavoro agile previa presentazione di istanza) e la regolamentazione (è necessaria la sottoscrizione di un accordo individuale, in cui sono stabilite, tra l'altro: il numero di giornate lavorative in modalità agile, fisse o variabili; la loro distribuzione, mensile o settimanale; le fasce di reperibilità; le attività da svolgere ed i volumi di *output* attesi).

Nel contempo sono proseguite le attività già avviate nell'anno 2021, ovvero la somministrazione di specifica formazione sia al personale dirigenziale che al personale t.a., nonché la misurazione di alcuni

¹⁶ Nell'apposita sezione del sito riguardante la parità di genere (<http://www.unina.it/web/parita-di-genero>) sono disponibili ulteriori dati sulle azioni progettate e sullo stato di avanzamento delle stesse.

¹⁷ Il primo P.O.L.A. (Piano Operativo del Lavoro Agile) di Ateneo non ha trovato applicazione in quanto la fase emergenziale si è prolungata fino al mese di ottobre 2021, conformando l'andamento del lavoro a distanza alla situazione epidemiologica ed alle diverse fasi della campagna vaccinale (i provvedimenti succedutisi sono ancora leggibili in <http://www.unina.it/ateneo/ripre-misurecovid19>).

indicatori (sia in esecuzione delle direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica che a fini conoscitivi¹⁸).

1.5 Dati salienti

Didattica

Come accennato in premessa, l'attività didattica di Ateneo si è svolta prevalentemente in presenza, essendo state gradualmente rimosse le limitazioni concernenti le capienze massime e l'accesso ai luoghi di lavoro/studio.

È rimasta confermata la soglia della cd. *No-tax area* (pari ad € 26.000), così come fissata nel 2021 quale risposta dell'Ateneo alle difficoltà legate al persistere della situazione emergenziale¹⁹.

Di seguito, i numeri relativi all'offerta didattica per l'a.a. 2022/23:

Corsi di Laurea (Triennali)	77
Corsi di Laurea Magistrali non a ciclo unico	81
Corsi di Laurea Magistrali a ciclo unico	10
Corsi di Dottorato di Ricerca	50
di cui afferenti alla Scuola Superiore Meridionale	8

Tabella 4 – Dati anno accademico 2022/2023. Fonte: Estrazione Ufficio *Gestione e Analisi dei dati* da DataMart Studenti (GEDAS) – estrazione effettuata in data 04/04/2023.

Per quanto concerne gli altri Corsi di studio si riportano di seguito i dati relativi all'a.a. 2021/22, in quanto quelli disponibili per il 2022/2023 sono ancora estremamente parziali:

Master universitari di I livello attivati	13*
Master universitari di II livello attivati	35*
Di cui Master attivati con sede amministrativa presso altri Atenei	4*
Scuole di Specializzazione di Area non Medica	12*
Scuole di Specializzazione di Area Medica	54*

Tabella 4 bis – Dati di studio anno accademico 2021/2022. Fonte: Estrazione Ufficio *Gestione e Analisi dei dati* da DataMart Studenti (GEDAS) – estrazione effettuata in data 04/04/2023.

L'offerta didattica per l'a.a. 2022/23 si è arricchita di **4 nuovi corsi di studio**, di cui 3 magistrali ed erogati in lingua inglese, ovvero:

- *Quantum science and engineering* (LM-44 – Fisica),
- *Meccatronica* (L-P03 – Ingegneria Elettrica e delle Tecnologie dell'Informazione),
- *Industrial chemistry for circular and bio economy* (LM-71 – Scienze Chimiche),
- *Volcanology* (LM-74 – Scienze della Terra, dell'Ambiente e delle Risorse)²⁰.

¹⁸Al monitoraggio degli indicatori è stato anche correlato uno specifico obiettivi di *performance*; analogamente per l'elaborazione/aggiornamento del Disciplinare, assegnato quale obiettivo organizzativo di Ateneo in considerazione del coinvolgimento della governance e di tutti i plessi dell'amministrazione.

¹⁹ Fonte: [Semplificazione guida 22-23 8.8.2022 \(unina.it\)](#).

²⁰ Fonte: Ufficio Gestione ed Analisi dei Dati.

Anche nell'anno 2022, tesaurizzando le esperienze affinate in fase pandemica, l'Ateneo ha fatto utilizzo di piattaforme per l'erogazione di didattica asincrona, a supporto/integrazione di quella sincrona, destinata a studenti e lavoratori. Dal 2019 al 2022 la multiplatforma [federica.eu](https://www.federica.eu) ha sestuplicato il numero di utenti²¹.

Ricerca e Terza Missione

In apertura della sezione, si segnalano i lusinghieri risultati dell'Ateneo nella **VQR 2015-19**. L'ANVUR ha avviato la valutazione a novembre 2020, terminandola a febbraio 2022²²; nella VQR sono stati valutati anche i casi-studio di Terza Missione. Nel suo complesso, il nostro Ateneo ha conseguito valori di R (indicatore di tipo qualitativo, che misura la qualità dei prodotti rispetto alla qualità media) mediamente superiori all'unità e valori degli indicatori IRAS (indicatori qualità della ricerca di Area e di Istituzione) che lo collocano stabilmente fra il 2° e 3° posto assoluto nella graduatoria degli Atenei statali d'Italia, con le favorevoli ricadute – su consistenza del FFO e sui cd. 'punti-organico' – già accennate nella Presentazione.

Attività e risultati – Ricerca²³-

Anche in attuazione di specifici [obiettivi organizzativi di Ateneo](#), la Ripartizione Ricerca e Terza Missione ha avviato l'implementazione del *Sistema Integrato della Ricerca di Ateneo* (SIRA)²⁴ e proseguito il popolamento del nuovo portale di Ateneo dedicato alla Ricerca (<https://www.ricerca.unina.it/>), dal quale si accede alle **opportunità di finanziamento** in ambito **nazionale** ed **internazionale**, a dati e risultati, a diverse utilità e funzionalità, tra le quali *U-webTimesheet* ed *IRIS-CINECA*, al *Magazine* della ricerca in Ateneo, al catalogo delle strutture di Ateneo dedicate, ai risultati della Valutazione, alle attività delle *Task Forces* di Ateneo²⁵, alle opportunità di formazione in materia di gestione dei progetti, oltre che a specifiche sezioni dedicate alla gestione dei progetti PNRR ed ai Dipartimenti di Eccellenza.

Si evidenziano di seguito le principali attività che hanno coinvolto l'Ateneo nell'anno 2022:

Dipartimenti di Eccellenza²⁶. Conclusosi positivamente il ciclo 2017-2021 con l'approvazione delle relazioni finali di tutti e 5 i Dipartimenti finanziati, nel 2022 si sono svolte le selezioni per il nuovo ciclo 2023-2027. Nella prima fase il MUR ha selezionato 15 Dipartimenti della Federico II (15 è il numero massimo possibile per singolo Ateneo) che avrebbero concorso alla definizione della graduatoria

²¹ Nel 2020-21, le principali piattaforme mondiali di erogazione MOOC hanno raddoppiato il numero di utenti: Coursera, principale *aggregator* mondiale, da 40 milioni di utenti è arrivata a oltre 90 milioni alla fine del 2021. Federica.eu è passata dai 120mila utenti del 2019 ai 720mila del 2022. Fonte: Relazione del DT di Federica web-learning.

²² [comunicato-stampa-VQR-2015_2019.pdf \(anvur.it\)](#)

²³ Contenuti, notizie e dati forniti dagli Uffici della Rip. Ricerca e Terza Missione.

²⁴ Per i dettagli si veda la **sezione** della presente Relazione dedicata agli obiettivi organizzativi di Ateneo.

²⁵ Le **Task Forces di Ateneo**: costituiscono uno strumento agile ed efficace per promuovere collaborazioni di ricerca interdisciplinari e realizzare sinergie trasversali tra i Dipartimenti, creando integrazioni tra competenze e conoscenze diverse ma complementari. Nel 2022 il Senato Accademico ha deliberato l'istituzione di una nuova Task Force, denominata (Bio)Economia Circolare, portando a 11 le *Task Forces* attualmente attive in diversi ambiti (<https://www.ricerca.unina.it/taskforces/>).

²⁶ <https://www.ricerca.unina.it/dipartimenti-universitari-di-eccellenza-2023-2027/>

finale dei 180 Dipartimenti di Eccellenza finanziati. Il 28 dicembre 2022 il MUR ha comunicato gli assegnatari dei finanziamenti e l'Ateneo ha registrato uno dei risultati più lusinghieri tra tutti gli Atenei italiani, vedendo vincitori ben 12 Dipartimenti. Di seguito il relativo elenco, con indicazione del finanziamento assegnato e del costo totale dei progetti, compresa la quota di cofinanziamento:

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

Tabella 5 – Dipartimenti di Eccellenza, finanziamenti assegnati e costo totale dei progetti. Fonte: Ufficio Supporto all'Individuazione delle Opportunità di Finanziamento ed alla Gestione dei Progetti di Ricerca (ora: Ufficio Progetti di Ricerca)

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

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

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

Alla fine della fase valutativa, sono stati **finanziati 3 dei 5 progetti presentati dall'Ateneo**, in particolare:

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

Tabella 6 – Progetti di Ateneo finanziati nel Piano Operativo Salute. Fonte: Ufficio Supporto all'Individuazione delle Opportunità di Finanziamento ed alla Gestione dei Progetti di Ricerca (ora: Ufficio Progetti di Ricerca).

Ecosistemi dell'Innovazione. Bando dell'Agenzia per la Coesione Territoriale emanato nel 2021, cui l'Ateneo ha partecipato. Dei progetti presentati/partecipati dall'Ateneo, 14 sono stati ammessi alla seconda fase di valutazione (per un valore totale di 360 milioni di euro) con l'Ateneo capofila su 3 progetti per un ammontare di 88 milioni di euro.

Nel 2022 sono stati resi noti i risultati della selezione che ha visto ammessi a finanziamento 3 dei 14 progetti presentati dall'Ateneo, che, tuttavia, ha **rinunciato all'assegnazione**, in quanto l'Ente finanziatore (Agenzia per la Coesione Territoriale) ha ridotto in misura significativa (fino al 50%) l'ammontare del contributo.

DM 737/2021 – Criteri di riparto e utilizzazione del Fondo per la promozione e lo sviluppo delle politiche del Programma Nazionale per la Ricerca-PNR. Con Decreto MUR n. 1056 del 5 settembre 2022, alla luce dei risultati della VQR 2014 – 2019, sono stati assegnati all'Ateneo ulteriori € 868.664,62²⁷ che l'Ateneo ha destinato a copertura del costo della terza annualità dei contratti per gli RTDa finanziati nell'ambito del DM 1062/2021 e per incrementare il budget a disposizione per il finanziamento della linea C del Bando "Finanziamento della Ricerca di Ateneo" 2022.

Bando FRA (Finanziamento della Ricerca di Ateneo) 2022. Emanato con la finalità di sostenere i ricercatori che non siano già destinatari di finanziamenti provenienti da bandi competitivi e distinto in tre differenti linee (A, B e C). Sono stati presentati 32 progetti per la linea A, 188 Progetti per la linea B, 100 progetti per la linea C, con un budget a disposizione così distinto: Linea A 1.600.000 (comprensivi di cofinanziamento della Compagnia di San Paolo), Linea B 2.245.206,19, Linea C 1.200.000 (comprensivi del contributo a valere sul DM 737/2021) Nel 2022 si è conclusa la valutazione dei progetti presentati nell'ambito della Linea A, con 26 progetti finanziati per un ammontare di € 1.477.827. Nel 2023 si concluderà la valutazione dei progetti presentati nell'ambito della Linea B e della Linea C.

²⁷ Nel corso dell'anno 2021 il MUR ha finanziato iniziative per complessivi € 16.132.824,76, suddivisi tra bando FRA 2022 e 2023, dottorati di ricerca e assunzione di ricercatori a tempo determinato (queste ultime due iniziative già parzialmente finanziate con fondi a valere, rispettivamente, sul DM 1061/2021 e sul DM 1062/2021). Si veda la Relazione Performance 2021, pag. 14.

LINEE	Nr. Progetti presentati	Budget a disposizione	Esito
A	32	1.600.000,00 € (comprensivi di cofinanziamento della Compagnia di San Paolo)	n.26 progetti finanziati per € 1.477.827
B	188	2.245.206,19 €	Nel 2023
C	100	1.200.000 € (comprensivi del contributo a valere sul DM 737/2021)	Nel 2023

Tabella 7 – Tabella riassuntiva Bando FRA 2022. Ufficio Supporto all'Individuazione delle Opportunità di Finanziamento ed alla Gestione dei Progetti di Ricerca (ora: Ufficio Progetti di Ricerca)

Call internazionali: per l'anno 2022 sono in aumento i progetti finanziati nell'ambito di **programmi internazionali**. Risultano attivi n. **97 progetti finanziati dal Programma HORIZON (H2020 e Horizon Europe)**, di cui n. **15 ERC²⁸** e n. **24 MSCA²⁹**, oltre a n. **27** progetti finanziati nell'ambito di altri programmi internazionali³⁰

Di seguito, si riporta un prospetto riepilogativo dei principali progetti/finanziamenti in corso di esecuzione nell'anno 2022:

Horizon 2020 e Horizon Europe	N° progetti attivi al 31.12.22			Totale EU Contribution progetti attivi al 31.12.22	Totale UNINA EU Contribution progetti attivi al 31.12.22
	2020	2021	2022*		
ERC	11	15	15	€ 22.993.330,20	€ 16.116.264,45
MSCA	24	29	24	€ 54.244.421,64	€ 7.631.866,56
Altri Progetti	46	52	58	€ 616.372.764,25	€ 13.609.271,50
Totale UNINA EU Contribution				2020	Circa € 37 ml
				2021	Circa € 40 ml
				2022	Circa € 37 ml
	N° progetti attivi al 31.12.22			Totale Contribution progetti attivi al 31.12.22	Totale UNINA Contribution progetti attivi al 31.12.22
	2020	2021	2022*		
Altri Progetti Internazionali	14	21	27	€ 46.508.129,84	€ 4.460.486,86

Figura 1 – Dati relativi ai progetti attivi nell'ambito del programma *Horizon 2020* e *Horizon Europe* suddivisi tra ERC, Marie Curie-MSCA ed altri Programmi europei, con relativo importo totale finanziato + specifico contributo per UNINA.

²⁸ *European Research Council.*

²⁹ *Marie Skłodowska-Curie Actions.*

³⁰ Dati disponibili al 30.4.23.

*ERC: I progetti attivi al 31.12.22 sono pari a 15. Il saldo è invariato rispetto al 2021 in quanto n. 2 progetti sono terminati il 31.12.2021 e n. 2 progetti sono stati approvati ed avviati nel corso del 2022.

MSCA: i progetti attivi al 31.12.22 sono pari a 24. Il saldo è in diminuzione rispetto al 2022 in quanto n. 6 progetti sono terminati il 31.12.2021 e n. 1 progetto è stato approvato ed avviato nel corso del 2022.

Bandi nazionali. Si riporta il dato relativo ai PRIN-Progetti di Ricerca di Interesse Nazionale: sul bando PRIN 2022 risultano presentati n. 641 progetti; sul bando PRIN 2022 PNRR risultano presentati n. 947 proposte progettuali. Si è ancora in attesa dei Decreti di approvazione graduatoria e dei Decreti di ammissione a contributo.

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – PNRR e Piano Complementare al PNRR

L'Ateneo ha partecipato agli Avvisi finanziati dal **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – PNRR**, con particolare attenzione ai bandi MUR a valere sulla Missione 4, Componente 2 del PNRR (di seguito sono indicati partitamente i bandi/avvisi per i quali l'Ateneo ha presentato progetti/proposte, con indicazione, ove disponibile, della percentuale di successo ossia del (=rapporto tra progetti presentati/approvati):

- Bando Centri Nazionali del MUR (approvato con Decreto Direttoriale n. 3138 del 16 dicembre 2021, parzialmente modificato dal Decreto Direttoriale n. 3175 del 18 dicembre 2021); l'Ateneo è presente in tutti e 5 i Centri Nazionali finanziati (1 da Capofila), (percentuale di successo: 100%);
- Bando Partenariati Estesi del MUR (emanato con Decreto Direttoriale n. 341 del 15 marzo 2022); l'Ateneo ha partecipato a 13 delle proposte progettuali presentate, 12 delle quali risultate finanziate (1 da Capofila), (percentuale di successo: 92,3%);
- Avviso Infrastrutture di Ricerca n. 3264 del 28 dicembre 2021 del MUR; l'Ateneo ha partecipato a 17 proposte progettuali, risultando presente in 15 dei progetti finanziati, (percentuale di successo: 88,2%);
- Avviso pubblico Infrastrutture dell'Innovazione del MUR n. 3265 del 28 dicembre 2021: sono risultate finanziate 4 (di cui 2 da Capofila) delle 5 proposte progettuali presentate dall'Ateneo (percentuale di successo: 80%);
- Avviso Ricerca e Sviluppo sull'Idrogeno del Ministero dell'Ambiente; l'Ateneo ha presentato 7 proposte progettuali (5 sulla Linea A e 2 sulla Linea B) risultando vincitore per 1 progetto (Linea B) (percentuale di successo: 14,3%);
- Avviso pubblico per la presentazione e selezione di progetti di ricerca da finanziare nell'ambito del PNRR sulle seguenti tematiche: 1. *Proof of concept* (PoC) 2. Malattie Rare (MR) 3. Malattie Croniche non Trasmissibili (MCnT) ad alto impatto sui sistemi sanitari e socio-assistenziali; sono risultati finanziati n. 10 progetti.

Inoltre, l'Ateneo ha partecipato agli Avvisi finanziati dal **Piano Complementare al PNRR**, tra i quali:

- Avviso pubblico per la presentazione e selezione di Progetti di Ricerca applicata "Salute – Ambiente - Biodiversità - Clima" del Ministero della Salute, risultando vincitore in 2 delle 3 proposte presentate;
- Bando iniziative di ricerca per tecnologie e percorsi innovativi in ambito sanitario e assistenziale del MUR, con 1 proposta finanziata;
- Avviso Ecosistema innovativo della Salute del Ministero della Salute, con 1 progetto finanziato;
- V Avviso per la selezione dei Contratti di filiera del MIPAAF (ora Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste), presentando 24 proposte di Contratto di filiera (i cui risultati non sono ancora noti).

Di seguito una tabella di riepilogo dei principali progetti finanziati sulle risorse del PNRR e PNC:

Bando	Titolo progetto	Capofila	Costo progetto	Finanziamento Ministeriale
Centri Nazionali	Centro Nazionale "National Centre for HPC, Big Data and Quantum Computing"	INFN	16.066.751,87 €	16.066.751,87 €
Centri Nazionali	Centro Nazionale "Centro Nazionale di Ricerca per le Tecnologie dell'Agricoltura Agritech"	UniNA	60.001.045,00 €	60.001.045,00 €
Centri Nazionali	Centro Nazionale "Centro Nazionale per la Mobilità Sostenibile"	PoliMI	16.734.428,15 €	16.734.428,15 €
Centri Nazionali	Centro Nazionale "National Biodiversity Future Center"	CNR	8.557.145,39 €	8.557.145,39 €
Centri Nazionali	Centro Nazionale "National Center for Gene Therapy and Drugsbased on RNA Technology"	UniPD	27.974.916,65 €	27.974.916,65 €
Infrastrutture di Ricerca	Infrastrutture di Ricerca "Kilometer Cube Neutrino Telescope for Recovery and Resilience - KM3NeT4RR"	INFN	231.389,64 €	231.389,64 €
Infrastrutture di Ricerca	Infrastrutture di Ricerca "IRIS - Innovative Research Infrastructure on Applied Superconductivity"	INFN	2.044.395,50 €	2.044.395,50 €
Infrastrutture di Ricerca	EINSTEIN TELESCOPE INFRASTRUCTURE CONSORTIUM (ETIC)	INFN	1.400.259,10 €	1.400.259,10 €
Infrastrutture di Ricerca	Infrastrutture di Ricerca "Strengthening the MIRRI Italian ResearchInfrastructure for Sustainable Bioscience and Bioeconomy"	UniTO	498.868,15 €	498.868,15 €

Bando	Titolo progetto	Capofila	Costo progetto	Finanziamento Ministeriale
Infrastrutture di Ricerca	New Equipment for Fusion Experimental Research and Technological Advancements with Rfx Infrastructure	CNR	1.675.000,00 €	1.675.000,00 €
Infrastrutture di Ricerca	Infrastrutture di Ricerca "ELIXIR x NextGenerationIT: Consolidamentodell'Infrastruttura Italiana per i Dati Omici e la Bioinformatica"	CNR	612.175,09 €	612.175,09 €
Infrastrutture di Ricerca	Infrastrutture di Ricerca "EBRAINS-Italy - European Brain ReseArch Infrastructures-Italy"	CNR	721.000,00 €	721.000,00 €
Infrastrutture di Ricerca	Infrastrutture di Ricerca "Monitoring Earth's Evolution and Tectonics -MEET"	INGV	900.000,00 €	900.000,00 €
Infrastrutture di Ricerca	PATHOGEN READINESS PLATFORM FOR CERIC-ERIC UPGRADE	AREA DI RICERCA SCIENTIFICA E TECNOLOGICA DI TRIESTE – AREA SCIENCE PARK	1.462.228,82 €	1.462.228,82 €
Infrastrutture di Ricerca	Infrastrutture di Ricerca "BBMRI.it - "Strengthening of the Biobanking andBiomolecular Resources Research Infrastructure of Italy"	CNR	3.471.615,00 €	3.471.615,00 €
Infrastrutture di Ricerca	Infrastrutture di Ricerca "METROFOOD-IT"	ENEA	2.300.000,00 €	2.300.000,00 €
Infrastrutture di Ricerca	Strengthening the Italian Leadership in ELT and SKA	INAF	6.776.750,00 €	6.776.750,00 €
Infrastrutture di Ricerca	Infrastrutture di Ricerca "EMBRC Unlocking the Potential for Healthand Food from the seas"	SZN	749.963,00 €	749.963,00 €
Infrastrutture di Ricerca	Infrastrutture di Ricerca "BioRobotics Research and InnovationEngineering Facilities - BRIEF"	Scuola Superiore Sant'Anna	4.753.057,70 €	4.753.057,70 €
Infrastrutture di Ricerca	Infrastrutture di Ricerca "GeoSciences: un'infrastruttura di ricerca perla Rete Italiana dei Servizi Geologici"	ISPRA	914.600,01 €	914.600,01 €
Infrastrutture per l'Innovazione	Infrastrutture per l'Innovazione "F2SI-Lab – Smart Laboratory for digital twin,digital fabrication, and innovative multiscale testing: Federico II Smart Infrastructure-Lab"	UniNA	38.672.279,08 €	18.949.416,75 €
Infrastrutture per l'Innovazione	Infrastrutture per l'Innovazione "INFRAGRI-The Innovation Infrastructure for Agro-Industrial Technologies"	UniNA	21.850.000,00 €	10.706.500,00 €

Bando	Titolo progetto	Capofila	Costo progetto	Finanziamento Ministeriale
Partenariati Estesi - Avviso n. 341 del 15-03-2022	RESearch and innovation on future Telecommunications systems and networks, to make Italy more smART PE14	UniTorVergata	6.597.190,72 €	6.597.190,72 €
Partenariati Estesi	ON FOODS - Research and innovation network on food and nutrition Sustainability, Safety and Security – Working ON Foods PE10	UniPR	14.480.000,00 €	14.480.000,00 €
Partenariati Estesi	Made in Italy circolare e sostenibile PE11	PoliMI	7.097.851,75 €	7.097.851,75 €
Partenariati Estesi	RETURN - multi-Risk sciEnce for resilientT commUnities undeR a changiNg climate PE3	UniNA	10.447.865,55 €	10.447.865,55 €
Partenariati Estesi	INF-ACT - One Health Basic and Translational Research Actions addressing Unmet Needs on Emerging Infectious Diseases PE13	UniPV	6.250.000,00 €	6.250.000,00 €
Partenariati Estesi	GRINS – Growing Resilient, INclusive and Sustainable PE9	UniBO	9.365.000,00 €	9.365.000,00 €
Partenariati Estesi	Cultural Heritage Active Innovation for Sustainable Society -CHANGES PE5	UniSapienza	14.270.684,00 €	14.270.684,00 €
Partenariati Estesi	MNESYS - A Multiscale integrated approach to the study of the nervous system in health and disease PE12	UniGE	15.238.050,00 €	15.238.050,00 €
Partenariati Estesi	Future Artificial Intelligence Research (hereafter FAIR) PE1	CNR	5.927.701,44 €	5.927.701,44 €
Partenariati Estesi	AGE-IT - Ageing Well in an ageing society PE8	UniFI	12.553.947,00 €	12.553.947,00 €
Partenariati Estesi	NEST - Network 4 Energy Sustainable Transition PE2	PoliBA	9.903.823,94 €	9.903.823,94 €
Partenariati Estesi	National Quantum Science and Technology Institute - NQSTI PE4	UniCamerino	6.233.556,00 €	6.233.556,00 €
Iniziative di ricerca per tecnologie e percorsi innovativi in ambito	Fit for Medical Robotics	CNR	31.163.926,00 €	31.163.926,00 €

Bando	Titolo progetto	Capofila	Costo progetto	Finanziamento Ministeriale
sanitario e assistenziale				
			367.897.464,55	337.031.102,22
			€	€

Tabella 8 – Tabella riassuntiva Progetti PNRR. Fonte Ufficio Supporto all'Individuazione delle Opportunità di Finanziamento ed alla Gestione dei Progetti di Ricerca (ora: Ufficio Progetti di Ricerca)

Terza Missione³¹

Spin Off. Dal 2005 al 2022, l'Ateneo ha autorizzato un totale di 91 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. 53 aziende. Gli Spin Off hanno coinvolto un totale di circa 135 Docenti e circa 80 tra ricercatori, dottorandi e studenti.

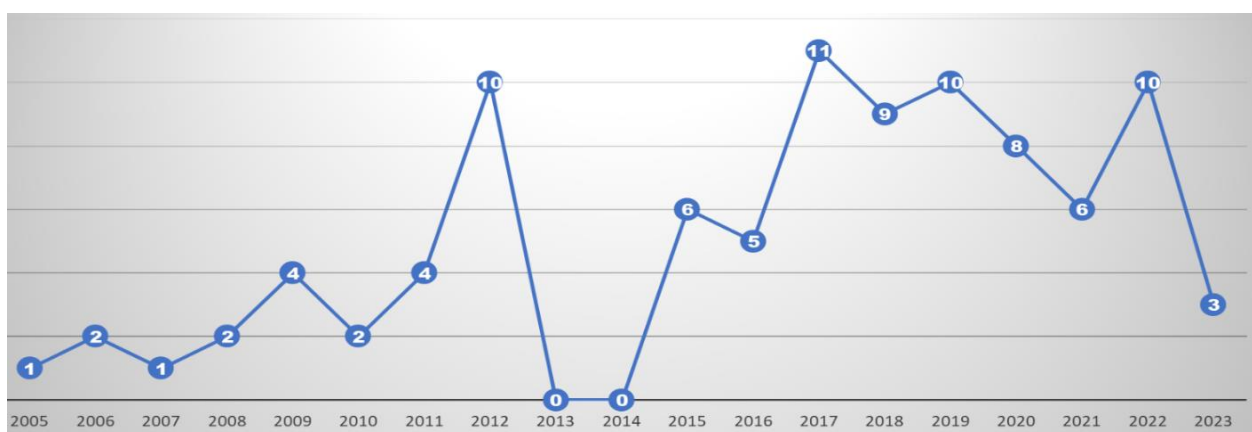


Figura 2 - Nuovi spin off accademici, andamento 2005-2022. N.B. Per l'anno 2023 il dato è parziale: **la figura ricomprende il dato disponibile fino al mese di maggio 2023.**

L'ambito di operatività è il seguente:

Aerospaziale / aeronautica	1
Agricoltura / forestale	1
Alimentare	1
Chimica-biomedicale	2
Edilizia e materiali per l'edilizia	1
Farmaceutico	2
Geologia	1
Green/energie rinnovabili	2
High tech	4
Informatica/elettronica	4
Logistica e trasporti	3
Metalmeccanica e meccanica di precisione	1

³¹ Dati, notizie ed elaborazioni grafiche fornite dall'Ufficio Terza Missione e Trasferimento Tecnologico

Robotica	1
Sanità	1
Servizi ricreativi e culturali	1
Tutela e salvaguardia dell'ambiente	1

Tabella 9 – Ambiti operatività Spin Off.

Focus 2020-2022: nel triennio il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato un totale di 24 proposte di *Spin off*.

- 2020: n.8
- 2021: n.6
- 2022: n.10

Brevetti. I brevetti depositati dall'anno 2000 all'anno 2022 sono circa 600³²: il numero comprende i brevetti di titolarità dell'Ateneo e quelli depositati autonomamente dagli inventori.

Il Personale coinvolto a vario titolo - quale autore/titolare dei brevetti o nella gestione amministrativa – è complessivamente pari a circa 3000 unità tra personale docente, ricercatore, dottorandi e studenti.

Focus 2020-2022

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

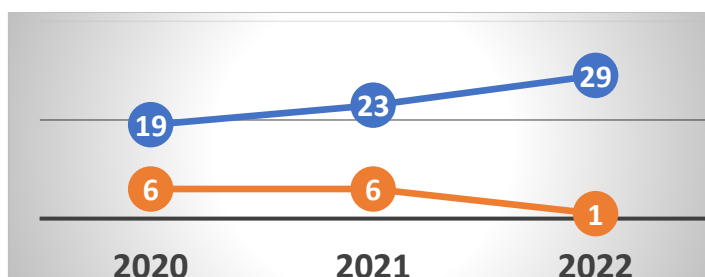


Figura 3 - Andamento brevetti 2020-22. In blu, totale delle pratiche gestite; di cui a titolarità UNINA, in arancione.

³² Fonte: catalogo IRIS. Estrazione maggio 2023.

Accordi: focus 2020-2022. 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 alla Ripartizione Ricerca e Terza Missione - ha lavorato nel triennio in questione il seguente numero di pratiche:

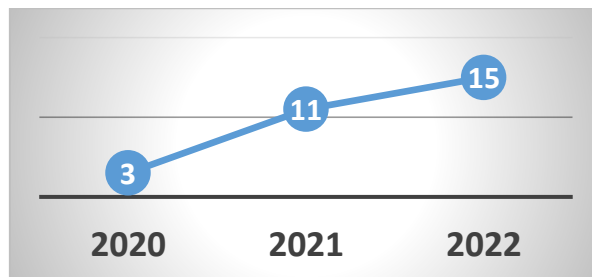


Figura 4 - Accordi sottoscritti, triennio 2020-22

Tra le aziende/enti partner si annoverano:

- Apple
- Leonardo
- Kpmg
- Deloitte
- Micron
- Unicredit
- European Organization for Nuclear Research-CERN
- Save the children
- Città della Scienza
- CISCO
- CDP venture Capital

Public Engagement. L'attenzione dell'Ateneo è testimoniata, tra l'altro, dalla partecipazione alla Associazione APENet, la Rete degli Atenei ed Enti di Ricerca per il Public Engagement (www.apenetwork.it), costituitasi l'8 aprile 2022 presso l'Università degli Studi di Torino; la finalità principale consiste nella diffusione, promozione e valorizzazione della cultura e delle esperienze di *public engagement*.

Eventi ed iniziative. L'Ateneo tutto è stato impegnato nella realizzazione di numerosissime iniziative di divulgazione scientifica, di valorizzazione e trasferimento di conoscenze, favorite dalla concomitanza con le celebrazioni per l'800° anno dalla fondazione³³. Dipartimenti, Musei della Federico II ed Orti botanici hanno trainato alcune tra le manifestazioni più rilevanti e partecipate. Un elenco (limitato alle sole attività di *public engagement*, estratto da Catalogo IRIS) delle manifestazioni e delle iniziative realizzate è allegato alla presente Relazione (cfr. all. PEng).

³³ Il *Compleanno di Federico*, ovvero il compimento dell'800° anno dalla fondazione dell'Ateneo, cadrà il 5 giugno 2024.

Scuola Superiore Meridionale

La [SSM](#) è una iniziativa di **alta formazione** che scaturisce dalla l. 145/2018 (legge di bilancio per il 2019), che ha assegnato all'Ateneo la missione di istituire «in via sperimentale, nei propri locali, per il triennio costituito dagli anni accademici dal 2019/2020 al 2021/2022, la Scuola Superiore Meridionale», autorizzando a questo fine una spesa di oltre 93 milioni di euro.

Il percorso di costituzione della SSM e di autonomizzazione dall'Ateneo si è completato nel febbraio 2022.

Le Academy

Le **Academy** di Ateneo rappresentano un modello innovativo di partenariato 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.

Nel 2022 si è **aggiunta** alle Academy già attive la **Agritech Academy**³⁴³⁵: è destinata a formare elevate professionalità per l'attuazione del potenziale rivoluzionario connesso alla trasformazione tecnologica e digitale del settore primario agricolo, in una ottica di sostenibilità ambientale, offrendo alle aziende competenze tecniche, gestionali e di consulenza.

Il suddetto percorso formativo è parte delle attività di trasferimento tecnologico del Centro Nazionale (CN) di ricerca Agritech, finanziato dal PNRR, che nasce per rispondere alla necessità globale di contrastare gli effetti dei cambiamenti climatici, ridurre l'impatto ambientale dell'agricoltura e migliorare la produttività e la sostenibilità attraverso l'applicazione delle tecnologie abilitanti nel settore Agroalimentare.

Aurora – European Universities Alliance

E' una Rete universitaria selezionata dalla Commissione Europea nell'ambito del programma EU+ European Universities con lo scopo di prefigurare il sistema universitario del futuro, cui l'Ateneo partecipa fin dal 2019. La mission di Aurora consiste nel coniugare la qualità della ricerca all'innovazione didattica e all'impatto sociale.

Le attività didattiche e formative sono strutturate in assi tematici trasversali per favorire lo scambio tra saperi, competenze, idee e per promuovere l'innovazione sociale nell'insegnamento, nella ricerca, nell'impatto sulle comunità nei domini:

- Health&Wellbeing
- Digital Society & Global Citizenship
- Culture: Identity & Diversity
- Sustainability & Global change.

³⁴ Il primo bando di selezione è stato emanato nell'anno 2023.

³⁵ Apple Developers Academy,

- Aerotech Academy (in collaborazione con Leonardo),
- Digita (in collaborazione con Deloitte),
- 5G (in collaborazione con CapGemini),
- Cisco – DTLab Networking Bootcamp (in collaborazione con Cisco Systems, Inc.),
- Cyber HackAcademy (in collaborazione con Accenture e Paolo Alto Networks),
- SI Academy, (in collaborazione con Tecne del Gruppo Autostrade per l'Italia, aperta a giovani ingegneri),
- CoreAcademy - Conversion and Resilience, una struttura di alta formazione istituita dall'Ateneo in collaborazione con KPMG, DXC Technology ed Exprivia con lo scopo di formare figure specializzate nel settore della trasformazione dei servizi pubblici.

Tra i principali obiettivi conseguiti dalla *Rete*, si annovera la costruzione di un *virtual campus*, la creazione di opportunità di mobilità di studenti, docenti e staff t.a. regolate da accordi multilaterali, il sostegno a progetti BIP (*Blended Intensive Programs*) di formazione intensiva in modalità mista³⁶; la costruzione di un catalogo di tirocini formativi e l'apporto alla facilitazione dei processi di riconoscimento dei crediti formativi per attività svolte nelle diverse università della Rete, in qualsiasi modalità.

Centro di Ateneo Federica web-learning.

Sulla piattaforma **Federica Web-learning** sono disponibili n. 510 MOOC (di cui n. 130 prodotti nel 2022)³⁷, con un supporto all'internazionalizzazione dell'offerta didattica di Ateneo attraverso la progettazione e produzione di *cluster* di corsi e *specialization* quali "Specialization Autonomous Vehicle Engineering MOVE" e "Data Science con Python e R", rivolti ad un'utenza professionale, per gestire le più recenti tecniche di *Machine Learning* e *Deep Learning*.

Nell'ottica del LLL (*Long Life Learning*), Federica ha sostenuto anche nel 2022 l'aggiornamento e la formazione del personale di Ateneo con il progetto UNINAINFORMAZIONE, offrendo un catalogo di 14 corsi MOOC (tra gli altri: Eguaglianza di genere, Soft skills, Lingua inglese); è inoltre proseguita la collaborazione con altre pubbliche Amministrazioni: tra gli altri, si segnala il Progetto "Smart Export Academy", in collaborazione con MAECI, ICE e CRUI.

Nel 2022 Federica ha contribuito a formare complessivamente oltre 10.000 funzionari pubblici della Regione Campania, di diverse università italiane, di enti di rilievo nazionale quali INAIL e ISTAT.

OOOOO

L'Ateneo nel suo complesso ha consolidato nell'anno 2022 i buoni risultati degli anni precedenti, con riferimento ai principali *ranking* internazionali: QS colloca Federico II tra i primi 500 Atenei del mondo, alla 424[#] posizione, nono Ateneo in Italia. THE – World University Rankings ci colloca tra il 401-550[#].

³⁶ Linguaggio ed evento/Sprache und Ereignis" nel dominio tematico "Culture & Diversity" con Universität Innsbruck, Universität Duisburg-Essen; Rocks from field to lab: a practical course", nel dominio tematico "Sustainability & Climate Change", con Universität Innsbruck, University of Iceland; Linguistic diversity, intercultural competences & European identity, nel dominio tematico "Culture:Identity & Diversity con Universitat Rovira i Virgili, Palacký University Olomouc, Universität Innsbruck

³⁷ Alcuni sono erogati nei principali provider mondiali (EdX e Coursera).

2. RISULTATI RAGGIUNTI IN ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI CON IL P.I.A.O. 2022/2024

Il PIAO 2022-24, nella sezione *Performance*, ha assegnato al Direttore Generale ed ai Dirigenti obiettivi per lo più **derivati da atti di pianificazione primaria** ([P.S.A.](#), [Gender Equality Plan](#) e PRO3), in modo da assicurare la coerenza tra pianificazione strategica ed operativa ed il conseguimento/consolidamento dei valori pubblici perseguiti dall'Ateneo; molti degli obiettivi costituiscono sviluppo della traiettoria *Semplificazione ed Università agile* o sono ad essa ricondotti inseriti in continuità con i P.I.A. delle precedenti annualità.

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

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

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

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

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

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

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

La sezione *Performance* (2.2) contempla:


- I. **Obiettivi Organizzativi di Ateneo**, richiedenti il contributo/supporto di diverse componenti dell'Amministrazione e assegnati alla responsabilità del Direttore Generale e dei Dirigenti. Per ciascun obiettivo è stato altresì individuato il Referente politico, al fine di favorire l'azione coordinata tra Organi di governo ed Amministrazione.
- II. **Obiettivi Organizzativi di Struttura**, assegnati alla responsabilità realizzativa del Direttore Generale e dei Dirigenti, riguardano risultati da conseguirsi a cura di una o più U.O. (Unità Organizzative) o Ripartizioni di Ateneo e dai relativi Dirigenti, anche attraverso l'assegnazione 'a cascata' agli Uffici afferenti alle Ripartizioni da loro dirette.
- III. **Obiettivi Trasversali**, con il coordinamento del Direttore Generale o dei Dirigenti ed il supporto delle U.O. coinvolte nel processo; **molti degli obiettivi trasversali assegnati per l'anno 2022 sono declinati quali obiettivi di formazione**. Al raggiungimento degli Obiettivi Trasversali è correlata la corresponsione al personale t.a. dell'indennità ex art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005, come confermata dall'art. 64, comma 5, del CCNL 19.04.2018, nonché, se assegnati al **Direttore Generale e/o a singoli Dirigenti**, la relativa **valutazione della performance** (così come per gli Obiettivi Organizzativi di Struttura).
- IV. **Obiettivi assegnati/da assegnare al personale t.a. di categoria EP e D con incarico di responsabilità**. In considerazione dell'approvazione del P.I.A.O. nei tempi di legge (29.6.22), alcuni degli obiettivi sono stati assegnati 'di default': per i restanti è stata suggerita ai diversi responsabili di Struttura, sia pure nel rispetto dell'autonomia gestionale, l'assegnazione in coerenza con gli atti di pianificazione primaria. Gli obiettivi assegnati sono pubblicati nella pagina http://www.unina.it/ateneo/fascicoli_valutazione.


Alcuni degli obiettivi di performance assegnati ai Dirigenti sono stati oggetto di rimodulazione con nota direttoriale, per le motivazioni ivi esposte³⁸.


³⁸https://www.unina.it/documents/11958/30208288/PIAO_2022_2024_NOTADIR0119041_2022.12.06.pdf.


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

 risultato in linea con il *target* assegnato;

 risultato non in linea con il *target* assegnato;


 obiettivo non conseguibile;

 risultato non raggiunto;

 obiettivo rimodulato in corso d'anno.

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

2.1 Risultati raggiunti in attuazione degli OBIETTIVI ORGANIZZATIVI DI ATENEO

AMBITO: STRATEGICO - PSA - OBIETTIVO 1 – PARTECIPAZIONE - AZIONE 1.6				
OBIETTIVO 2 - RIDUZIONE DELLE DISEGUAGLIANZE - AZIONE 2.3 OBIETTIVO 6 – RICERCA GLOBALE - AZIONE 6.3				
PRO3 - SEZ. 1, AZ. C1: INNOVARE I SERVIZI AGLI STUDENTI PER LA RIDUZIONE DELLE DISUGUAGLIANZE. MIGLIORAMENTO DELLE AULE E DEGLI SPAZI DI STUDIO - PRO3 - SEZ. 2, AZ. B3 - PROMUOVERE LA RICERCA A LIVELLO GLOBALE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
<p>Ampliamento degli spazi destinati alla didattica e alle attività di servizio per gli studenti</p> <p>Integrazione degli interventi per il diritto allo studio e dei servizi per gli studenti con disabilità, anche attraverso azioni di ampliamento e adeguamento delle aule e degli spazi.</p> <p>Realizzazione e potenziamento delle infrastrutture a supporto della ricerca anche attraverso accordi di partenariato pubblico – privato e costruzioni di alleanze tra l'Ateneo, altre Università ed Enti Pubblici e privati di ricerca.</p> <p>Lavori di ampliamento degli spazi destinati ad attività didattica e di ricerca presso le sedi di San Giovanni e Frullone:</p>	Dirigente della Ripartizione Edilizia	<p>Stato di Avanzamento. Al termine del 2024:</p> <p>A) Mq di Spazi ulteriori realizzati, disponibili per la didattica</p> <p>B) Mq di Spazi ulteriori realizzati, destinati ad attività di ricerca (laboratori)</p>	<p>Invio al DG dell'avanzamento lavori:</p> <p>1) almeno al 50% dei cantieri di San Giovanni (Moduli A1-A2) e Frullone entro il 31.12.2022;</p> <p>2) invio al DG dell'avanzamento lavori: almeno al 50% del cantiere del Frullone entro il 31.12.2022</p>	<p></p> <p>72.5%</p>

Si veda anche la tabella: https://www.unina.it/documents/11958/30208288/PIAO_2022_2024_Appendice_2.2_2.2.1_2022.12.06.pdf.

Realizzazione di ulteriori spazi destinati ad aule, laboratori e infrastrutture: almeno mq 3.763 ulteriori disponibili per la didattica, almeno mq 897 ulteriori disponibili per la ricerca				
---	--	--	--	--

Tabella 10.1 – Obiettivi Organizzativi di Ateneo - Sintesi risultati.

Si segnala che, in corso d'anno, il Dirigente della Ripartizione Edilizia è stato collocato in aspettativa senza assegni per altro incarico presso la Scuola Superiore Meridionale. Con effetto dal 29.8.22 (cfr. DDG n. 817 del 3.8.22) tale Ripartizione è stata assegnata alla responsabilità interinale del Dirigente della Ripartizione Prevenzione e Protezione.

Il Dirigente *ad interim* ha dato atto, nella propria Relazione di sintesi e nella propria scheda di autovalutazione, dell'avanzamento cantieri al 31.12.2022, stimato:

- per San Giovanni a Teduccio, al 40%
- per Frullone, al 35%

corredando le percentuali con documentazione a supporto (S.A.L. n. 21 per SGT A1 e A2; S.A.L. n. 11 per Frullone).

Il mancato conseguimento dei *target* è stato motivato con riferimento agli effetti del conflitto russo-ucraino, *'che ha comportato in alcuni casi scarsità di materie prime ed in altri un incremento significativo dei costi di acquisto delle stesse*³⁹.

Considerato che l'obiettivo contempla due distinti *target*, l'uno riferito ad entrambi i cantieri (spazi destinati alla didattica), l'altro riferito al solo cantiere del Frullone (spazi destinati alla ricerca), si stima una percentuale complessiva di conseguimento pari al 72,5% (ovvero: 75% per il target n. 1, 70% per il target n. 2).


AMBITO: STRATEGICO - PSA - TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
OBIETTIVO 6 – RICERCA GLOBALE - AZIONE 6.1				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</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. Favorire e sostenere la partecipazione a bandi competitivi.	Dirigente <i>ad interim</i> della Ripartizione Ricerca e Terza Missione	n. azioni/anno incentivanti la partecipazione a call competitive	n. 1: studio di Fattibilità: acquisizione e personalizzazione applicativo CINECA IRIS - AP (Attività e Progetti)	

Tabella 10.2 – Obiettivi Organizzativi di Ateneo - Sintesi risultati.

³⁹ Relazione di Sintesi 2022 – ing. Pinto (RIPED)

Il target assegnato per l'anno 2022 risulta ampiamente centrato: l'acquisizione dell'applicativo IRIS AP non solo è stata ritenuta fattibile ma concretamente posta in essere (rif. delibera del Comitato Direttivo del CSI n. 10 in data 6.7.22, con la quale si dispone l'acquisizione dell'applicativo).


AMBITO: STRATEGICO - PSA - OBIETTIVO 6 – RICERCA GLOBALE - AZIONE 6.1				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
<p>Promuovere la qualità e la crescita della Ricerca in Ateneo, attraverso interventi volti a realizzare un circolo dinamico della conoscenza.</p> <p>Supporto e valorizzazione delle attività di ricerca di Ateneo con particolare riferimento alla partecipazione a bandi competitivi.</p> <p>Rafforzamento del supporto dell'Amministrazione Centrale alle attività di ricerca dei Dipartimenti</p>	<p>Dirigente <i>ad interim</i> della Ripartizione Ricerca e Terza Missione</p>	<p>N. di azioni e/o servizi dedicati progettati/anno</p>	<p>n. 2:</p> <p>a) Implementazione SIRA (Sistema Integrato di Ricerca di Ateneo): formazione del personale dedicato (amm.ne centrale e Dipartimenti);</p> <p>b) arricchimento contenuti, funzionalità e dati del portale ricerca.unina.it</p>	

Tabella 10.3 – Obiettivi Organizzativi di Ateneo - Sintesi risultati.

L'obiettivo, assegnato alla responsabilità del Direttore generale nella qualità di Dirigente della Ripartizione Ricerca e TM, è presente sin dalla pianificazione anno 2021 e perfettamente inserito nella traiettoria strategica *Ricerca Globale*.

Le azioni assegnate e da realizzare per il 2022 hanno riguardato essenzialmente la formazione/aggiornamento del personale di Ateneo (target A), con la collaborazione ed il supporto degli Uffici Formazione e Progetti di Ricerca.

Le giornate di formazione sono state così articolate:

- "*Gli aspetti legali e finanziari in Horizon Europe*", organizzato in collaborazione con APRE e tenuto in modalità *online* il 26 maggio 2022;
- "*Lo schema lump sum: l'esperienza in Horizon 2020 e le sfide in Horizon Europe*", organizzato in collaborazione con APRE e tenuto in modalità *online* il 29 settembre 2022;
- "*Accordi di ricerca collaborativa per attuare i programmi di finanziamento europei e nazionali*", organizzato in collaborazione con Eu-Core Consulting e tenuto in presenza il 25 ottobre 2022;
- "*Contratti pubblici per la ricerca e l'innovazione*", organizzato in collaborazione con Eu-Core Consulting e tenuto in presenza il 1° e 2 dicembre 2022.

Inoltre, l'Ufficio Progetti di Ricerca ha organizzato delle sessioni di simulazione di *interview* per i candidati ERC che hanno superato la prima o la seconda fase della selezione.

Quanto al target B, si veda quanto già trascritto nella **sezione dedicata alla ricerca** (rif. pag.6 e ss.).

AMBITO: PRO3 - SEZ. 2, AZIONE 2 - PROMUOVERE LA RICERCA A LIVELLO GLOBALE - TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E DI CONOSCENZE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
Promozione e Valorizzazione della Ricerca. Realizzazione di iniziative, eventi ed attività di divulgazione scientifica e di pubblica utilità, anche con interazioni con il mondo della scuola.	Direttore Generale	N. di iniziative/eventi/attività	almeno 60	<input checked="" type="checkbox"/>

Tabella 10.4 – Obiettivi Organizzativi di Ateneo - Sintesi risultati.

L'obiettivo, inquadrabile nella Terza Missione ma anche nelle azioni 'per il territorio' (cd. Quarta Missione) è stato assegnato al coordinamento del Direttore Generale. Alla sua realizzazione hanno contribuito molte delle Strutture decentrate (con particolare riguardo ai Musei ed agli Orti) ed è stato in talune di esse assegnato quale obiettivo di *performance* al relativo personale con incarico (in forma di supporto e contributo).

Dall'estrazione effettuata in data 4.5.23 attraverso l'applicativo CINECA IRIS, si è riscontrata la realizzazione nel 2022 di n **390** tra manifestazioni, eventi, iniziative⁴⁰.

Il *target* risulta conseguito e superato.

Per i prossimi anni sarà valutata la possibilità di legare il conseguimento del *target* anche ad indicatori di impatto.

AMBITO: PARITÀ DI GENERE - GEP – AZIONE N. 17: FORMAZIONE SPECIFICA PER COMMISSIONI DI CONCORSO E GOVERNANCE SU UNCONSCIOUS BIAS				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
Formazione della comunità universitaria sulle tematiche di genere Realizzazione ed erogazione modulo aggiuntivo su "Unconscious Bias" all'interno del MOOC "Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università" su piattaforma Federica web learning	Direttore Generale (con il supporto del personale del FEDERICA WEBLEARNING)	a) Stato di avanzamento b) % di personale coinvolto nelle commissioni di concorso che fruisce della formazione	a) Realizzazione del modulo	<input checked="" type="checkbox"/>

Tabella 10.5 – Obiettivi Organizzativi di Ateneo - Sintesi risultati.

L'obiettivo, derivato dal primo GEP di Ateneo, ha comportato la realizzazione di un modulo aggiuntivo al corso 'Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni', quest'ultimo seguito e completato dall'84% del personale dirigente e t.a. di Ateneo (cfr. ob. trasversale 'Ulteriore diffusione del MOOC "Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università"', avviato a partire dalla programmazione 2021).

Il modulo è destinato ad essere fruito dalle commissioni di concorso PTA e docente ed è finalizzato all'incremento della consapevolezza in ordine ai pregiudizi 'di genere'.

⁴⁰ L'elenco ricomprende le sole iniziative di *public engagement* censite in Catalogo IRIS ed approvate dai Referenti TM delle Strutture Dipartimentali. Fonte: Area Ricerca e TM.

Il target per l'anno 2022 è stato perfettamente raggiunto, a cura della coordinatrice e di una componente del Gruppo di lavoro per l'attuazione del Bilancio di genere, con il contributo del Centro di Ateneo Federica web-learning.

Per il dettaglio si veda l'apposita sezione del sito dedicata alla parità di genere, con particolare riguardo alla sottosezione 'Azioni per la parità':

<http://www.unina.it/documents/30846122/30846196/Azione17/29855c99-c1c4-4bbd-9377-a60bdca0141>

AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
AMBITO: PARITÀ DI GENERE - GEP - AZIONE 1A - LAVORO AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
Investire nell'empowerment delle risorse umane Aggiornamento del disciplinare di Ateneo sul lavoro agile, alla luce del nuovo quadro normativo nazionale e delle previsioni del nuovo CCNL	Dirigente della Ripartizione Personale Contrattualizzato	SI/NO	Si, aggiornamento	

Tabella 10.6 – Obiettivi Organizzativi di Ateneo - Sintesi risultati.

Il *target* per l'anno 2022 risulta conseguito, considerato l'inserimento del Disciplinare aggiornato nell'apposita sezione dedicata al lavoro agile contenuta nel PIAO di Ateneo 22-24 e consultabile all'indirizzo:

https://www.unina.it/documents/11958/30208288/PIAO_2022_2024_Appendice_3_2_A_Disciplinare_lavoro_agile.pdf



AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
Semplificazione dei processi ed accelerazione dei tempi procedurali. Analisi dei processi e selezione dei processi/procedimenti da semplificare/digitalizzare anche ai fini della redazione dell'apposita sezione del PIAO 2023-25.	Direttore Generale e tutti i Dirigenti	Contributo, per la parte di competenza, alla pianificazione di Ateneo finalizzata alla semplificazione/riprogettazione/digitalizzazione dei processi <u>(INDICATORE RIMODULATO CON NOTA DIRETTORIALE PROT. N.119041 DEL 4.10.2022)</u>	Si <u>(TARGET RIMODULATO CON NOTA DIRETTORIALE PROT. N.119041 DEL 4.10.2022)</u>	 

Tabella 10.7 – Obiettivi Organizzativi di Ateneo - Sintesi risultati.

L'assegnazione dell'obiettivo si inserisce nel novero delle azioni 'suggerite' dalla nuova logica della pianificazione integrata: nella configurazione ottimale del P.I.A.O. è prevista, difatti, la redazione di un apposito Piano di semplificazioni e digitalizzazioni, configurato come sezione/allegato al P.I.A.O. stesso. Si è ritenuto, pertanto, di chiamare alla partecipazione e alla contribuzione tutte le Ripartizioni di Ateneo, in modo da ottenere indicazioni e suggerimenti sulle aree e sui processi maggiormente 'in sofferenza' e da semplificare/digitalizzare con priorità.

In corso d'anno si è proceduto alla rimodulazione dell'obiettivo di *performance* e del relativo target: tanto a seguito della nomina in Ateneo di un apposito *Gruppo di lavoro interdisciplinare per la Razionalizzazione del Modello Organizzativo e Procedurale dell'Ateneo*, coordinato dal Prof. Antonino MAZZEO (Emerito di sistemi di elaborazione delle informazioni), con la partecipazione, tra gli altri, del Prof. Guido CAPALDO (Ordinario di ingegneria economico-gestionale), del Prof. Nicola MAZZOCCA (Ordinario di sistemi di elaborazione delle informazioni) e del Prof. Carlo SANSONE (Ordinario di sistemi di elaborazione delle informazioni e Presidente del C.S.I.).

A seguito di avvio dei lavori di tale Gruppo – costituito con decreto n. 701 del 08/07/2022 (successivamente integrato con decreto del 26/07/2022), al fine di vagliarne la fattibilità e 'mettere a sistema' le competenze e conoscenze necessarie per la creazione di un nuovo modello per la standardizzazione ed innovazione dei processi amministrativi – i dirigenti e le unità di personale con incarico coinvolte hanno condiviso l'esigenza di:

- acquisire un contributo da tutti i 10 Dirigenti per l'individuazione dei processi da semplificare e/o digitalizzare nel triennio 2023/2025, secondo un ordine di priorità, tenendo conto delle criticità riscontrate e, se già individuate, di possibili azioni di miglioramento;
- sottoporre – all'esito di tale contributo - le azioni proposte all'esame del GdL.

Tutti i Dirigenti, ad eccezione di uno, hanno provveduto ad assicurare il contributo richiesto.

Pertanto, l'obiettivo risulta raggiunto al 90%.

Gli interventi proposti saranno sottoposti nel 2023 al citato Gruppo o al *Gruppo di lavoro per la transizione digitale delle Segreterie studenti* ai fini dell'analisi di fattibilità ovvero direttamente realizzati (ove possibile e previa condivisione del Direttore generale) da parte delle Aree dirigenziali proponenti.


AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
AMBITO: PARITÀ DI GENERE - GEP - AZIONI 2A E 2B				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
Promozione richieste congedo parentale da parte dei padri A) Realizzazione/aggiornamento di materiale informativo (brochure/FAQ o video) per diffondere in Ateneo le conoscenze di base, giuridiche e procedurali, per la fruizione dei congedi parentali da parte dei padri; B) Realizzazione di statistiche interne annuali di monitoraggio delle richieste di congedi parentali presentate per genere	Direttore Generale, con il supporto della Responsabile dell'Ufficio Assenze e Presenze Personale Contrattualizzato (UAPPC)	a) n. iniziative/anno realizzate per diffondere le informazioni sull'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri b) n. report/anno di monitoraggio delle richieste di congedi parentali presentate per genere	A) ≥ 1 B) ≥ 1	

Tabella 10.8 – Obiettivi Organizzativi di Ateneo - Sintesi risultati.

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

La Responsabile dell'ufficio Assenze e Presenze del Personale Contrattualizzato ha predisposto una 'pillola formativa' erogata su piattaforma Teams, di cui è stata data notizia con apposita nota del Direttore Generale.

È stato inoltre realizzato un *report* di monitoraggio delle ore fruite dai/dalle dipendenti di Ateneo a titolo di congedo parentale. Il *report* di monitoraggio sarà elaborato anche per il 2023 con la finalità di valutare l'efficacia dell'iniziativa.

Il dettaglio delle azioni realizzate è reperibile nell'apposita sezione del sito dedicata alla parità di genere, sottosezione Azioni per la parità:

<http://www.unina.it/documents/30846122/30846196/Azione2/79a3fb67-7269-4ofd-b25b-d333a9438f0f>.

I due target risultano raggiunti.



AMBITO: PARITÀ DI GENERE - GEP – AZIONE N. 3: SERVIZI DI WELFARE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
Iniziative finalizzate ad erogare nuovi servizi di welfare A) Progettazione e realizzazione di nuovi servizi di welfare per il personale di Ateneo B) Monitoraggio del livello di soddisfazione complessiva dei/delle dipendenti di Ateneo e del livello di soddisfazione per genere	Direttore Generale	A) Stato di avanzamento della progettazione/realizzazione di nuovi servizi di welfare B) n./anno di monitoraggi del livello di soddisfazione complessiva del personale dipendente e del livello di soddisfazione per genere C) % dipendenti complessivamente soddisfatti/e <u>(INDICATORE RIMODULATO CON NOTA DIRETTORIALE PROT. N.119041 DEL 4.10.2022)</u>	A) individuazione dei possibili ambiti di intervento B) ≥ 1 <u>(TARGET RIMODULATO CON NOTA DIRETTORIALE PROT. N.119041 DEL 4.10.2022)</u>	 

Tabella 10.9 – Obiettivi Organizzativi di Ateneo - Sintesi risultati.

L'obiettivo deriva direttamente dal GEP di Ateneo ed è annoverato tra le azioni destinate a beneficio del personale t.a. Il target è stato rimodulato nel mese di ottobre 2022, considerata l'opportunità di far precedere la progettazione da una verifica in ordine ai bisogni ed alle priorità del personale t.a.

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 unità⁴¹, 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%), seguita da '**Sostegno alla genitorialità e benessere lavorativo**' (280 risposte, pari al 26,97%).

⁴¹ PIAO 2022-24, dato aggiornato al 19.5.2022, escluse le unità di personale in servizio presso l'AOU con funzioni assistenziali.

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. Segue, con notevole distacco, la **Stipula di convenzioni con aziende di trasporto/parcheggi pubblici e privati per abbonamenti a prezzi agevolati**, selezionata da 290 rispondenti


I/le rispondenti sono stati classificati in forma anonima per fascia di età, genere ed area della città in cui prestano servizio.

Inoltre, e con riferimento al target B), il sondaggio conteneva un quesito volto a verificare il livello di soddisfazione rispetto ai servizi di welfare attualmente erogati dall'Ateneo: il 56,26% dei/delle rispondenti si è dichiarato non soddisfatto, il 43,73% si è dichiarato soddisfatto.

La Direzione generale – preso atto dei risultati del sondaggio e delle indicazioni degli *stakeholder*– sta verificando la percorribilità sul piano tecnico di soluzioni che consentano all'Ateneo di introdurre significativi miglioramenti negli ambiti di intervento indicati nel questionario, con priorità per quelli risultati di maggiore interesse. Le principali criticità sono legate all'interpretazione sinora restrittiva delle norme contrattuali in materia (cfr. art. 60 del Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del Comparto università per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007), che ha portato a considerare 'ad esaurimento' il relativo *Fondo*; stante tale interpretazione, le somme disponibili per ulteriori servizi di *welfare* risultano essere esigue.

Entrambi i *target* risultano raggiunti.

2.2 Risultati raggiunti in attuazione degli obiettivi organizzativi di Struttura assegnati alle Ripartizioni

AMBITO: STRATEGICO - PSA - OBIETTIVO 1 – PARTECIPAZIONE - AZIONE 1.6 OBIETTIVO 2 - RIDUZIONE DELLE DISEGUAGLIANZE - AZIONE 2.3 OBIETTIVO 6 – RICERCA GLOBALE - AZIONE 6.3				
PRO3 - SEZ. 1, AZ. C1: INNOVARE I SERVIZI AGLI STUDENTI PER LA RIDUZIONE DELLE DISUGUAGLIANZE. MIGLIORAMENTO DELLE AULE E DEGLI SPAZI DI STUDIO - SEZ. 2, AZ. B3 - PROMUOVERE LA RICERCA A LIVELLO GLOBALE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
<p>Ampliamento degli spazi destinati alla didattica e alle attività di servizio per gli studenti.</p> <p>Integrazione degli interventi per il diritto allo studio e dei servizi per gli studenti con disabilità, anche attraverso azioni di ampliamento e adeguamento delle aule e degli spazi.</p> <p>Realizzazione e potenziamento delle infrastrutture a supporto della ricerca anche attraverso accordi di partenariato pubblico – privato e costruzioni di alleanze tra l'Ateneo, altre Università ed Enti Pubblici e privati di ricerca.</p> <p>Lavori di ampliamento degli spazi destinati ad attività didattica e di ricerca presso le sedi di San Giovanni e Frullone:</p> <p>Realizzazione di ulteriori spazi destinati ad aule, laboratori e infrastrutture: almeno mq</p>	<p>Dirigente della Ripartizione Edilizia</p>	<p>Stato di Avanzamento. Al termine del 2024:</p> <p>A) Mq di Spazi ulteriori realizzati, disponibili per la didattica</p> <p>B) Mq di Spazi ulteriori realizzati, destinati ad attività di ricerca (laboratori)</p>	<p>Invio al DG dell'avanzamento lavori:</p> <p>1) almeno al 50% dei cantieri di San Giovanni (Moduli A1-A2) e Frullone entro il 31.12.2022</p> <p>2) invio al DG dell'avanzamento lavori: almeno al 50% del cantiere del Frullone entro il 31.12.2022</p>	<p></p> <p>72.5%</p>

3.763 ulteriori disponibili per la didattica, almeno mq 897 ulteriori disponibili per la ricerca				
--	--	--	--	--

Tabella 11.1 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni - Sintesi risultati.

Si veda quanto già trascritto sub Obiettivo Organizzativo di Ateneo, pag. 30 e ss..


AMBITO: STRATEGICO - PSA OBIETTIVO 4 – RESPONSABILITÀ E GESTIONE SOSTENIBILE - AZIONE 4.3				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</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. Verifica del grado di sicurezza degli edifici nel caso di evento sismico	Dirigente della Ripartizione Edilizia	N. di immobili interessati da indagini strutturali, indagini geotecniche e modello di calcolo strutturale finalizzato alla verifica del grado di sicurezza sismica.	n. 3 immobili (AOU 13 – AOU 14 – AOU 15)	


Tabella 11.2 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni - Sintesi risultati.

Si segnala che, in corso d'anno, il Dirigente della Ripartizione Edilizia è stato collocato in aspettativa senza assegni per altro incarico presso la Scuola Superiore Meridionale. Con effetto dal 29.8.22 (cfr. DDG n. 817 del 3.8.22) la Ripartizione è stata assegnata alla responsabilità interinale del Dirigente della Ripartizione Prevenzione e Protezione.

L'obiettivo è stato assegnato al Dirigente della Ripartizione Edilizia in attuazione del PSA – Ob. 4, in continuità ininterrotta con la programmazione presente nel P.I.A. 2018-20.

Per l'anno 2022, il Dirigente della Ripartizione Edilizia (ad interim) ha dichiarato, nella propria Relazione di monitoraggio, di aver depositato le verifiche di vulnerabilità sismica riferite agli edifici AOU 13, 14 e 15⁴².

Il *target* risulta, pertanto, raggiunto.

AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
Revisione delle regole interne all'Ateneo per l'utilizzo nel rapporto di lavoro – anche a distanza - degli strumenti informatici, di internet e della posta elettronica/PEC anche in attuazione/esecuzione delle disposizioni del GDPR, dei provvedimenti del Garante della Privacy e del Ministro della Funzione Pubblica	a.1. Dirigente della Ripartizione Affari legali, Privacy e Gestione Documentale	Stato di avanzamento	a.1: Trasmissione alla Direzione Generale entro 30 giorni (senza computare il mese di agosto) dalla ricezione del testo da parte del CSI a.2: entro 30 giorni (senza computare il	

⁴² Documentazione a comprova in corso di acquisizione.

a.1. Esame del testo di Disciplinare aggiornato da parte del CSI ed elaborazione della parte relativa al trattamento dati privacy a cura del Dirigente e dell'Ufficio Privacy a.2. Formalizzazione del disciplinare	a.2. Direzione Generale		mese di agosto) dalla ricezione del testo da parte della Ripartizione Affari legali	
--	-------------------------	--	---	--

Tabella 11.3 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni - Sintesi risultati.

L'obiettivo, assegnato alla responsabilità congiunta della Dirigente della Ripartizione Affari Legali e del Direttore Generale, concerne la definizione/revisione di regole per l'utilizzo consapevole di strumenti informatici anche quale necessario complemento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

La Dirigente della Ripartizione Affari legali⁴³, nella propria Relazione di sintesi, ha dato atto di aver trasmesso la bozza di Disciplinare/linee guida il 30 novembre 2022 a mezzo pec (precisando di aver ricevuto dal CSI il Disciplinare per l'utilizzo nel rapporto di lavoro anche a distanza degli strumenti informatici, in data 30 ottobre)⁴⁴; il Direttore Generale in data 29.12.22 ha trasmesso il disciplinare al CdA di Ateneo, che lo ha approvato senza modifiche nella prima seduta dell'anno 2023.

I target risultano entrambi conseguiti nei termini.

AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
Rafforzamento del livello di tutela dei dati personali. Predisposizione di metodologie e tecniche organizzative che garantiscano un livello di sicurezza dei dati trattati adeguato al rischio in linea con le novità normative in materia. Messa in operatività della piattaforma informatica di gestione degli adempimenti in materia di privacy.	Dirigente della Ripartizione Affari legali, Privacy e Gestione Documentale CSI (DT Area Gestione Personale e Area Sistemi)	Stato di avanzamento dell'attività	Definizione delle azioni necessarie (roadmap) e del livello di coinvolgimento di Uffici e Strutture dell'Ateneo: trasmissione di una proposta alla Direzione generale entro il 30.11.2022	

Tabella 11.4 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni - Sintesi risultati.

L'obiettivo è assegnato alla responsabilità congiunta della Dirigente della Ripartizione Affari Legali e delle Aree del CSI competenti per materia.

La Dirigente della Ripartizione ha dato atto di aver provveduto all'invio alla Direzione Generale della *roadmap* in data 30 novembre 2022⁴⁵ (via pec).

Il target è stato conseguito.

⁴³ Cessata dal servizio con effetto dal 1.1.2023.

⁴⁴ Disciplinare pervenuto via pec all'indirizzo direzionegenerale@pec.unina.it e successivamente inviato con nota prot. n.148243 del 06/12/2022.

⁴⁵ Roadmap pervenuta via pec all'indirizzo direzionegenerale@pec.unina.it e successivamente inviata con nota prot. n.148244 del 06/12/2022.




AMBITO: PARITÀ DI GENERE - GEP – AZIONE N. 6				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
Revisione del linguaggio di genere nella comunicazione istituzionale/amministrativa. Adozione in Ateneo di un linguaggio inclusivo e rispettoso del genere. Revisione della Modulistica amministrativa in ottica di genere	PER L'ANNO 2022: Dirigente della Ripartizione Relazione Studenti Dirigente della Ripartizione Affari Generali	% percentuale di moduli revisionati rispetto ai moduli amministrativi pubblicati sul sito web di Ateneo, nella sezione Modulistica	B) 5%	

Tabella 11.5 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni - Sintesi risultati.

L'obiettivo è stato assegnato ai Dirigenti delle Ripartizioni Relazione Studenti e Affari Generali in attuazione dell'azione n. 6 del GEP 2022-24; ad inizio anno 2022 sono stati conteggiati n. 322⁴⁶ moduli pubblicati nella sezione [Modulistica](#) del sito web di Ateneo.

I Dirigenti delle Ripartizioni assegnatari dell'obiettivo hanno entrambi relazionato sul punto: a valle di appositi interventi formativi – realizzati con la disponibilità della Coordinatrice del Presidio della Qualità di Ateneo - sono stati revisionati, complessivamente, n. 10 (Affari Generali) e n. 40⁴⁷ (Relazione Studenti) moduli. L'Ufficio istruttore ha verificato il raggiungimento del *target* mediante controllo a campione del contenuto dei moduli pubblicati nella sezione *Modulistica* del sito web.

Il target risulta pertanto ampiamente raggiunto (n. 50 moduli su 322= 15,53%)

AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
Semplificazione e snellimento dei processi di approvvigionamento: A) Aggiornamento Linee Guida di Ateneo in materia di servizi e forniture sottosoglia alla luce delle sopravvenute novità normative, con predisposizione di modulistica per la semplificazione dei processi di affidamento	A1) Dirigente della Ripartizione Attività Contrattuale A2) DG	A) Stato di avanzamento	A1) trasmissione della proposta al DG entro il 15.10.22 A2) formalizzazione delle LG	 

⁴⁶ Esclusi dal conteggio i moduli relativi ad assegni familiari (in quanto non più gestiti dall'Ateneo ma in proprio dai beneficiari) ed alla valutazione della performance (in quanto riferiti all'annualità 2021 ed in corso di aggiornamento).

⁴⁷ Il Dirigente ha relazionato sulla revisione della modulistica delle sezioni Segreterie Studenti, Dottorato e Scuole di Specializzazione, nelle quali, ad inizio anno 2022, si conteggiavano n. 40 moduli in totale.


B) Progettazione e realizzazione di interventi formativi/focus group (anche a distanza, sulla piattaforma Teams) sulle Linee Guida in materia di servizi e forniture sottosoglia e sull'utilizzo dei relativi moduli	B) Dirigente della Ripartizione Attività Contrattuale	B) n. interventi formativi/focus group	B) n. 2 interventi formativi/focus group entro il 31.12.22	
---	---	--	--	---


Tabella 11.6 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni - Sintesi risultati.

L'obiettivo è inquadrato nella traiettoria strategica *Semplificazione ed Università Agile*, assegnato alla Dirigente della Ripartizione Attività Contrattuale, ed è finalizzato al miglioramento e snellimento dei processi di acquisto.

Con riferimento al target A), la Dirigente assegnataria ha dato atto di aver provveduto all'aggiornamento delle *Linee Guida di Ateneo in materia di servizi e forniture sottosoglia* e della correlata modulistica, con pubblicazione sul sito web di Ateneo - sezione "*Circolari e modulistica*", in data 21/12/2022; è stata inviata circolare informativa ad Uffici e Strutture con nota prot. n. 134317/2022.

Con riferimento al target B), a valle dell'aggiornamento delle suddette *Linee guida*, sono stati organizzati appositi interventi formativi (tenutisi tramite piattaforma TEAMS, in data 27.12.2022), con i Responsabili dei processi contabili del Dipartimento di Strutture per l'Ingegneria e l'Architettura e del Dipartimento di Agraria.

Per il target A1, fermo lo sfioramento del termine intermedio, la valutazione espressa dal D.G. è pari al **99,5%**, in considerazione della particolare complessità dell'istruttoria svolta dalla Dirigente e della massima collaborazione assicurata dalla stessa, tale da consentire il **pieno raggiungimento** del target finale A2; risulta altresì raggiunto il target B.

AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
AMBITO: PARITÀ DI GENERE - GEP - AZIONE 1A - LAVORO AGILE				
Obiettivo/Azioni	Responsabile	Indicatore	Target 2022	Risultato
Investire nell'empowerment delle risorse umane e migliorare la qualità dei servizi. Monitoraggio e miglioramento servizi a distanza. Contributo per la parte di competenza alle seguenti attività: A) Definizione/aggiornamento	A) Dirigente della Rip. Organizzazione e Sviluppo B) Dirigente della Rip. Organizzazione e Sviluppo con il contributo di tutti i Dirigenti (ciascuno per	A) contributo, per la parte di competenza, alla progettazione in Ateneo di un sistema di rilevazione della customer satisfaction: SI/NO B) % di pubblicazioni rispetto al totale dei servizi erogati in tutto o in parte a distanza C) n. di servizi, anche a distanza, comuni a più strutture di Ateneo, per i quali viene	A) Si (contributo alla definizione) B) 25% C) contributo alla realizzazione dell'indagine	


<p>del sistema di monitoraggio dei servizi erogati a distanza</p> <p>B) Pubblicazione on line degli standard di qualità</p> <p>C) monitoraggio del grado di soddisfazione dell'utenza in relazione ai servizi a distanza</p>	<p>la parte di competenza)</p> <p>C) Dirigente della Rip. Organizzazione e Sviluppo</p> <p><u>(RESPONSABILE RIMODULATO CON NOTA DIRETTORIALE PROT. N.119041 DEL 4.10.2022)</u></p>	<p>effettuato il monitoraggio della customer satisfaction</p> <p><u>(INDICATORE RIMODULATO CON NOTA DIRETTORIALE PROT. N.119041 DEL 4.10.2022)</u></p>	<p>per almeno n. 2 servizi, comuni a più strutture di Ateneo</p> <p><u>(TARGET RIMODULATO CON NOTA DIRETTORIALE PROT. N.119041 DEL 4.10.2022)</u></p>	
--	--	--	---	---

Tabella 11.7 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni - Sintesi risultati.

L'obiettivo, assegnato alla conduzione della Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo ed alla responsabilità di tutti i Dirigenti, oggetto di rimodulazione con la nota indicata in prospetto, è stato concepito come 'multifunzionale'. Posta la finalità di un sistema di *customer satisfaction* pensato per una P.A., ovvero raccogliere il *feedback* dell'utenza non a scopi meramente valutativi, bensì cogliendo l'opportunità di autoanalizzare le criticità organizzative e di migliorare conseguentemente i servizi resi, la Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo ed il capo dell'Ufficio Organizzazione e Performance hanno progettato una rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza in ordine ai servizi dell'Amministrazione centrale, con la partecipazione e l'apporto di diverse unità di personale t.a. assegnate a diverse U.O. di Ateneo in veste di 'facilitatori'. Hanno, inoltre, assicurato supporto per la progettazione di una rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza in ordine ai siti di 3 Dipartimenti campione (Responsabile scientifico, prof. Luigi Cantone). Per ulteriori dettagli relativi all'esito delle predette indagini cfr. *infra*.

La pubblicazione degli standard di qualità (target B) è evidentemente funzionale anche allo svolgimento di compiti e funzioni in modalità *agile* da parte degli Uffici di Ateneo, consentendo all'utenza verificare il rispetto del 'contratto di servizio'. Il target è stato raggiunto, con il 26% dei servizi catalogati⁴⁸.

Sono stati monitorati n. 83 servizi dell'Amministrazione centrale, oltre alle rilevazioni del grado di soddisfazione dell'utenza effettuate dal CAB e da 3 Dipartimenti campione (in relazione ai rispettivi siti web). Gli esiti sono agli atti dell'Ufficio Organizzazione e Performance, che nel 2023 ne ha curato l'invio a ciascun Dirigente, per i servizi di competenza.

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

⁴⁸ <http://www.unina.it/trasparenza/catalogo-servizi-a-distanza>.

AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE

AMBITO: PARITÀ DI GENERE - GEP - AZIONE 1A - LAVORO AGILE


<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
Investire nell'empowerment delle risorse umane e migliorare la qualità dei servizi. Introdurre ed attuare misure finalizzate ad accrescere il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e la conciliazione dei tempi di vita/lavoro. Contributo, per la parte di competenza, al monitoraggio degli indicatori riportati nella sezione LAVORO AGILE del presente PIAO, anche ai fini dell'elaborazione del PIAO 2023/25	Dirigente della Ripartizione Personale Contrattualizzato Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo	SI/NO	SI	
Formazione rivolta al personale dirigenziale Rafforzamento delle soft skills	Tutti i dirigenti con il supporto della Responsabile dell'Ufficio Formazione	n. corsi/anno completati da ciascun dirigente in materia di soft Skills	Almeno 1	

Tabella 11.8 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni - Sintesi risultati.

Il monitoraggio degli indicatori del Lavoro Agile è stato effettuato in corso d'anno; gli esiti dello stesso sono stati inviati al Direttore generale oltre che conferiti nel questionario predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica⁴⁹ e riportati quale *baseline* nell'[appendice 3.2.B](#) al P.I.A.O. 2023-25.

I Dirigenti – in attuazione di uno specifico obiettivo - hanno seguito e completato almeno una delle attività formative finalizzate all'incremento delle competenze trasversali e manageriali⁵⁰ prodotte dal Centro di Ateneo Federica:

[Lo smart working tra managerialità e leadership \(federica.eu\)](#)

[Metodi e strumenti nel *remote management* \(federica.eu\)](#)

[Comunicazione efficace e gestione del conflitto \(federica.eu\)](#)

[Comportamento organizzativo \(federica.eu\)](#)

Entrambi i *target* risultano quindi raggiunti.

⁴⁹ [Portale Lavoro Pubblico - Presidenza del Consiglio dei Ministri.](#)

⁵⁰ Notizia fornita da Ufficio Formazione che detiene le informazioni relative ai corsi seguiti ed al complemento degli stessi.


AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
Piattaforma PICA Estensione dell'utilizzazione della piattaforma (bandi per personale ricercatore; attribuzione scatti stipendiali)	Dirigente della Ripartizione Didattica e Docenza	Stato di avanzamento	A) Gestione in piattaforma dei bandi per il reclutamento di RTD A e B B) Personalizzazione ed implementazione della piattaforma PICA per la procedura relativa all'attribuzione degli scatti stipendiali per il personale docente e ricercatore.	

Tabella 11.9 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni - Sintesi risultati.

L'obiettivo è inquadrato nella traiettoria strategica *Semplificazione ed Università Agile* ed è finalizzato allo sfruttamento delle potenzialità della piattaforma PICA, utilizzata, in prima battuta, per i concorsi del personale docente ed in fase di estensione.

La Dirigente assegnataria dell'obiettivo ha relazionato dando atto di aver gestito la totalità dei bandi RTD-A ed RTD-B (n. 223 in tutto) su piattaforma PICA (target A).

Quanto al target B, la Dirigente ha dato atto di aver gestito la fase della progettazione ed implementazione di PICA finalizzata alla sua utilizzazione per l'attribuzione degli scatti stipendiali, anche attraverso la sperimentazione delle personalizzazioni su una procedura. Il test ha dato esito positivo, evidenziandosi, tuttavia, criticità da tamponare con ulteriori interventi migliorativi.

Entrambi i *target* risultano raggiunti.


AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
Fascicolo digitale e dematerializzazione degli atti relativi ai professori a contratto. Progettazione ed implementazione per ulteriori categorie.	Dirigente della Ripartizione Didattica e Docenza CSI - Area E-gov	% di professori a contratto per i quali viene creato un fascicolo digitale dei procedimenti in versione ibrida con le seguenti caratteristiche: fascicolo digitale composto da atti nativi digitali (firmati digitalmente) e da atti in formato elettronico, ossia scansioni di atti pervenuti alla Ripartizione Didattica e docenza con firma olografa	almeno il 50 % dei professori a contratto con i quali sia instaurato per la prima volta il rapporto contrattuale con l'Ateneo nel corso dell'anno 2022	

Tabella 11.10 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni - Sintesi risultati.

L'obiettivo è inquadrato nella traiettoria strategica *Semplificazione ed Università Agile* ed è finalizzato al miglioramento della gestione amministrativa della categoria dei professori a contratto.

La Dirigente assegnataria dell'obiettivo ha relazionato di aver fatto provvedere alla creazione di n. 164 fascicoli 'ibridi' dei procedimenti, corrispondenti al 51% dei docenti a contratto con i quali è stato instaurato il primo rapporto contrattuale nell'anno 2022 (164 su 323 nuovi contraenti).

Il target è stato perfettamente conseguito.


AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
<p>Digitalizzazione e dematerializzazione delle procedure di concorso</p> <p>A) Implementazione delle procedure concorsuali esterne per il personale T.A. e dirigente attraverso la piattaforma PICA (con personalizzazioni dei singoli format di domanda per ciascun concorso bandito)</p> <p>B) Realizzazione della nuova piattaforma di domande per le selezioni PEO, con personalizzazioni del format PICA</p> <p>C) Accesso on line del candidato ai risultati delle proprie prove</p>	<p>Dirigente della Ripartizione Personale Contrattualizzato</p>	<p>A) % procedure concorsuali esterne per il personale T.A. e dirigente gestite attraverso la piattaforma PICA</p> <p>B) stato di avanzamento</p> <p>C) % procedure concorsuali esterne per il personale T.A. e dirigente per le quali il candidato può consultare on line la valutazione della propria prova</p>	<p>A) 100%</p> <p>B) realizzazione della nuova piattaforma di domanda per le selezioni PEO, con personalizzazioni del format PICA</p> <p>C) almeno il 90% delle procedure concluse nel periodo luglio-dicembre 2022</p>	

Tabella 11.11 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni - Sintesi risultati.

L'obiettivo è inquadrato nella traiettoria strategica *Semplificazione ed Università Agile* ed è finalizzato al progressivo ampliamento dell'utilizzazione della piattaforma PICA - estesa anche ai concorsi del personale TA ed alle cd. progressioni orizzontali dello stesso personale (P.E.O.) - digitalizzando e semplificando, oltre che la fase di inoltro/gestione delle domande di partecipazione, anche l'accesso ai risultati delle prove.

La Dirigente assegnataria dell'obiettivo ha relazionato di aver bandito nell'anno 48 procedure di concorso (non tutte concluse nell'anno), le cui domande di partecipazione sono state tutte gestite mediante la piattaforma PICA (target A); analogamente, le progressioni orizzontali bandite nell'anno 2022 sono state tutte gestite mediante la stessa piattaforma con 'personalizzazione' del *format* (target B). Inoltre, per il 100% delle procedure di concorso concluse entro l'anno è stato attivato, a partire dal 1.7.22, l'accesso *on line* ai risultati delle prove (target C).

Le ricadute positive della realizzazione delle diverse attività consistono non solo nella semplificazione ed accelerazione dei lavori delle Commissioni valutatrici – che visualizzano *on line* le domande dei candidati ed i titoli annessi con possibilità di elaborazione di reportistica – ma anche in un significativo miglioramento della trasparenza: i candidati possono infatti visualizzare i propri risultati senza necessità di trasmettere agli uffici un'istanza di accesso agli atti.

I tre *target* risultano quindi conseguiti.


AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
Digitalizzazione e dematerializzazione delle procedure di concorso. Procedure di concorso del personale t.a. e dirigente: digitalizzazione delle prove scritte e delle eventuali prove preselettive	Dirigente della Ripartizione Personale Contrattualizzato	% procedure concorsuali (esterne) per le quali sono utilizzati strumenti informatici e digitali ai fini dello svolgimento delle prove scritte e delle eventuali prove preselettive	100%	

Tabella 11.12 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni - Sintesi risultati.

L'obiettivo è inquadrato nella traiettoria strategica *Semplificazione ed Università Agile* ed è finalizzato alla progressiva dematerializzazione delle procedure di concorso, con accelerazione della fase preselettiva e dell'elaborazione dei relativi risultati e della fase delle prove scritte, con possibilità di mettere a disposizione della Commissione giudicatrice in un'unica cartella di lavoro tutti gli elaborati scritti (ed intuitiva semplificazione dei relativi lavori).

La Dirigente assegnataria dell'obiettivo ha relazionato sulle attività compiute nel 2022, dando atto di aver avviato n. 37 procedure di concorso digitalizzate nella fase preselettiva e delle prove scritte.

Il target è stato conseguito.

AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
Digitalizzazione delle richieste di sussidi (personale t.a.): implementazione procedura	Dirigente della Ripartizione Personale Contrattualizzato	Stato di avanzamento	Contributo (per la parte di competenza) alla sperimentazione della piattaforma, con segnalazione al CSI di eventuali criticità	

Tabella 11.13 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni - Sintesi risultati.

Il contributo richiesto alla Dirigente della Ripartizione si è concretizzato nella partecipazione a diverse riunioni di progettazione, nell'elaborazione del *format* di domanda *on line*, nella partecipazione a sessioni di prova, nell'avvio della procedura per la raccolta delle istanze *on line* (per gli anni 2019, 2020, 2021).

Dalla Relazione di sintesi elaborata dalla Dirigente, emerge il significativo miglioramento della gestione dell'assegnazione dei sussidi, resa più rapida dalla raccolta in unica cartella virtuale di tutte le istanze e relativa documentazione a corredo, consultabile sia dagli Uffici coinvolti che dalla Commissione valutatrice. La piattaforma – alla quale il personale t.a. può accedere con le credenziali *unina* – è disponibile all'indirizzo <http://www.servizisocialipersonaleta.unina.it/>.

Il target è stato conseguito.


AMBITO: STRATEGICO PSA - TRAIETTORIA 3 - SEMPLIFICAZIONE ED UNIVERSITÀ AGILE OBIETTIVO 4 – RESPONSABILITÀ E GESTIONE SOSTENIBILE - AZIONE 4.3				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
Definire processi e strumenti per la gestione degli edifici federiciani volti al miglioramento del benessere e della sicurezza Implementazione del Cruscotto di Monitoraggio a supporto dei Piani di miglioramento derivanti dai DVR	Dirigente della Ripartizione Prevenzione e Protezione	a) n. dipartimenti le cui informazioni sono caricate nel cruscotto b) n. dipartimenti per i quali è presente un piano di realizzazione degli interventi	A) n. 3 Dipartimenti sul totale B) n. 3. Dipartimenti sul totale	

Tabella 11.14 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni - Sintesi risultati.

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

Il Dirigente della Ripartizione, assegnatario dell'obiettivo, ha esposto e dimostrato di aver concluso le attività di aggiornamento dei DVR (=Documento di Valutazione del Rischio) mediante l'utilizzo della piattaforma SICURA per 3 Dipartimenti⁵¹, con relativo caricamento per ogni Dipartimento delle informazioni sul cruscotto.

Il target è stato conseguito.


AMBITO: STRATEGICO PSA - TRAIETTORIA 3 - SEMPLIFICAZIONE ED UNIVERSITÀ AGILE OBIETTIVO 4 – RESPONSABILITÀ E GESTIONE SOSTENIBILE - AZIONE 4.3				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
Definire processi e strumenti per la gestione degli edifici federiciani volti al miglioramento del benessere e della sicurezza. Implementazione del Piano di audit della sicurezza	Dirigente della Ripartizione Prevenzione e Protezione	% delle UO sottoposte ad analisi con emissione del report	70%	

Tabella 11.15 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni - Sintesi risultati.

L'obiettivo, introdotto a partire dalla programmazione 2018, è nelle fasi finali di realizzazione ed è inquadrato nella traiettoria strategica *Responsabilità e Gestione Sostenibile*. Il target è stato, pertanto, definito in modo incrementale.

Il Dirigente della Ripartizione, assegnatario dell'obiettivo, ha esposto e dimostrato di aver svolto *audit* di primo livello presso il 73% delle UO sottoposte ad analisi, con emissione del relativo report per un totale di n. 9 verbali⁵².

⁵¹ Dipartimenti di Biologia, Scienze Politiche, Farmacia.

⁵² Sono state sottoposte ad *audit* le seguenti strutture: Dipartimento di Biologia; Dipartimento di BIO, DIETI, CAB, DIPSPOL.

Il target è stato conseguito.


AMBITO: STRATEGICO - PSA - OBIETTIVO 4 – RESPONSABILITÀ E GESTIONE SOSTENIBILE - AZIONE 4.1				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
Progettazione ed implementazione del sistema informativo territoriale di Ateneo (SIT) volto ad agevolare la comunicazione e ad ottimizzare i tempi di rilevazione delle informazioni sul patrimonio della Federico II. Implementazione del Sistema Informativo Territoriale di Ateneo (SIT)	Dirigente della Ripartizione Prevenzione e Protezione	a) n. sessioni di addestramento/aggiornamento b) n. operatori formati	a) 3 b) 2 per ciascun Ufficio Tecnico, 2 per l'Ufficio Patrimonio	

Tabella 11.16 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni - Sintesi risultati.

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

Il Dirigente della Ripartizione, assegnatario dell'obiettivo, ha esposto e dimostrato di aver erogato n. 3 di sessioni di addestramento per n. 2 unità di personale per ciascun Ufficio Tecnico e n. 2 per l'Ufficio Patrimonio.

Il target è stato conseguito.

AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
Dematerializzazione della procedura di rimborso delle spese di missione. Completamento fase di produzione ed integrazione sistemi ed avvio dell'utilizzazione a regime.	a) e b): CSI - Area E-GOV c) Dirigente della Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo	Stato di avanzamento	a) Completamento del collaudo dei servizi di integrazione eDocumento con UWEB-Missioni e rilascio in produzione di (eDoc): entro il 30.7.2022 b) Redazione della Guida operativa per gli utenti del documentale: entro il 30.7.2022 c) avvio utilizzazione (Amm.ne Centrale e Dipartimenti, limitatamente al bacino di Utenza del Personale Strutturato): entro il 31.12.22	

Tabella 11.17 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni - Sintesi risultati.

L'obiettivo, iscritto nella traiettoria strategica *Semplificazione e Università Agile*, è stato assegnato alla realizzazione congiunta della Dirigente della Ripartizione Bilancio e dell'area E-GOV del CSI⁵³.

In data 24.10.2022 il Direttore Generale ha emanato l'ordine di servizio n. 422, inviato a Dirigenti e Capi Ufficio, nonché la circolare n. 128800, inviata ad un campione di Strutture decentrate con i quali si dà notizia del rilascio in produzione dell'applicativo CINECA Uweb-missioni e si fornisce la relativa guida operativa.

⁵³ È inoltre nominato e presente un GDL a formazione 'mista' CSI/Rip.Bilancio.

I target risultano raggiunti.


AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
Gestione informatizzata delle domande di partecipazione agli esami per le abilitazioni professionali Migrazione delle procedure su piattaforma PICA: studio di fattibilità	Dirigente della Ripartizione Relazione Studenti	Stato di avanzamento	contributo alla elaborazione e redazione dello studio di fattibilità	

Tabella 11.18 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni - Sintesi risultati.

Lo studio di fattibilità, sebbene realizzato, ha dato esito negativo.

Il Dirigente della Ripartizione assegnatario dell’obiettivo, nella propria Relazione di Sintesi, ha rappresentato problematiche connesse alla migrazione dei dati dei candidati agli esami tra i due applicativi, PICA e GEDAS (con il quale ultimo sono attualmente gestiti tutti i dati degli studenti dell’Ateneo).

Si segnala che, con il PIAO 23-25, è stato ripristinato l’obiettivo originario, in attuazione del quale sono state digitalizzate le domande di partecipazione agli esami di abilitazione per quasi tutte le professioni (si veda la pagina [esami di stato](#)), a completamento del novero delle professioni ancora non contemplate (Area Economia)⁵⁴.

Il target risulta raggiunto.

AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
Semplificazione e digitalizzazione del processo di rimborso tasse studenti	Dirigente della Ripartizione Relazione Studenti Dirigente della Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo CSI (Area Didattica, Area Gestione del Personale, Area Gestione Finanziaria e Contabile)	Stato di avanzamento	Elaborazione e redazione studio di fattibilità, con definizione delle azioni, dei contributi e della relativa tempistica: entro il 31.12.2022	

Tabella 11.19 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni - Sintesi risultati.

L’obiettivo, iscritto nella traiettoria strategica *Semplificazione e Università Agile*, è stato assegnato alla realizzazione congiunta delle Ripartizioni Relazione Studenti e Bilancio, oltre che a diverse Aree del CSI, con costituzione di apposito Gruppo di Lavoro.

⁵⁴ [Si veda il PIAO 23-25, tabella 2.2.2, ob. n. 9.](#)

L'esecuzione dello studio risulta dai verbali del Gruppo di Lavoro, dai quali emerge la fattibilità del rimborso 'digitalizzato', con individuazione delle criticità⁵⁵ e delle possibili soluzioni. L'attività prosegue anche nel 2023.


AMBITO: PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
<p>Rafforzamento e difesa dei valori etici e dell'integrità nella comunità accademica. Attuazione della strategia dell'Ateneo per la trasparenza e la prevenzione della corruzione (cfr. sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza) e delle azioni e misure ivi previste</p> <p>Consolidamento/Miglioramento dei livelli di trasparenza finalizzata ad un controllo diffuso sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse.</p> <p>Minimizzazione del rischio di fallimento etico e del rischio di corruzione in Ateneo, attraverso una serie coordinata di azioni di contrasto e di misure di prevenzione sostenibili e verificabili.</p>	<p>Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo nella qualità di RPCT e tutti i Dirigenti</p>	<p>Percentuale di attuazione, per la parte di competenza, delle misure e delle azioni per la prevenzione della corruzione e la trasparenza</p>	<p>100%</p>	

Tabella 11.20 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni - Sintesi risultati.

Nell'anno 2022 si è registrato un non pieno raggiungimento del *target* assegnato alla Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo nella qualità di R.P.C.T. e a 3 dirigenti⁵⁶.

Si fa rinvio all'**allegato AT alla presente Relazione**, in cui sono riportate:

- la percentuale di attuazione delle AZIONI programmate nell'Appendice 2.3.A del PIAO 2022/2024;
- la percentuale di attuazione delle MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE programmate nell' Appendice 2.3.E del PIAO 2022/2024;
- la percentuale di attuazione delle MISURE PER LA TRASPARENZA (ossia degli obblighi di pubblicazione) programmate nell' Appendice 2.3.F del PIAO 2022/2024.

⁵⁵ La principale problematica rilevata concerne l'acquisizione dell'IBAN di appoggio sul quale bonificare il rimborso e l'individuazione del canale di contatto più immediato e più massivo (es.: non tutti gli studenti hanno scaricato l'app IO; non tutti gli studenti sono raggiungibili attraverso la posta elettronica): di conseguenza, sono stati effettuati dei test ed altri ne sono stati programmati per verificare quale sia la modalità di contatto che consenta di raggiungere il maggior numero di studenti.

⁵⁶ All'esito dell'istruttoria, la percentuale di attuazione è stata stimata in misura pari a circa: **il 99% per un dirigente, il 97% per la RPCT e un dirigente, il 78% per un altro dirigente; per gli altri 6 Dirigenti non sono state rilevate criticità.** I punteggi di valutazione e le relative motivazioni sono dettagliatamente riportati nei singoli fascicoli di valutazione finali dei dirigenti, in corso di ultimazione.


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 2022</i>	<i>Risultato</i>
Inclusione delle tematiche di genere nei programmi di studio ed insegnamento Istituzione Premio annuale per la migliore tesi che includa una dimensione di genere a livello di Ateneo (contributo per la parte di competenza)	Dirigente della Ripartizione Affari Generali	A) Redazione del Regolamento Istitutivo del Premio B) Indizione della procedura per l'attribuzione del Premio	A) SI B) SI	

Tabella 11.21 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni - Sintesi risultati.

L'obiettivo è stato assegnato al Dirigente della Ripartizione Affari generali in attuazione del GEP 2022-24, azione n. 27.

Il Regolamento istitutivo del Premio è stato approvato con delibera del Senato Accademico n. 16 del 07/12/2022, emanato con D.R. 5127 del 29.12.2022 (pubblicato sul portale di Ateneo nella stessa data).

Con delibera n. 43 del CdA del 07.12.2022 è stata approvata l'assunzione dell'impegno di spesa relativo al Premio, la cui procedura è stata indetta con D.R. 5150 del 29.12.2022 (pubblicato sul sito di Ateneo nella stessa data).

Il target risulta raggiunto.


AMBITO: PARITÀ DI GENERE - GEP – AZIONE N. 31: MISURE DI CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
Promuovere azioni di contrasto al mobbing, alle discriminazioni e alle molestie morali e sessuali Adozione del Codice di Condotta per la dignità della persona (Contributo per la parte di competenza)	Dirigente della Ripartizione Affari Generali	Approvazione da parte degli organi competenti	A) SI, entro il 31.12.2022	

Tabella 11.22 – Obiettivi assegnati ai Dirigenti delle Ripartizioni - Sintesi risultati.

L'obiettivo è stato assegnato al Dirigente della Ripartizione Affari generali in attuazione del GEP 2022-24, azione n. 31.

Il Codice di condotta per la dignità della persona è stato presentato per l'approvazione degli Organi di Governo di Ateneo nel mese di dicembre 2021. Con delibere del Senato Accademico n. 21 del 21.12.2022 e del CdA n. 65 del 21.12.2022, l'approvazione del Codice è stata rinviata per un approfondimento del testo al fine di effettuare alcune modifiche migliorative.

Il testo definitivo del Codice è stato successivamente approvato con delibere del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione assunte nelle prime adunanze dell'anno 2023 (in data 21/2/2023) ed emanato con Decreto rettorale n. 878 del 14/03/2023.

Si stima, pertanto, una percentuale di conseguimento del target pari al 90%.

2.3 Risultati raggiunti in attuazione degli OBIETTIVI TRASVERSALI


AMBITO: STRATEGICO - PSA - TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
Obiettivo/Azioni	Responsabile	Indicatore	Target 2022	Risultato
Digitalizzazione e semplificazione della comunicazione interna e dei processi - Ampliamento del servizio di firma digitale	Direttore Generale, con il supporto del Direttore Tecnico dell'area egovernment del CSI	% di soggetti per i quali è stato messo a disposizione il dispositivo di firma digitale, unitamente alle relative istruzioni operative	90 % delle unità di personale appartenenti alle categorie D ed EP, che ricoprono i seguenti incarichi di responsabilità (non ad interim) conferiti dal Direttore generale: 1. Capo Ufficio presso le Scuole; Direttori delle Biblioteche di Area; Direttori Tecnici dei Musei, Direttori Tecnici del CSI e di altri Centri di Ateneo	

Tabella 12.1 – Obiettivi Trasversali, assegnati al complesso del personale t.a. ed affidati al coordinamento del Direttore Generale - Sintesi risultati.

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

In continuità con la precedente pianificazione, il *target* fissato per il 2022 prevedeva il rilascio del dispositivo di firma digitale al **90 % delle unità di personale** appartenenti alle categorie D ed EP **con incarico di responsabilità (si veda il dettaglio nel campo target)**.

Posta la *baseline* pari a n. 37 persone⁵⁷, nel 2022 sono stati messi a disposizione kit per tutti e consegnati a 36 persone su 37 (pari al 97,3%)

Il target risulta, quindi, raggiunto.


AMBITO: PARITÀ DI GENERE - GEP – AZIONE N. 13				
Obiettivo/Azioni	Responsabile	Indicatore	Target 2022	Risultato
Aumento della consapevolezza sulle tematiche di genere, con particolare riguardo ai meccanismi che generano disparità all'interno delle università e alle discriminazioni basate sullo stigma sessuale e di genere Ulteriore diffusione del MOOC "Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università" (Federica web learning)	Direttore generale, con il supporto della Responsabile dell'Ufficio Formazione	% personale tecnico-amministrativo e dirigenziale che completa il corso	80%	

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.

⁵⁷ Il conteggio, a cura dell'URP (Ufficio deputato alla materiale consegna dei kit), è effettuato tenendo conto delle persone e non delle Strutture (Scuole, Biblioteche, etc.), considerato che il target esclude gli incarichi *ad interim*.

Il target risulta perfettamente raggiunto: 81,87% del personale t.a. ha completato il corso entro il 31.12.2022.

Ulteriori dettagli sono rinvenibili alla pagina del sito web di Ateneo dedicata alla parità di genere e realizzata nel corso dell'anno 2022. Si veda, in particolare, la sezione 'Azioni per la parità' e le schede di monitoraggio ivi pubblicate:

<http://www.unina.it/documents/30846122/30846196/Azione13/04c3b152-21d3-45b6-ac12-392324849472>



AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
Digitalizzazione e semplificazione dei processi Gestione degli ordinativi di pagamento d'incasso (SIOPE+)	Dirigente della Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo	% di OPI annullati rispetto al totale degli OPI emessi nel corso dell'anno 2022	<3,5%	

Tabella 12.3 – Obiettivi Trasversali, assegnati al complesso del personale t.a. ed affidati al coordinamento del Direttore Generale - Sintesi risultati.

L'obiettivo, assegnato fin dall'annualità 2018, resta presente nella programmazione 2022-24 per consolidarne i risultati.

Dalla relazione finale della Dirigente della Ripartizione, assegnataria dell'obiettivo, risulta che, dal monitoraggio dei flussi OPI durante tutto l'anno 2022, si è riscontrato l'annullamento di **meno dell'1%** (0,85 %) degli OPI.

Il target risulta conseguito.

AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
Formazione rivolta al personale dirigenziale e t.a. Attività formative volte ad assicurare ai lavoratori conoscenze specifiche in materia di lavoro agile	Direttore generale, con il supporto della Responsabile dell'Ufficio Formazione	% di personale t.a. e dirigente che completa almeno un corso durante l'anno	almeno il 60% dei lavoratori che completano il corso <i>Svolgere il lavoro agile in sicurezza: principi ed indicazioni pratiche</i>	


Formazione rivolta al personale dirigenziale e t.a. Attività formative volte a rafforzare le competenze digitali	Direttore generale, con il supporto della Responsabile dell'Ufficio Formazione	% di personale t.a. e dirigente che partecipa al Progetto Syllabus organizzato dal Dipartimento della Funzione pubblica, completando almeno la fase di assessment	30%	
--	--	---	-----	---

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 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' e di accrescere le competenze digitali previa specifica fase di valutazione (effettuata utilizzando test predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica nell'ambito del Progetto Syllabus, che consente un'individuazione particolarmente accurata dei propri punti di forza e di debolezza).

Il corso *Svolgere il lavoro agile in sicurezza: principi ed indicazioni pratiche*, autoprodotta, è stato seguito dall'86% del totale del personale t.a. e dal 93% dei lavoratori agili⁵⁸.

La fase di *assessment* nell'ambito del progetto Syllabus è stata completata dal 69% del personale t.a..

Entrambi i target risultano perfettamente raggiunti.


AMBITO: STRATEGICO - PSA- TRAIETTORIA SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE -				
OBIETTIVO 8 - MOBILITÀ ED INTERCULTURALITÀ - SOSTENERE LA MOBILITÀ NAZIONALE ED INTERNAZIONALE E FAVORIRE POLITICHE DI RAFFORZAMENTO DEL MULTILINGUISMO E DELL'INTERCULTURALITÀ				
<i>Obiettivo/Azioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target 2022</i>	<i>Risultato</i>
Formazione rivolta al personale dirigenziale e t.a. Attività formative volte a rafforzare le competenze linguistiche del personale dirigente e t.a.	Direttore generale, con il supporto della Responsabile dell'Ufficio Formazione	% di personale t.a. e dirigente che, previo self-assessment, inizia un corso di formazione volto a rafforzare le competenze linguistiche	15%	

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 approntare una 'cassetta degli attrezzi' con la quale il personale t.a. possa approcciare con maggiore competenza e sicurezza l'ambito dell'internazionalizzazione.

Il personale di cat. B e C di Ateneo in servizio all'1/01/2022 è stato invitato a sottoporsi alla fase di *assessment* (in lingua inglese): il **48%**⁵⁹ del predetto personale (dato al 31.12.2022) ha successivamente avviato la fruizione del corso di formazione.

Il target è stato conseguito e superato.

⁵⁸ *Baseline*: personale in servizio al 1.1.2022=1779 unità; personale in lavoro agile al 1.1.22=1020 unità. Dato fornito dall'Ufficio Formazione.

⁵⁹ *Baseline*: personale in servizio al 1.1.2022=1779 unità; personale in lavoro agile al 1.1.22=1020 unità. Dato fornito dall'Ufficio Formazione.

3 RISULTATI DI *PERFORMANCE ORGANIZZATIVA* DI STRUTTURA

Si rinvia alla Relazione elaborata dall'Ufficio Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio, trasmessa al Nucleo di Valutazione con nota protocollo n. 53276 in data 8.05.23.

4 RISULTATI RELATIVI ALLA *CUSTOMER SATISFACTION*

Nel corso dell'anno 2022 l'Ateneo ha aggiunto ulteriori tappe al percorso già avviato negli anni precedenti per l'ascolto dell'utenza.

In particolare, si evidenziano quattro iniziative che hanno valutato differenti aspetti dell'organizzazione universitaria.

Le indicazioni risultanti da tali indagini saranno oggetto di attenzione ai fini della progettazione e dell'implementazione di opportune azioni di miglioramento, con la collaborazione e l'apporto di tutte le Strutture e Organi dell'Ateneo, così come programmato nel P.I.A.O. di Ateneo 2023-25.

4.1 Progetto "Good Practice"

Nell'ambito del progetto Good Practice 2022/2023⁶⁰, coordinato dal Politecnico di Milano - al quale l'Ateneo ha aderito per il quarto anno consecutivo – è stata erogata un'indagine sull'efficacia percepita in merito ai **servizi tecnico-amministrativi erogati dall'Ateneo nel 2022**. L'indagine, rivolta sia al personale tecnico-amministrativo e dirigente che al personale docente e ricercatore, ai dottorandi e agli assegnisti, è stata condotta mediante la somministrazione *on line* di due distinti questionari (uno per ciascuna tipologia di personale), raggiungibili mediante distinti link ai relativi *forms* situati sul *server* del Politecnico di Milano, rispettando il più completo anonimato degli intervistati.

L'indagine, riferita come già detto all'anno 2022, si è svolta dal 6 al 31 marzo 2023 ed è stata pubblicizzata sia con diversi *banner* sulla homepage del sito di Ateneo che mediante diverse email e *recall* inviate alle potenziali platee (mediante le relative liste di distribuzione): alla chiusura della rilevazione si sono contati 607 questionari compilati da **personale tecnico- amministrativo e dirigente**, pari al **26,40%** della platea complessiva, e 705 questionari compilati da **personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti**, pari al **12,87%** della platea complessiva. Alle due platee di intervistati sono stati sottoposti quesiti riguardanti, rispettivamente, le seguenti aree di servizi tecnico-amministrativi:

Per il personale t.a.

Amministrazione e gestione del personale

Infrastrutture e servizi di campus

Contabilità

Sistemi informatici

Comunicazione Portale e social media

⁶⁰ Al Progetto prendono parte numerosi Atenei italiani, rappresentativi delle diverse macrocategorie (Mega Atenei, Atenei grandi, medi e piccoli, oltre ad alcune Scuole).

Soddisfazione complessiva

Per il personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti:

Supporto alla didattica

Supporto alla ricerca

Amministrazione e gestione del personale

Infrastrutture e servizi di campus

Sistemi informatici

Comunicazione Portale e social media

Biblioteche

Soddisfazione complessiva

In ciascun quesito è stato chiesto di esprimere il proprio livello di soddisfazione circa uno specifico servizio in una scala da 1 a 6, dove:

- 1 = "Per nulla soddisfatto/a" - "Completamente in disaccordo"
- 6 = "Molto soddisfatto/a" - "Completamente d'accordo"

Per la maggior parte dei quesiti i rispondenti hanno avuto la possibilità di indicare se, per i relativi servizi, si siano rivolti prevalentemente all'Amm.ne Centrale o alle Strutture decentrate.

Particolarmente apprezzati risultano i servizi di supporto nella gestione giuridica ed amministrativa della carriera (resi dall'Amministrazione centrale) e il servizio di rimborso missioni.

In generale, l'indagine sull'efficacia percepita ha evidenziato un grado di soddisfazione complessiva pari a 3,94. Si tratta di un dato aggregato, che evidenzia un risultato certamente migliorabile e quindi all'attenzione, come detto, dei Dirigenti delle singole Aree di Ateneo, ai fini della progettazione e realizzazione di specifiche azioni⁶¹.

4.2 Progetto "Misurazione Customer Satisfaction di Ateneo" (MICSATA). Sintesi dei risultati del progetto pilota.

Nel corso del 2022, a seguito delle modifiche apportate al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito SMVP) di Ateneo⁶², è stata avviata l'indagine pilota "**Misurazione Customer Satisfaction di Ateneo**" (MICSATA) coordinata dal Prof. Luigi Cantone - Ordinario di Economia e gestione delle imprese presso il Dipartimento di Economia – che ha coinvolto i Dipartimenti di

⁶¹ Si veda al riguardo la pianificazione della performance 2023: cfr. PIAO 2023/2025, appendice 2.2.2, obiettivo n.19.

⁶² Il [Contratto Collettivo Integrativo di Ateneo sottoscritto in data 1.8.2022](#), all'art. 10, lett. Af), ha ampliato la platea dei destinatari del *premio annuo di produttività correlato alla valutazione dei comportamenti individuali e del premio annuo di produttività collettiva correlata al raggiungimento di obiettivi di continuità*, includendo anche il personale t.a. di cat. B, C e D in servizio presso le strutture universitarie non precedentemente contemplate, tra cui i Dipartimenti e i Centri; l'introduzione di tale novità ha reso necessaria una modifica del SMVP di Ateneo, approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 2.11.2022.

Biologia, Economia Management Istituzioni e Farmacia (i cui Direttori hanno manifestato interesse a partecipare alla sperimentazione). L'attività del personale di ciascuno dei Dipartimenti coinvolti è stata orientata alla **rilevazione della customer satisfaction in ordine al sito web di Dipartimento**, mediante un questionario rivolto all'utenza (Professori/esse, ricercatori/trici, personale T.A., studenti/esse di corsi di laurea, di Master, di perfezionamento, di specializzazione, dottorandi/e, PhD, assegnisti/e di ricerca, cultori/trici di materia, docenti a contratto, *visiting professor*, altro).

È stato individuato un *Referente* del progetto per ciascun Dipartimento che, interfacciandosi con il Responsabile Scientifico del progetto e il relativo gruppo di lavoro, nonché con gli organi e il personale del proprio Dipartimento, ha posto in essere tutte le azioni utili a facilitare la compilazione del questionario da parte dell'utenza dei siti web dipartimentali.

Il questionario è stato erogato mediante l'applicativo Microsoft Forms ed articolato in n. 22 quesiti; il dettaglio dei **Fattori/Dimensioni oggetto di indagine e i modelli utilizzati è riportato al seguente link: <http://www.unina.it/documents/11958/36407306/MICSATA.pdf>**

All'esito dell'indagine il questionario è stato compilato complessivamente da 767 utenti, di cui:

n. 294 utenti, per il Dipartimento di *Biologia*;

n. 228 utenti, per il Dipartimento di *Economia Management e Istituzioni*;

n. 245 utenti, per il Dipartimento di *Farmacia*.

I questionari ricevuti sono stati analizzati in base sia al modello SERVQUAL sia al modello Net Promoter Score (NPS), entrambi diffusamente utilizzati nella prassi manageriale e nella ricerca accademica per la misurazione della CS delle attività di servizi (private e pubbliche). Per necessità di sintesi e per dare una visione di insieme della CS (Overall CS) dei tre Dipartimenti pilota, nel seguito si riporta un estratto dei risultati dell'applicazione del modello NPS:

Dipartimento pilota	% di risposte con punteggi 1-4	% di risposte con punteggio 5	% di risposte con punteggi 6-7
Totale	45,63	32,59	21,77
<i>Biologia</i>	45,58%	33,67%	20,75%
<i>Economia Management Istituzioni</i>	52,63%	28,51%	18,86%
<i>Farmacia</i>	39,18%	35,10%	25,71%

Tabella 13 – Progetto "MICSATA", sintesi risultati. Elaborazioni del Responsabile scientifico dell'indagine: Prof. Luigi Cantone (Ordinario di Economia e gestione delle imprese presso il Dipartimento di Economia).

Gli esiti del questionario suggeriscono l'avvio di azioni dell'Ateneo finalizzate al miglioramento dei siti web dei singoli Dipartimenti.

4.3 *Customer satisfaction* - Amministrazione Centrale

Secondo quanto stabilito nel SMVP 2022 ed in attuazione di uno specifico obiettivo del P.I.A.O.⁶³, a fine 2022 è stata effettuata un'indagine volta a rilevare il grado di soddisfazione degli utenti che si sono rivolti in corso d'anno agli Uffici dell'Amministrazione centrale.

La campagna di indagine è stata effettuata nel periodo dicembre 2022-gennaio 2023⁶⁴ mediante l'utilizzo dell'applicativo di Ateneo Microsoft Forms e diffusa mediante diverse email e *recall*. È stato selezionato un servizio per ciascun Ufficio di ogni Ripartizione prendendo in considerazione la presenza della relativa scheda nel catalogo dei servizi a distanza pubblicato sul sito web di Ateneo³ e la potenziale numerosità della platea di utenti di ciascun servizio.

Alle platee degli utenti dei servizi selezionati sono stati sottoposti quesiti riguardanti le seguenti tematiche:

- **Canali di comunicazione a distanza** (con *item* riguardanti *facilità nel contatto, cortesia e competenza del personale, tempi di attesa* per ricevere informazioni)
- **Contatti con il personale presso la SEDE** (con *item* riguardanti *cortesia e competenza del personale, tempi di attesa* per ricevere informazioni, *adeguatezza degli orari di ricevimento*)
- **Sito web di Ateneo www.unina.it** (con *item* riguardanti *facilità di reperimento delle informazioni, dei recapiti e degli orari, modularità*, ove presente).

In ciascun quesito è stato chiesto di esprimere il proprio livello di soddisfazione circa uno specifico aspetto del servizio in una scala da 1 a 6, dove:

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

Alla chiusura delle rilevazioni si possono contare 3.735 questionari compilati complessivamente per tutti i servizi, con un grado di soddisfazione medio complessivo pari a 4,731. I risultati sono stati elaborati calcolando la media dei punteggi riferiti a ciascun servizio e la media complessiva riferita all'intera Ripartizione di appartenenza e, raggruppati per Ripartizione, comunicati via pec ai/alle singoli/e Dirigenti all'inizio dell'anno 2023.

Tale risultato, per quanto positivo, risente della natura sperimentale dell'indagine, orientata ai soli aspetti generali dei servizi resi all'utenza; pertanto, sono in corso riflessioni per l'ampliamento dell'oggetto dell'indagine 2023, al fine di consentire una più efficace rilevazione di eventuali specifiche criticità percepite dall'utenza in relazione alla qualità dei servizi erogati.

Ciò al fine di costituire una solida base di partenza per la progettazione da parte dei/delle dirigenti delle singole Aree di opportune azioni di miglioramento.

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

⁶³ Cfr. Appendice 2.2, tabella 2.2.2. pag.3.

⁶⁴ Il termine originariamente previsto per la conclusione dell'indagine era stabilito al 29.12.22, prorogato al 10.1.23 per favorire ulteriori compilazioni al fine di acquisire maggior mole di dati.

Per il personale t.a. in servizio presso il Centro di Ateneo per le Biblioteche (CAB), nel 2022⁶⁵ è introdotta una diretta correlazione tra il grado medio di soddisfazione dell'utenza – quale risultante dall'indagine di *customer satisfaction* effettuata in via sperimentale nel periodo giugno-dicembre 2022 - e la corresponsione del premio annuo di produttività collettiva correlato alla performance organizzativa di struttura.

Il questionario è stato definito dal Presidente del CAB con il supporto dell'Ufficio Organizzazione e Performance, supporto assicurato anche in corso d'anno per l'erogazione del questionario agli utenti e per il periodico monitoraggio dei relativi esiti. Il questionario è articolato in n. 11 quesiti riguardanti:

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

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

Sono pervenute al 31.12.2022 nr. 100 compilazioni, con un punteggio medio di valutazione pari a: 5.72.

Tale risultato, per quanto lusinghiero, risente – come già detto per la campagna di *Customer satisfaction* relativa all'Amministrazione Centrale - della natura sperimentale dell'indagine, orientata ai soli aspetti generali dei servizi resi all'utenza del CAB; pertanto, anche per tale Centro sono in corso riflessioni per l'ampliamento dell'oggetto dell'indagine 2023, al fine di consentire una più efficace rilevazione di eventuali specifiche criticità percepite dall'utenza in relazione alla qualità dei servizi erogati.

Ciò al fine di costituire una solida base di partenza per la progettazione delle azioni di miglioramento eventualmente necessarie.

5 GLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE DELLE STRUTTURE DECENTRATE

Il P.I.A.O. 2022-24 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 P.I.A.O. 22-24](#).

Conformemente al SMVP per il 2022, i Responsabili delle Strutture hanno provveduto all'assegnazione degli obiettivi di performance, tutti pubblicati in [apposita pagina del sito di Ateneo](#), dalla quale ogni assegnatario ha potuto scaricare il proprio fascicolo ai fini della compilazione dei monitoraggi.

Il SMVP 2022 ha previsto la scadenza al **31.1.23** per l'invio dei fascicoli di valutazione, attualmente in carico all'Ufficio Relazioni Sindacali e Trattamento Accessorio per le relative verifiche.

Segue la trasmissione ` (...) al Nucleo di Valutazione (de)i riepiloghi relativi alle valutazioni dell'anno precedente ed eventuali successivi aggiornamenti'.

Napoli, giugno 2023

**F.to IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Alessandro BUTTA**

⁶⁵ cfr. [SMVP 2022, paragrafo 2](#) e [Allegato F, paragrafo F.1](#).