

Sommario

Introduzione e contesto	2
Sezione 2: Valore pubblico, <i>performance</i> e anticorruzione	3
2.1 Valore pubblico	3
2.2 <i>Performance</i>	5
2.2.1 Gli obiettivi di <i>performance</i>: obiettivi organizzativi di Ateneo	6
2.2.2 (segue): obiettivi organizzativi assegnati alle Ripartizioni (Obiettivi organizzativi di Struttura) ..	7
2.2.3 (segue): obiettivi organizzativi da assegnare alle unità di personale di cat D ed EP con incarico conferito dal Direttore generale	7
2.2.4 (segue): obiettivi organizzativi trasversali	8
2.2.5 (segue): obiettivi di <i>performance</i> organizzativa di struttura	8
2.2.6: Semplificazione e digitalizzazione	8
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	8
2.3.1 Responsabile per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza (RPCT)	10
2.3.2 Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA)	10
2.3.3 Collegamento con il ciclo della <i>performance</i>	10
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano	11
3.1 Struttura organizzativa	11
3.2 Programmazione – Organizzazione del Lavoro Agile	14
3.3 Programmazione triennale dei fabbisogni	15
3.4 Formazione del personale	15
Sezione 4: Monitoraggio	16
Sezione 5- Azioni di parità	18
Sezione 6 - Azioni di inclusione	19

Introduzione e contesto

Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (di seguito P.I.A.O.) è il documento con il quale l'Ateneo elabora e sistematizza la pianificazione delle attività amministrative - in attuazione della strategia impostata dagli Organi di Governo - ed è, insieme al Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* (SMVP), strumento di gestione del ciclo della *performance* (d. lgs. 150/09 e s.m.i.).

Nell'ultimo anno il legislatore ha avviato il processo per una nuova visione, sistematica, unitaria ed integrata della pianificazione strategica ed operativa delle PP.AA.; l'inizio dell'anno 2022 si è caratterizzato, oltre che per le perduranti conseguenze della situazione pandemica (lo stato di emergenza nazionale è cessato il 31.3.2022), anche per le incertezze normative ed i diversi rinvii che hanno accompagnato la piena entrata in vigore della normativa disciplinante la 'nuova' pianificazione. L'approdo al P.I.A.O. – attraverso l'adozione di linee guida e di norme abrogative, ancora attese alla data di redazione del presente Piano¹ – è finalizzato al superamento della frammentazione della pianificazione e alla sua riduzione ad unità, integrando il Piano delle *Performance* o Piano integrato di Ateneo (di seguito P.I.A.), il Piano per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, il Piano Operativo per il Lavoro Agile, il Piano per le Azioni Positive, il Piano dei Fabbisogni di Personale, il Piano della Formazione del Personale, oltre che le linee di sviluppo della semplificazione amministrativa e della digitalizzazione.

Per questi motivi, si ritiene di procedere all'adozione di un documento semplificato, attraverso il quale – in continuità con le precedenti edizioni dei Piani Integrati di Ateneo ed in coerenza con la programmazione strategica 2021/2026– definire ed assegnare gli obiettivi di performance e di conservazione/incremento dei valori pubblici, risultanti anche dalla strategia dell'Ateneo per l'etica e la trasparenza, nonché per il raggiungimento della parità di genere, avviando una prima ipotesi di integrazione con le linee di sviluppo della formazione del personale, del lavoro agile 'ordinario' - di recente introduzione in Ateneo - e di acquisizione/gestione del capitale umano.

Si consiglia la consultazione del presente Piano in versione digitale, in modo da poter visualizzare gli atti richiamati nel testo mediante collegamento (ad es. l'articolazione dettagliata delle diverse Strutture).

¹ Il D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, ha prorogato al 31 marzo 2022 la scadenza per l'emanazione di uno più decreti del Presidente della Repubblica, con i quali sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai vari documenti programmatici assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Ugualmente, ha prorogato al 31.3.2022 la scadenza per la pubblicazione, con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di un Piano-tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni pubbliche e, all'articolo 12 comma 3, ha previsto che il Piano integrato di attività e organizzazione sia adottato entro il 30 aprile 2022, in sede di prima applicazione.

Alla data di redazione del presente Piano non risultano interventi abrogativi, né l'adozione delle Linee Guida/ Piano-tipo.

Il termine per l'adozione del PIAO è stato ulteriormente posposto al 30.6.2022 – senza altre indicazioni di merito - ad opera del cd. decreto PNRR-2 (d.l. 30.4.2022, n. 36 – cfr. art. 7, comma 1), attualmente in attesa di conversione.

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione: Università degli Studi di Napoli Federico II

CF/P.IVA: 876220633

Sede: Corso Umberto I, 38 – 80134 Napoli

Con [DM n. 792 del 19.10.2020](#) il Prof. Matteo Lorito è stato nominato [Rettore](#) dell'Università per il sessennio 2020/2026 e si è insediato il 1° novembre 2020; la carica di *Prorettrice* è rivestita dalla Prof.ssa Rita Maria Antonietta Mastrullo. Il Rettore ha nominato i suoi delegati, che operano nei diversi ambiti di governo (<http://www.unina.it/ateneo/organigramma/rettore-e-delegati>)

A decorrere dal 2 agosto 2021 l'incarico di [Direttore generale](#) dell'Ateneo è stato conferito al dott. **Alessandro Buttà**, che ha confermato il Dott. Maurizio Tafuto quale *vicario*.

La struttura organizzativa dell'Ateneo è descritta nella sez. 3, par. 3.1.

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore pubblico

Il valore pubblico che l'Università intende creare e consolidare è individuato nel [Piano Strategico 2021-2026](#) (nel seguito, PSA), adottato nel mese di luglio 2021 e consultabile sul sito web di Ateneo.

Nel P.S.A. e negli altri atti di pianificazione di più alto livello - **Programmazione Triennale 2021-23** (ex D.M. 2503/2019, nel seguito **PRO3**) e **Piano di uguaglianza di genere di Ateneo 2022-2024** (nel seguito **GEP**, approvato nel mese di gennaio 2022) - sono definite la visione e le traiettorie di sviluppo dell'Ateneo e le azioni ritenute prioritarie per il conseguimento degli obiettivi di lungo termine nell'ambito delle tre missioni e della parità di genere. Per il primo anno di adozione del P.I.A.O., si è scelto di avviare – in maniera sperimentale e certamente perfettibile – il percorso di integrazione tra i diversi atti di pianificazione che l'Ateneo è tenuto ad elaborare 'a legislazione vigente', assicurando la coerenza tra pianificazione di più alto livello e quella operativa e contribuendo alla generazione di una 'catena di senso'.

La *vision* dell'Ateneo si incentra su posizionamento ed autorevolezza nel panorama internazionale: *"L'Università degli Studi di Napoli Federico II contribuisce ad una riflessione aperta e inclusiva sul ruolo dell'Istruzione Universitaria per sostenere un nuovo percorso di crescita e di sviluppo del Paese e vincere la sfida della transizione digitale, ecologica e sociale. I temi in questione sono molteplici, da quelli più generali a quelli più specifici, e riguardano la Didattica, la Ricerca, la Terza Missione, l'Internazionalizzazione, le infrastrutture didattiche e di ricerca, la sostenibilità economica e ambientale, l'inclusione, le questioni di genere, la digitalizzazione e l'informatizzazione, il placement, le startup e gli spin-off, la tutela della proprietà intellettuale ecc. L'Ateneo vuole essere protagonista nella ricostruzione del mondo post-pandemia rendendo l'Università un luogo dove progettare uno sviluppo sociale più sostenibile ed equo. Per raggiungere quest'obiettivo è necessario che il nostro Ateneo continui ad essere libero, autonomo e inclusivo"*. (PSA 2021-26)

Queste le traiettorie strategiche diseguate nel P.S.A.:

Le Traiettorie strategiche

NUOVE PROSPETTIVE DELLA UNIVERSITÀ, CITTÀ E DIDATTICA

L'innovazione della modalità di insegnamento richiede l'applicazione di schemi pedagogici che sfruttano al meglio le nuove tecnologie e integrano i saperi. La didattica in presenza dovrà essere integrata con quella a distanza, prevedendo l'accesso anche da remoto alle risorse didattiche. L'innovazione riguarderà anche l'offerta formativa introducendo due cardini: flessibilità e personalizzazione dei percorsi, ed integrazione dei saperi in coerenza con le tematiche del PNRR.

LA DISLOCAZIONE DISTRIBUTIVA DELLA FEDERICO II PUÒ CONTRIBUIRE AL RILANCIO DEI TERRITORI, FAVORENDO L'INTEGRAZIONE DELL'UNIVERSITÀ NEL SETTORE PRODUTTIVO E SOCIALE, CON IL SUO CONTRIBUTO, VOLTO ALLA CONTAMINAZIONE DEI SAPERI E ALLO SVILUPPO DEL SETTORE PRODUTTIVO. IN QUEST'AMBITO, LA QUALIFICAZIONE E LO SVILUPPO DELLE SEDI UNIVERSITARIE PUÒ CONTRIBUIRE A PROMUOVERE NUOVE INIZIATIVE IN AMBITO SOCIALE E PRODUTTIVO SIA A DEFINIRE UN MODELLO POSITIVO DI RIQUALIFICAZIONE URBANA E DI GESTIONE DEGLI EDIFICI, SECONDO QUANTO GIÀ SVILUPPATO NELL'AREA DI S. GIOVANNI.

La dislocazione distribuita della Federico II può contribuire al rilancio dei territori, favorendo l'integrazione dell'Università nel settore produttivo e sociale, con il suo contributo, volto alla contaminazione dei saperi e allo sviluppo del settore produttivo. In quest'ambito, la qualificazione e lo sviluppo delle sedi universitarie può contribuire sia a promuovere nuove iniziative in ambito sociale e produttivo sia a definire un modello positivo di riqualificazione urbana e di gestione degli edifici, secondo quanto già sviluppato nell'area di S. Giovanni.

SEMPLIFICAZIONE E UNIVERSITÀ AGILE

Il processo di semplificazione amministrativa, attuato attraverso l'applicazione della trasformazione digitale e della rivisitazione dei regolamenti e processi esistenti, è diventato obiettivo principale delle amministrazioni pubbliche. L'Università deve rappresentare sempre più un modello di efficienza e trasparenza, in particolare nel rapporto con gli studenti e con le altre istituzioni pubbliche e private interessate all'azione centrale e trainante dell'Ateneo.

LA RICERCA E I GIOVANI

L'Università rafforzerà la sua azione di sostegno e di valorizzazione delle attività di Ricerca, premiando il merito, l'impegno e l'inserimento dei giovani nell'ambiente accademico internazionale. Tale strategia è sostenuta mediante il supporto ai progetti, il potenziamento delle infrastrutture e della formazione, quali dottorati di Ricerca attrattivi e innovativi e percorsi formativi multidisciplinari e trasversali.



Immagine 1. Le 4 Traiettorie Strategiche. PSA 2021-26.

I **valori dell'etica e della trasparenza** sono presidiati con misure ed azioni richiamate nell'apposita sezione **(2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza)** e collegate al ciclo della *performance*, in continuità con la Strategia per la prevenzione del rischio corruzione e per la trasparenza già definita con il PTPCT 2021/2023. L'elaborazione della relativa pianificazione è stata condotta con il coinvolgimento degli organi di indirizzo, perseguendo la finalità strategica di gestire il binomio *legalità ed efficienza*: il **rafforzamento e la difesa dei valori etici e dell'integrità nella comunità universitaria** va coniugato con una maggiore **efficienza ed efficacia** della macchina organizzativa e la *mission* dell'Ateneo, attraverso sistematici collegamenti tra azioni e misure per la trasparenza e la prevenzione della corruzione e il sistema della *performance* di Ateneo.

La strategia di questa Università è finalizzata a ridurre il rischio di fallimento etico e quindi il rischio di corruzione - fenomeno che incide negativamente sulle prestazioni del servizio pubblico riducendo il senso di soddisfazione della comunità - attraverso una serie coordinata di azioni e di misure di prevenzione sostenibili e verificabili. **L'Ateneo è responsabile del proprio operato di fronte a tutti gli utenti ed i cittadini e considera obiettivo primario che le proprie attività istituzionali siano svolte con correttezza, lealtà, trasparenza, integrità ed onestà, nonché nel rispetto dell'ordinamento vigente.**

In coerenza con la *vision* di Ateneo, è stato altresì adottato il primo [Piano di uguaglianza di genere di Ateneo \(Gender Equality Plan – G.E.P.\)](#), con il quale prendono forma azioni e misure finalizzate al raggiungimento di **obiettivi di parità di genere, di benessere organizzativo e di *worklife balance*, di inclusione e di protezione della diversità**. Parte delle azioni e misure predisposte nel GEP è trasfusa in obiettivi di *performance* istituzionale, organizzativa e trasversale. **Detti valori sono presidiati anche nel P.A.P. (Piano per le Azioni Positive 2022-24), cui è dedicata apposita sezione del presente documento.**

Il *worklife balance*, il benessere organizzativo ed il miglioramento della qualità delle prestazioni individuali ed istituzionali costituiscono inoltre valore ed aspirazione nell'ambito della **gestione del capitale umano**, cui

è dedicata apposita sezione, perseguiti tra l'altro attraverso il consolidamento ed il perfezionamento dell'esperienza del **lavoro agile**, avviata negli anni dell'emergenza pandemica, e la **formazione continua**. La **pianificazione delle attività formative**, cui è dedicata **apposita sezione**, è strettamente intrecciata con i valori che l'Ateneo intende creare/consolidare ed orientata verso la presa di consapevolezza delle questioni di genere e verso l'acquisizione/perfezionamento di abilità generali (informatiche, linguistiche, comportamentali) spendibili sia nell'ambito della nuova organizzazione del lavoro, sia ai fini del miglioramento dei servizi e della qualità dei rapporti con l'utenza.

Con la pianificazione 2022/2024 l'Ateneo prosegue un percorso di innovazione e **cambiamento, sul piano sia culturale che organizzativo**, finalizzato al miglioramento complessivo dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa.

Il ciclo della *performance* di Ateneo mira ad un costante innalzamento della qualità delle prestazioni e dei servizi resi all'utenza interna ed esterna e della crescita delle competenze professionali del personale dirigente e tecnico-amministrativo, attraverso la valorizzazione del merito.

Come previsto nel SMVP 2022², presso ciascuna unità organizzativa, per almeno uno dei servizi erogati *a distanza*, in attuazione del presente Piano è effettuata nel 2022 – a cura della singola unità organizzativa e con il supporto dell'Ufficio Organizzazione – un'indagine volta a verificare il grado di soddisfazione dell'utenza interna e/o esterna.

Viene quindi assicurata una prima **correlazione diretta tra gli esiti della predetta indagine relativa al grado di soddisfazione dell'utenza interna ed esterna e la valutazione della *performance*** (cfr. successivo paragrafo relativo agli obiettivi di performance organizzativa).

2.2 Performance

In attesa degli interventi normativi finalizzati alla progressiva attuazione della pianificazione integrata, si è avviata sperimentalmente la 'messa a sistema' degli atti di pianificazione già adottati dall'Ateneo, con particolare riguardo al [Piano Strategico 2021-2026 \(PSA\)](#), alla **Programmazione Triennale 2021-23 (PRO3)**, al [Piano di uguaglianza di genere 2022-2024 \(GEP\)](#), tenuto conto anche delle risultanze dei monitoraggi delle azioni finalizzate alla **prevenzione della corruzione ed alla promozione della trasparenza** (di seguito P.C.T.) e del precedente ciclo della *performance*: l'assegnazione di specifici obiettivi di *performance* derivati dalla pianificazione di più alto livello mira a garantire il consolidamento/conseguimento dei valori pubblici perseguiti dall'Ateneo.

Sono stati quindi selezionati nel PSA, in PRO3 e nel GEP e trasfusi in obiettivi di *performance* - mantenendo essenzialmente inalterati indicatori e *target* - gli obiettivi e le azioni che prevedono un significativo contributo del Direttore Generale e del personale dirigente e tecnico-amministrativo; è stata sviluppata la

² Il Sistema di Misurazione e valutazione della *Performance* (SMVP) di Ateneo per l'anno 2022 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 31 maggio 2022 ed è consultabile, unitamente agli allegati, sul sito web di Ateneo: [Sistema di misurazione e valutazione della performance | Università Federico II \(unina.it\)](#). Il SMVP per il 2022 traccia ulteriori tappe del percorso già avviato negli anni precedenti per l'ascolto della Comunità amministrata, anche in considerazione dell'introduzione in Ateneo del *lavoro agile 'ordinario'*, che impone di prestare particolare attenzione alla **soddisfazione dell'utenza**.

traiettoria 'Semplificazione ed Università Agile' indicata dal PSA, in alcuni casi aggiornando obiettivi ed azioni già pianificati nelle precedenti edizioni del P.I.A., in altri casi individuando nuovi obiettivi di *performance* e relative azioni. Nella consapevolezza che la formazione del personale è strumento di valorizzazione del capitale umano e miglioramento della risposta ai bisogni della comunità amministrata, sono stati anche selezionati specifici **obiettivi formativi, assegnati come obiettivi di *performance*** a tutto il personale o a particolari categorie.

Gli obiettivi di *performance*, in vista dei prossimi *step* del percorso di integrazione, **sono stati classificati secondo la derivazione (da P.S.A., da PRO3, da G.E.P., da P.C.T.) e secondo la prospettiva (annuale/pluriennale; di consolidamento, miglioramento, o innovazione)**, oltre che tenendo conto degli *stakeholder* maggiormente coinvolti nelle ricadute delle azioni.

Nel corso delle prossime annualità, acquisite le informazioni e consolidate le direttrici che verranno fornite con gli attesi interventi normativi, si proseguirà nella strada dell'integrazione dei diversi piani e programmi, con attenzione anche al percorso per una migliore integrazione con il ciclo del bilancio. Per l'annualità in corso, ove possibile, è stato individuato il budget destinato; nella maggior parte dei casi, l'*output/outcome* è da realizzarsi principalmente/esclusivamente con il contributo delle *ordinarie risorse* (essenzialmente: costi del personale già in servizio).

La pianificazione degli obiettivi assegnati al Direttore Generale, ai Dirigenti di Ateneo ed a tutto il personale t.a., di livello apicale e non, è riportata nell'appendice 2.2, contenente le tabelle 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3 e 2.2.4, brevemente illustrate nelle sottosezioni che seguono.

2.2.1 Gli obiettivi di *performance*: obiettivi organizzativi di Ateneo

Gli obiettivi organizzativi di Ateneo (o, anche, obiettivi *istituzionali*), riportati nella tabella 2.2.1 (appendice 2.2), sono definiti ed assegnati in coerenza e continuità con le missioni tipiche dell'Ateneo e riguardano risultati perseguiti dall'Ateneo nel suo complesso, con l'apporto di una/più componenti dell'Amministrazione.

Il P.I.A. 2021-2023 non aveva contemplato specifici obiettivi organizzativi di Ateneo, in attesa dell'emanazione del nuovo PSA 2021/23, approvato nel luglio 2021.

Per l'anno 2022, in via di prima sperimentazione della pianificazione unitaria, sono stati definiti ed assegnati obiettivi organizzativi di Ateneo di diretta derivazione dal **P.S.A.** (evidenziati in colore arancio) e, parimenti, valorizzati obiettivi di diretta derivazione da **PRO3** (evidenziati in colore azzurro). Sono stati inoltre definiti ed assegnati obiettivi di parità di genere, di benessere organizzativo e di inclusione, di diretta derivazione dal primo **G.E.P.** di Ateneo (evidenziati in colore verde). Alcuni obiettivi sono stati definiti ed assegnati in derivazione ed 'a cavallo' di diverse pianificazioni (es.: P.S.A. + G.E.P.) e pertanto evidenziati con colori misti. Per ciascun obiettivo organizzativo di Ateneo, oltre ad indicatore e *target* (definiti in continuità e coerenza con la pianificazione da cui derivano), sono stati individuati due diversi referenti, uno politico, l'altro amministrativo, in modo da collegarne la realizzazione anche con l'area dell'Amministrazione coinvolta a vario titolo o in possesso delle competenze 'chiave' per la sua implementazione.

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.

2.2.2 (segue): obiettivi organizzativi assegnati alle Ripartizioni (Obiettivi organizzativi di Struttura)

Gli Obiettivi Organizzativi di Struttura, riportati nella tabella 2.2.2 (appendice 2.2), riguardano risultati da conseguirsi a cura di una o più U.O. o Ripartizioni di Ateneo e dai relativi Dirigenti (che cureranno l'eventuale assegnazione 'a cascata' agli Uffici afferenti alle Ripartizioni da loro dirette).

Gli Obiettivi Organizzativi di Struttura già assegnati per le annualità precedenti sono stati sottoposti ad analisi critica quanto alla loro realizzabilità ed attualità, ridotti nel numero per favorirne l'effettiva implementazione (oltre che ad un'adeguata valorizzazione in sede di valutazione) e sottoposti a profonda e completa revisione, **in modo da migliorarne la coerenza con i livelli alti della pianificazione.**

Così come per gli Obiettivi Organizzativi di Ateneo, sono stati definiti (o ridisegnati, ove necessario) obiettivi di Struttura di diretta derivazione dal **P.S.A.** (evidenziati in colore arancio), avviando – tra l'altro – lo sviluppo della **traiettoria 'Semplificazione ed Università Agile'**; valorizzati obiettivi di diretta derivazione da **PRO3** (evidenziati in colore azzurro); assegnati obiettivi di diretta derivazione dal primo **G.E.P.** di Ateneo (evidenziati in colore verde). Altri obiettivi sono stati definiti ed assegnati in derivazione ed 'a cavallo' di diverse pianificazioni (es.: PSA + PRO 3) e pertanto evidenziati con colori misti. Sono stati inoltre assegnati – in coerenza con la sezione del P.I.A.O. 'Rischi corruttivi' - specifici obiettivi di *performance* finalizzati alla prevenzione della **corruzione** ed alla promozione della **trasparenza** (evidenziati in colore grigio), secondo uno schema che nel corso delle annualità passate ha già costituito un primo tentativo di integrazione tra i diversi ambiti di pianificazione.

2.2.3 (segue): obiettivi organizzativi da assegnare alle unità di personale di cat D ed EP con incarico conferito dal Direttore generale

Gli obiettivi organizzativi di struttura - unitamente ad eventuali obiettivi individuali - sono assegnati dal Responsabile di Struttura (in numero non inferiore a 3 e non superiore a 6).

Come riportato nel [SMVP 2022 e nei relativi allegati](#), tali obiettivi sono definiti dal soggetto valutatore (DG/ dirigente/ Responsabile di struttura), sentito l'interessato/a, in coerenza con l'incarico conferito dal DG, con la pianificazione strategica di Ateneo e con gli obiettivi perseguiti dalla Struttura di appartenenza. La scheda di assegnazione degli obiettivi è comunicata dal soggetto valutatore tempestivamente all'interessato/a; è altresì pubblicata sul sito web di Ateneo, nella sezione Amministrazione trasparente, nella medesima [pagina in cui è pubblicato il presente Piano](#).

Ciò premesso, in un'ottica di pianificazione integrata – come già evidenziato in proficue occasioni di confronto con alcune strutture decentrate, tra cui il Centro per i Servizi informativi, il Centro Musei delle Scienze Naturali e Fisiche, il Centro di Ateneo per le Biblioteche e le correlate biblioteche di Area - è **suggerita ai Responsabili di struttura, fermo il rispetto dell'autonomia gestionale, l'assegnazione di obiettivi di performance coerenti con il PSA e con il GEP, oltre che con la pianificazione pluriennale delle stesse;** a tal fine, si riportano, nella tabella 2.2.3 (appendice 2.2), **possibili obiettivi di performance**, da assegnare alle unità di personale di cat D ed EP con incarico conferito dal Direttore generale con ruoli amministrativo-gestionali, in considerazione dei risultati attesi nel 2022.

Nella medesima tabella sono altresì riportati gli obiettivi organizzativi DA ASSEGNARE a tutte le unità di personale di cat D ed EP con incarico conferito dal Direttore generale che ricoprono ruoli amministrativo-gestionali, gestionali tecnico-scientifici e ruoli specialistici.

2.2.4 (segue): obiettivi organizzativi trasversali

Gli obiettivi trasversali, riportati nella tabella 2.2.4 (appendice 2.2), sono assegnati al complesso del personale t.a. ed affidati al coordinamento del Direttore Generale o di diverso Dirigente, con il supporto di specifiche ed individuate figure tecniche.

Sono stati definiti :

- a) in alcuni casi in continuità con gli obiettivi assegnati nelle annualità precedenti, nell'intento di consolidare i risultati già ottenuti;
- b) in altri casi, *ex novo*, sviluppando la **traiettoria strategica Semplificazione ed Università Agile** oppure in diretta derivazione del **GEP** di Ateneo.

Tra gli obiettivi trasversali assumono una particolare rilevanza gli **obiettivi di formazione**, quale leva fondamentale per un cambiamento sul piano culturale ed organizzativo: il personale tecnico-amministrativo è stato indirizzato verso una formazione connessa all'implementazione del lavoro agile ed attenta allo sviluppo di competenze digitali (anche attraverso l'adesione al progetto Syllabus – Dipartimento della Funzione Pubblica), alle tematiche della parità di genere e del benessere organizzativo, oltre che al recupero/sviluppo delle competenze linguistiche.

2.2.5 (segue): obiettivi di performance organizzativa di struttura

Nel rispetto dei criteri fissati nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) e successive integrazioni, sono assegnati specifici obiettivi di performance organizzativa con riferimento alle strutture il cui personale di cat B, C e D è destinatario di un apposito premio annuo di produttività collettiva correlato alla performance organizzativa di struttura, previsto nella contrattazione collettiva integrativa di Ateneo (attualmente in itinere).

Le modalità operative sono comunicate ai Responsabili di Struttura con apposita circolare, a cura dei competenti Uffici e Ripartizioni.

2.2.6: Semplificazione e digitalizzazione

Per il primo anno di applicazione sperimentale della logica della pianificazione integrata, si è ritenuto di assegnare uno specifico obiettivo di performance (cfr. appendice 2.2: tabella 2.2.1 e tabella 2.2.3) attraverso il quale agevolare la futura pianificazione in materia e, nel contempo, avviare la semplificazione e reingegnerizzazione graduale dei procedimenti/processi gestiti dalle strutture dell'Ateneo. In ogni caso, già gli obiettivi di performance assegnati per l'anno 2022 si configurano in gran parte come sviluppo della traiettoria strategica (PSA 2021-26) *Semplificazione e Università agile* in obiettivi di semplificazione/digitalizzazione, alcuni dei quali si pongono in continuità con azioni avviate nelle precedenti annualità, altri si configurano in forma di verifica di fattibilità/sperimentazione di nuove piattaforme o di diversa e più ampia utilizzazione di quelle esistenti (cfr. anche appendice 2.2: tabella 2.2.2).

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

In considerazione delle incertezze di cui si è dato conto nella sez. Introduzione e contesto, il RPCT di Ateneo ha provveduto a coordinare la predisposizione del nuovo PTPCT di Ateneo sin dagli ultimi mesi del 2021, in senso **tendenzialmente confermativo delle misure e delle azioni** già elaborate ed implementate nel corso della precedente edizione della pianificazione; al contempo, si è proseguito sulla strada della semplificazione,

nella consapevolezza della perfetta coincidenza tra gli obiettivi di prevenzione della corruzione e di buona, corretta e trasparente amministrazione. Resta fermo che, all'esito dell'emanazione del nuovo PNA – Piano Nazionale Anticorruzione, che come annunciato terrà conto degli specifici rischi corruttivi correlati all'attuazione del PNRR, si procederà alle opportune rivisitazioni ed aggiornamenti.

Restano confermate le direttrici strategiche già disegnate nel corso delle precedenti edizioni della pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, ovvero:

- **ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione, facendo leva anche sulla semplificazione e digitalizzazione dei processi;**
- **aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;**
- **creare un contesto sfavorevole alla corruzione;**
- **innalzare ulteriormente il livello della trasparenza in Ateneo.**

I seguenti *allegati ed appendici* costituiscono parte integrante della presente sezione:

- ✓ allegato 2.3.1 Analisi del contesto di riferimento e processo seguito per la elaborazione della sezione del PIAO Rischi corruttivi e trasparenza
- ✓ allegato 2.3.2 Rotazione ordinaria del personale
- ✓ allegato 2.3.3 *Ulteriori misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione*, in cui sono in buona parte confermate le previsioni del PTPCT 2021/2023 in ordine a:
 - *formazione in materia di etica e trasparenza*
 - Codice di Comportamento di Ateneo
 - Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse,
 - Disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali
 - Disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti
 - Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali
 - Disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica Amministrazione
 - Disciplina specifica in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage*)
- ✓ allegato 2.3.4 Monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e soggetti esterni e le Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile
- ✓ allegato 2.3.5 Protocollo d'intesa per la legalità e la prevenzione dei tentativi di infiltrazione criminale nell'economia legale
- ✓ allegato 2.3.6 Disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito.

- ✓ Appendice 2.3.A Azioni per conseguire le direttrici strategiche per l'etica e la trasparenza
- ✓ Appendice 2.3.B – Catalogo dei processi dell'Ateneo
- ✓ Appendice 2.3.C - Registro dei rischi corruzione dell'Ateneo Federico II
- ✓ Appendice 2.3.D – Livello di rischio dei processi mappati in Ateneo
- ✓ Appendice 2.3.E - Schede di programmazione delle misure di prevenzione in Ateneo
- ✓ Appendice 2.3.F - Elenco degli obblighi di pubblicazione
- ✓ Appendice 2.3.G – Codice comportamento di Ateneo

Restano invece confermate le previsioni del [PTPCT 2021/2023](#), consultabile sul sito web di Ateneo e a cui si fa rinvio, per quanto concerne:

- ✓ ***i soggetti e ruoli della strategia di prevenzione nell'Ateneo Federico II*** - con riferimento agli Organi di indirizzo, RPCT di Ateneo, Referenti per la prevenzione della corruzione e la trasparenza e Nucleo di valutazione di Ateneo - ed il ***Modello di organizzazione e gestione delle attività di prevenzione*** (cfr. PTPCT 2021/2023, [parte generale](#), sezione I.2);
- ✓ ***i rapporti con l'Azienda Ospedaliera Universitaria Federico II*** (cfr. PTPCT 2021/2023, [parte generale](#), sezione I.3.2);
- ✓ **gli strumenti metodologici utilizzati per la gestione del rischio corruzione in Ateneo**: la mappatura dei processi, la valutazione del rischio (mediante le fasi di identificazione, analisi e ponderazione del rischio), il trattamento del rischio e la programmazione delle misure (cfr. PTPCT 2021/2023, [parte generale](#), Sezione II.1, nonché allegato B del PTPCT 2021/2023);
- ✓ **gli attori coinvolti per favorire la trasparenza in Ateneo, la Procedura per la pubblicazione di atti e dati sul sito web di Ateneo ed il bilanciamento tra trasparenza e privacy, le Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico "semplice" e "generalizzato (consultabili anche nelle apposite pagine del sito web di Ateneo)** (cfr. PTPCT 2021/2023, [parte generale](#), sezione I.3.2);
- ✓ il Monitoraggio dei tempi procedurali (cfr. PTPCT 2021/2023, [parte generale](#), sezione II.4.1).

2.3.1 Responsabile per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza (RPCT)

L'incarico di Responsabile di Ateneo per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza è attualmente svolto dalla [dott.ssa Carla Camerlingo](#), dirigente di II fascia a tempo indeterminato, alla quale è stato conferito - partire dal 5 novembre 2018 - l'incarico di Capo della [Ripartizione Organizzazione e Sviluppo e dunque di RPCT di Ateneo](#), come risulta dal combinato disposto della Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 88 del 29.10.2018 e del decreto del Direttore generale n. 1045 del 30.10.2018.

2.3.2 Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA)

Ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile (RASA) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa; l'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Il Responsabile dell'Anagrafe per l'Ateneo Federico II è la Dott.ssa Serena Pierro, cat. D, area amministrativa - gestionale, capo del *Ufficio Gare e Contratti per Servizi e Forniture in house e sopra soglia*, nominata con Decreto rettorale n. n.1657 del 16/04/2021.

2.3.3 Collegamento con il ciclo della performance

Nel presente Piano, in attuazione dell'obiettivo relativo al *rafforzamento e alla difesa dei valori etici e dell'integrità nella comunità accademica*:

- sono assegnati al **dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo** - che riveste anche il ruolo di RPCT di Ateneo - e ai **dirigenti di tutte le Ripartizioni**, specifici obiettivi di *performance* correlati al raggiungimento dei *target* programmati per l'anno 2022 con riferimento alle *AZIONI* elencate nella allegata tabella 2.3.A, nonché all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

(appendice 2.3.E) e di trasparenza (appendice 2.3.F);

- è prevista l'assegnazione alle unità di personale appartenenti alle categorie D ed EP (con incarico di responsabilità, non *ad interim*, conferito dal Direttore generale) di obiettivi operativi connessi all'attuazione, per la parte di competenza, delle misure di prevenzione riportate nell'appendice 2.3.E al PTPCT e delle misure di trasparenza riportate nell'appendice 2.3.F.

Viene, infine, assicurato un collegamento tra la misura del monitoraggio dei tempi procedurali e la performance organizzativa, con riferimento alla erogazione al personale del premio di performance organizzativa connesso al raggiungimento dell'*obiettivo di continuità* della struttura unitariamente intesa.

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

L'Università degli Studi di Napoli "Federico II" per assolvere alle proprie finalità istituzionali, in conformità alla Legge n. 240 del 30 dicembre 2010 e ss.mm. e ii. ed al proprio Statuto, è articolata secondo il modello organizzativo sotto riportato:

Rettore e Prorettore		
Organi Collegiali	Direttore Generale	Strutture
Senato Accademico	Amministrazione Centrale	Scuole
Consiglio di Amministrazione		Dipartimenti
Revisori dei Conti		Centri
Nucleo di Valutazione		Biblioteche
Consiglio degli Studenti		Musei
Comitato Unico di Garanzia		Orto Botanico
		Azienda Agraria
		Altre Strutture

Amministrazione Centrale	
Uffici di staff al Rettore e al Direttore Generale	Ripartizioni
Segreteria del Rettore	Ripartizione Affari Generali

Segreteria del Direttore Generale	Ripartizione Affari Legali, Privacy, e Gestione documentale (cartacea e informatica)
Ufficio Organi Collegiali	Ripartizione Attività Contrattuale
	Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo
	Ripartizione Didattica e Docenza
	Ripartizione Edilizia
	Ripartizione Organizzazione e Sviluppo
	Ripartizione Prevenzione e Protezione
	Ripartizione Relazioni Studenti
	Ripartizione Ricerca e Terza Missione
	Ripartizione Risorse umane Personale contrattualizzato e Trattamento pensionistico

Scuole
• Scuola di Medicina e Chirurgia
• Scuola di Agraria e Medicina Veterinaria
• Scuola delle Scienze Umane e Sociali
• Scuola Politecnica e delle Scienze di Base

Dipartimenti Universitari
• Dipartimento di Agraria
• Dipartimento di Architettura
• Dipartimento di Biologia
• Dipartimento di Economia, Management, Istituzioni
• Dipartimento di Farmacia
• Dipartimento di Fisica "Ettore Pancini"
• Dipartimento di Giurisprudenza
• Dipartimento di Ingegneria Chimica, dei Materiali e della Produzione Industriale
• Dipartimento di Ingegneria Civile, Edile e Ambientale
• Dipartimento di Ingegneria Elettrica e delle Tecnologie dell'Informazione
• Dipartimento di Ingegneria Industriale
• Dipartimento di Matematica e Applicazioni "Renato Caccioppoli"
• Dipartimento di Medicina Clinica e Chirurgia
• Dipartimento di Medicina Molecolare e Biotecnologie Mediche
• Dipartimento di Medicina Veterinaria e Produzioni Animali
• Dipartimento di Neuroscienze e Scienze Riproductive ed Odontostomatologiche
• Dipartimento di Sanità Pubblica
• Dipartimento di Scienze Biomediche Avanzate
• Dipartimento di Scienze Chimiche
• Dipartimento di Scienze della Terra, dell'Ambiente e delle Risorse
• Dipartimento di Scienze Economiche e Statistiche
• Dipartimento di Scienze Mediche Traslazionali
• Dipartimento di Scienze Politiche

• Dipartimento di Scienze Sociali
• Dipartimento di Strutture per l'Ingegneria e l'Architettura
• Dipartimento di Studi Umanistici

n. 56 Centri di Ateneo di cui
n. 23 Centri interdipartimentali di ricerca
n. 1 Centro di servizio inter-dipartimentale
n. 11 Centri di servizio di Ateneo
n. 17 Centri interuniversitari di ricerca

Altre Strutture di Ateneo
Sistema Bibliotecario di Ateneo, costituito da n. 12 Biblioteche di Area coordinate dal Centro di Ateneo per le Biblioteche "Roberto Pettorino"
Centro Musei delle scienze Naturali e Fisiche
Centro Museale "Musei delle Scienze Agrarie" – MUSA
Museo Antropologico Multimediale
Museo di Anatomia Veterinaria
Orto Botanico di Napoli
Azienda Agraria e zootecnica

Per gli ulteriori dettagli si fa rinvio alla pagina [Organigramma](#) del sito web istituzionale

Di seguito, sono riportati alcuni dati rappresentativi dell'Ateneo, che evidenziano la complessità ed i volumi di attività gestiti dagli Uffici e dalle Strutture dell'Ateneo sopraindicate.

Per l'anno accademico 2021/2022 si conta un numero di studenti iscritti, compresi gli immatricolati, di 68.457, di cui 29.125 unità per i corsi "umanistici", 39.262 unità per i corsi "scientifici", 664 studenti per le scuole di specializzazione di Area non Medica (di cui 95 per la Scuola di Specializzazione delle Professioni Legali) e 1.238 studenti per le scuole di specializzazione di Area Medica (dato riferito a fine anno accademico 2020/2021).

L'offerta didattica 2021/2022 (dati al **02.11.2021**) consta di: 77 [Corsi di Laurea](#) (Triennali), 78 [Corsi di Laurea Magistrali non a ciclo unico](#), 10 [Corsi di Laurea Magistrali a ciclo unico](#), 45 corsi di [Dottorato di Ricerca](#) (di cui 6 afferenti alla [Scuola superiore Meridionale](#)); completano l'offerta didattica: 48 [Master universitari](#) di I (16) e II (32) livello attivati (comprensivi di 2 Master attivati con sede amministrativa presso altri Atenei), 12 [Scuole di Specializzazione di Area non Medica](#) (comprensive della Scuola delle Professioni Legali), 54 [Scuole di Specializzazione di Area Medica](#) (dati relativi all'anno accademico 2020/2021).

Il dimensionamento e la ripartizione dei professori di ruolo e dei ricercatori, nonché del personale tecnico-amministrativo e dirigente dell'Ateneo è riportato nell'appendice 3.3 Programmazione fabbisogno del personale 2022-24.

Alla **complessità organizzativa**, tipica dei **mega-Atenei**, tra cui questa Università rientra a pieno titolo³, fa eco la **complessità strutturale**: la Federico II conta, attualmente, n. 27 [sedi](#) in 9 diversi quartieri della città, alcune delle quali anche fuori dal territorio comunale (l'insediamento più rilevante per dimensioni è quello

³ In Italia si contano 12 mega-Atenei, ovvero università con più di 40.000 iscritti, secondo la classificazione proposta in Donna, G., L'Università che crea valore pubblico, il Mulino, 2018.

di Portici), da Soccavo-Fuorigrotta fino a San Giovanni a Teduccio, con un patrimonio edilizio di notevole vastità e di diversa origine ed epoca, e pertanto, di difficile omogeneizzazione.

Nel corso dell'anno 2022 è prevista l'apertura di una nuova sede nel quartiere di **Scampia**, laddove prima sorgeva la "Vela H": è in fase di ultimazione il complesso universitario il cui progetto prevede la creazione di un edificio di 5 piani, per una superficie totale di 15 mila metri quadrati, dove saranno collocate 48 aule per 330 posti complessivi, un'*aula magna*, studi medici e laboratori, uffici e servizi alla didattica e ricerca, consultori e ambulatori.

3.2 Programmazione – Organizzazione del Lavoro Agile

Com'è noto, lo stato di emergenza pandemica ha determinato, tra l'altro, un eccezionale fenomeno di riorganizzazione del lavoro che ha avuto tra i suoi tratti qualificanti il ricorso massiccio alla modalità *agile* di esecuzione della prestazione lavorativa. Pur con caratteristiche differenti, in funzione dei diversi settori produttivi (lavoro privato e lavoro pubblico), il lavoro agile ha coinvolto nelle Pubbliche Amministrazioni una platea di lavoratori e lavoratrici che si è collocata tra i 5 e gli 8 milioni. La sperimentazione "obbligata e forzata" di tale modalità ha reso necessario verificare lo stato di attuazione della legislazione in materia.

Nell'ordinamento italiano il lavoro agile è stato introdotto dall'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81. Con tale norma il legislatore ha previsto una specifica modalità di svolgimento del lavoro subordinato da remoto, conferendogli da un lato autonomia disciplinaria e dall'altro differenziando tale nuova modalità di prestazione dal telelavoro, disciplinato quest'ultimo nel settore pubblico dalla legge 16 giugno 1998, n. 191, e successivamente dal D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70, mai decollato per tutte le ben note complessità attuative imposte dal predetto quadro normativo.

La suddetta sperimentazione forzata del lavoro agile all'interno delle Pubbliche Amministrazioni ha creato, comunque, una situazione oggettivamente nuova, che ha inciso in maniera pregnante sul piano dell'innovazione dei processi organizzativi, facendo emergere con chiarezza i due interessi primari che la legge sul lavoro agile intende realizzare: da una parte "*la conciliazione dei tempi di vita e lavoro*" dei lavoratori e dall'altra "*l'incremento della competitività*" del lavoro medesimo (cfr. art. 18, L. 81/2017).

Fondamentali interventi del Governo per il superamento del lavoro agile emergenziale e nelle more della regolamentazione di tale istituto nella sua modalità ordinaria da parte della contrattazione collettiva nazionale per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, si sono avuti:

- con il D.P.C.M. 23 settembre 2021, che ha previsto che a decorrere dal 15 ottobre 2021, per le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm. e ii., tra cui sono ricomprese anche le Università, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è quella svolta in presenza;
- con il successivo Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione datato 8.10.2021, che, all'art. 1, ha disposto, fornendo precise indicazioni al riguardo, che a decorrere dalla predetta data del 15 ottobre 2021 ed entro i 15 giorni successivi,
 - ai commi 1 e 2, nel rispetto delle vigenti misure di contrasto al fenomeno epidemiologico adottate dalle competenti autorità, le Pubbliche Amministrazioni dovevano adottare misure organizzative per il rientro in presenza del proprio personale dipendente;
 - al comma 3, che l'accesso al lavoro agile - che non rappresenta più una modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa a decorrere dalla predetta data del 15 ottobre 2021 - potrà essere autorizzato solo in presenza di tutte le condizioni specificamente elencate nelle lettere da a) ad f) del comma 3 in argomento;
 - in particolare, alla lettera f) l'adozione dell'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, ed ha elencato i contenuti minimi che devono essere presenti nello stesso;
- con le linee guida in materia di lavoro agile nelle Pubbliche Amministrazioni adottate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, previo confronto con le organizzazioni sindacali su cui è stata acquisita l'intesa nella conferenza unificata avvenuta in data 17 dicembre 2021.

L'Ateneo, in applicazione delle suindicate disposizioni – giusti Decreti del Direttore Generale n. 816 del 20.10.2021, n. 7 dell'11.1.2022 e n. 426 del 28.4.2022 – e fino alla piena attuazione del Piano Integrato di

Attività e Organizzazione (PIAO), ha adottato le modalità organizzative per l'accesso al lavoro agile ordinario da integrare con il relativo Disciplinare di cui al decreto del Direttore Generale n. 468 dell'8.6.2021.

Nel periodo dal 2.11.2021 al 18.5.2022, vi è stata una media giornaliera di n. 226 unità di personale tecnico-amministrativo in modalità lavoro agile.

Si segnala che da ultimo anche l'atto di indirizzo per il rinnovo contrattuale per il triennio 2019-2021 per il personale del Comparto dell'Istruzione e della Ricerca, approvato di recente dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, dedica un paragrafo al lavoro agile precisando, tra l'altro:

- che lo stesso è *“complementare e non alternativo al lavoro in presenza”*
- che *“l'obiettivo da conseguire è il miglioramento dei servizi pubblici e ‘innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio fra vita professionale e vita privata”*
- che la disciplina contenuta nel Contratto Collettivo Nazionale *“si svolgerà nella cornice definita dalle linee guida sul lavoro agile del 17 dicembre 2021”* e dovrà prevedere tutte le ulteriori condizioni dettagliatamente ivi specificate.

Si precisa, inoltre, che con Decreto del Rettore n. 1376 dell'11.4.2022 è stato nominato il gruppo di lavoro per l'analisi delle tematiche inerenti all'attuazione del Piano per il lavoro agile integrato (PLAI). A seguito delle riunioni svoltesi nei giorni 20.4.2022 e 17.5.2022, sono state approvate, tra l'altro, le ricognizioni delle attività smartabili e dei servizi per tutte le Strutture dell'Ateneo e le condizioni e i fattori abilitanti nonché gli obiettivi da perseguire incidenti sul lavoro agile.

In data **27.6.2022** si è svolto anche il confronto con tutte le Organizzazioni Sindacali e con la R.S.U. in merito alle suddette ricognizioni e al Disciplinare del lavoro agile.

Si allegano al presente documento l'elenco delle attività 'smartabili' raggruppate per Strutture simili (all. 3.2.1 *“Centri-Musei-Orto botanico”*; all. 3.2.2 *“Dipartimenti”*, all. 3.2.3 *“Ripartizioni”*, all. 3.2.4 *“Scuole”*), nonché - conformemente a quanto previsto dall'art. 1, lett. f, del Disciplinare del lavoro agile e tenuto conto dell'assetto organizzativo dell'Ateneo - la tabella che individua i rispettivi Referenti/Responsabili di struttura (all. 3.2.5).

Le seguenti **appendici** costituiscono parte integrante della presente sezione:

- ✓ Appendice 3.2.A *Disciplinare del lavoro agile* (curata dalla Ripartizione Risorse umane)
- ✓ Appendice 3.2.B *Indicatori del lavoro agile per il triennio 2022/2024* (curata dalla Ripartizione Organizzazione e Sviluppo con il contributo del CSI e della Ripartizione Risorse umane).

Tutta la disciplina del lavoro agile riportata nel presente documento e nei relativi allegati/appendici riguarda il personale tecnico-amministrativo esclusivamente universitario.

3.3 Programmazione triennale dei fabbisogni

La **Programmazione triennale dei fabbisogni è riportata nell'appendice 3.3 Programmazione fabbisogno del personale 2022-24**, cui si fa integrale rinvio.

3.4 Formazione del personale

La pianificazione della formazione del personale t.a. prosegue sulla strada tracciata nel corso degli ultimi due anni, segnati dall'emergenza pandemica e dall'esperienza del lavoro a distanza, che, seppur necessitata, ha indotto trasformazioni nelle modalità di gestione dei processi e dei rapporti con l'Utenza, imprimendo una spinta più decisa verso la digitalizzazione ed il miglioramento dell'efficienza dell'azione dell'Ateneo, coniugate con la valorizzazione del *work-life balance*. Il PNRR – varato all'indomani della fase più critica dell'emergenza – sostiene il cambiamento nel senso della tesaurizzazione dell'esperienza maturata nel biennio 2020-21: l'investimento sul capitale umano e sull'adeguatezza e continuità della sua formazione

consente alle Amministrazioni di guadagnare efficienza e di innovare i processi e servizi in maniera sostenibile ed intelligente.

In quest'ottica è stato predisposto il **piano di formazione del personale**, che punta su qualificazione/riqualificazione a partire dalle **competenze gestionali, organizzative, relazionali, digitali e linguistiche**, oltre che sull'aggiornamento/formazione di tipo specialistico 'tagliati' sulle funzioni concretamente svolte dalle Unità Organizzative di appartenenza. Resta, naturalmente, assicurata la formazione/riformazione del personale t.a. negli ambiti di comune interesse (**sicurezza sul lavoro, privacy, etica e trasparenza**) e confermato l'impegno nella diffusione e nella promozione di una corretta **cultura di genere**, a partire dal linguaggio, in modo da costituire e rafforzare il nucleo dei valori 'forti' dell'Ateneo.

La pianificazione degli interventi formativi è riportata nell'*Appendice 3.4 Formazione del personale* - che costituisce parte integrante della presente sezione - ferma restando la possibilità di integrazione della stessa a seguito di segnalazione di specifiche esigenze. A tal riguardo si precisa che l'eventuale richiesta di attività formative ulteriori rispetto a quelle organizzate dall'Ufficio Formazione dovrà riportare le tematiche da affrontare, i destinatari dell'intervento formativo (se possibile in ordine di priorità), nonché la relativa motivazione, con specifico riferimento alle attività che le unità di personale svolgono presso la Struttura di appartenenza.

Sezione 4: Monitoraggio

Il monitoraggio in itinere consente di rilevare lo stato di avanzamento degli obiettivi assegnati nel presente Piano e le eventuali criticità; si realizza attraverso:

- la *verifica e rendicontazione in itinere* dello stato di avanzamento degli obiettivi, con riferimento ai risultati intermedi raggiunti e all'eventuale scostamento negativo o positivo;
- *un confronto* in corso d'anno con i soggetti assegnatari degli obiettivi, anche attraverso appositi incontri in cui vengono esaminate le eventuali criticità segnalate e le relative proposte di rimodulazione, nonché le proposte di miglioramento, di cui tener conto in sede di successiva pianificazione degli obiettivi strategici ed operativi.

Qualora dal monitoraggio o dal *confronto* risultino criticità legate ad eventi sopravvenuti e/o non imputabili al soggetto assegnatario dell'obiettivo, si può procedere in corso d'anno – non oltre il 30 settembre - ad una motivata rimodulazione, da richiedersi tempestivamente, dell'obiettivo e/o del relativo target.

Le rimodulazioni sono formalizzate con nota direttoriale per i dirigenti e per gli obiettivi del personale t.a. che comportano modifiche dei target indicati nel P.I.A.O.; per gli altri obiettivi assegnati al personale t.a. le rimodulazioni sono formalizzate con comunicazione inviata via PEC. Tutte le rimodulazioni devono essere pubblicate entro i successivi 15 giorni sul sito web di Ateneo, nella sezione *Amministrazione trasparente*, sottosezione *Performance*, con indicazione degli estremi (estremi della nota direttoriale/della comunicazione via PEC).

Gli esiti del monitoraggio e le eventuali rimodulazioni degli obiettivi e/o dei relativi *target* sono altresì comunicati al Nucleo di Valutazione e riportati nella Relazione sulla *Performance* e, se relativi alle azioni per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, nella *Relazione annuale del RPCT*.

La valutazione dell'impatto delle azioni e degli obiettivi pianificati sull'utenza esterna ed interna è condotta anche per l'annualità in corso mediante adesione al programma Good Practice – Politecnico di Milano. A ciò si affiancherà un'indagine interna, volta a rilevare – in attuazione del vigente SMVP – il grado di soddisfazione dell'utenza rispetto ad almeno un servizio a distanza per ciascuna unità organizzativa.

I risultati delle predette indagini saranno elaborati e sottoposti agli Organi di Governo dell'Ateneo, in modo da progettare e pianificare, nella logica sottesa al ciclo delle performance, le opportune azioni correttive e/o di miglioramento.

Amministrazione centrale – dirigenti e unità di personale t.a. di cat D ed EP con incarico di capo Ufficio presso le Ripartizioni o capo Ufficio di staff - monitoraggio relativo alla performance e alla prevenzione della corruzione e trasparenza

Per l'anno 2022, tenuto conto anche di quanto previsto nel vigente SMVP, ai fini di una semplificazione delle attività di monitoraggio saranno incrementati i momenti di *confronto*, mentre è prevista una sola *rendicontazione in itinere* dello stato di avanzamento degli obiettivi, con riferimento ai risultati intermedi raggiunti, come risulta dai tempi di seguito indicati:

- **monitoraggio intermedio dei risultati di performance e di prevenzione della corruzione e trasparenza alla data del 15 settembre 2022.** I *report* di monitoraggio (secondo i facsimile resi disponibili dai competenti Uffici) dovranno essere inviati dalle unità di personale t.a. di cat D ed EP con incarico di capo Ufficio presso le Ripartizioni o capo Ufficio di *staff* al dirigente della Ripartizione di afferenza (DG per gli Uffici di *staff*) entro il 30 settembre 2022; i dirigenti invieranno i report entro il 14 ottobre 2022 alla pec rip.organizzazione-sviluppo@pec.unina.it;
- **monitoraggio finale dei risultati raggiunti al 31 dicembre 2022.** Le apposite schede di rendicontazione (secondo i facsimile resi disponibili dai competenti Uffici) dovranno essere inviati dalle unità di personale t.a. di cat D ed EP con incarico di capo Ufficio presso le Ripartizioni o capo Ufficio di *staff* al dirigente della Ripartizione di afferenza (DG per gli Uffici di *staff*) entro il 16 gennaio 2023. I dirigenti – con cui sarà rafforzato il *confronto* in corso d'anno, anche ai fini della tempestiva pianificazione integrata che confluirà nel PIAO 2023/2025 - invieranno la sola *scheda di sintesi* entro il 16 gennaio 2023 alla pec rip.organizzazione-sviluppo@pec.unina.it, mentre il fascicolo di valutazione completo di allegati dovrà essere trasmesso entro il 15 marzo 2023.

Per quanto concerne l'invio delle schede di rendicontazione dello stato di attuazione delle azioni e misure per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, un eventuale diverso termine potrà essere comunicato in tempo utile dal RPCT, tenendo conto della scadenza che sarà fissata dall'ANAC per la redazione della Relazione annuale del RPCT 2022.

Unità di personale t.a. di cat D ed EP con incarico di capo Ufficio presso le Strutture decentrate - monitoraggio relativo alla performance e alla prevenzione della corruzione e trasparenza

Per l'anno 2022, restano confermate le modalità già previste nel 2021 per il monitoraggio; si riporta di seguito la relativa tempistica, aggiornata alla luce delle previsioni del SMVP 2022:

- **monitoraggio dei risultati di performance**
 - **monitoraggio intermedio alla data del 15 settembre 2022:** i *report* di monitoraggio (secondo i facsimile resi disponibili dai competenti Uffici) dovranno essere inviati dalle unità di personale t.a. di cat D ed EP con incarico di capo Ufficio presso le Strutture decentrate al Responsabile della Struttura di afferenza entro il 30 settembre 2022;
 - **monitoraggio finale dei risultati raggiunti al 31 dicembre 2022.** Le apposite schede di rendicontazione (secondo i facsimile resi disponibili dai competenti Uffici): dovranno essere inviati dalle unità di personale t.a. di cat D ed EP con incarico di capo Ufficio presso le Strutture decentrate al Responsabile della Struttura di afferenza entro il 16 gennaio 2023.

- **monitoraggio dello stato di attuazione delle misure per la prevenzione della corruzione e la trasparenza**
 - **monitoraggio dello stato di attuazione al 30 novembre 2022.** Le apposite schede di rendicontazione (secondo i facsimile resi disponibili dai competenti Uffici) dovranno essere inviati dalle unità di personale t.a. di cat D ed EP con incarico di capo Ufficio presso le strutture decentrate, entro il 10 dicembre 2022, all'indirizzo PEC anticorruzione@pec.unina.it. Per chiarimenti e/o un supporto nella compilazione, nei mesi di ottobre/novembre 2022 sarà possibile contattare l'[Ufficio Etica e Trasparenza](#). Qualora alla data del 31 dicembre 2022 dovessero esservi aggiornamenti significativi, dovranno essere segnalati tempestivamente – e in ogni caso non oltre il 13 gennaio 2023 - all'indirizzo PEC anticorruzione@pec.unina.it; qualora invece non vi siano modifiche sostanziali in ordine allo stato di attuazione, sarà sufficiente – in sede di invio delle schede di rendicontazione al responsabile della Struttura di appartenenza (da inviare, come detto, entro il 16 gennaio 2023) dare conto - in relazione allo specifico obiettivo di performance legato all'anticorruzione e trasparenza – dell'avvenuto invio del report al 30.11.2022 (con invio entro il 10.12.2022) e della prosecuzione, senza criticità, fino al 31.12.2022 dell'attuazione delle misure di competenza.

Monitoraggio relativo alla pianificazione del lavoro agile

Il monitoraggio dello stato di attuazione della sezione del presente Piano relativa al lavoro agile sarà curato - in attuazione di uno specifico obiettivo di *performance* (cfr. *tabella 2.2.2*) - dalle dirigenti della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo e della Ripartizione Risorse Umane Personale Contrattualizzato e Trattamento Pensionistico, con la collaborazione del C.S.I. di Ateneo, con riferimento agli specifici indicatori riportati nell'appendice 3.2.B.

In corso d'anno, anche alla luce degli sviluppi normativi, sarà dedicata specifica attenzione alla definizione del processo di elaborazione, stesura e monitoraggio della pianificazione integrata di Ateneo, di cui si darà conto nel prossimo P.I.A.O..

Sezione 5- Azioni di parità

L'Ateneo ha approvato nel 2021 il suo secondo Bilancio di Genere, sulla base del quale è stato elaborato il primo **Piano di uguaglianza di genere di Ateneo 2022-2024 (GEP)**, che riporta **le azioni programmate per la promozione della parità di genere e del benessere organizzativo**.

Il **Piano di uguaglianza di genere di Ateneo 2022-2024 (GEP)** è stato approvato dal Senato accademico e dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza di gennaio 2022 ed è consultabile sul sito web di Ateneo (<http://www.unina.it/-/28418788-pubblicato-il-piano-di-uguaglianza-di-genere-dell-ateneo>).

Il GEP è stato incorporato nel **Piano per le Azioni Positive (P.A.P.)**, predisposto ed approvato dal Comitato Unico di Garanzia di Ateneo nell'adunanza del marzo 2022 e dal Consiglio di Amministrazione di Ateneo nell'adunanza del 4 aprile 2022:

- ✓ Appendice 5 - Piano per le Azioni Positive (P.A.P.)

Le azioni di parità che richiedono un significativo contributo del personale t.a. sono state trasfuse in obiettivi di *performance* istituzionale o di struttura; al riguardo si rinvia alla *sezione 2. Performance* del presente documento e alle tabelle allegate.

Sezione 6 - Azioni di inclusione

Il PSA di Ateneo e PRO3 contemplano specifici obiettivi di inclusione, *sub specie* di **accessibilità fisica** (rif.: **PSA-Obiettivo 2: Riduzione delle disuguaglianze; PRO3 - sez. 1, az. C1: Innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze**): una delle azioni declinate nell'obiettivo 2-PSA e in PRO3-sez.1, az. C1, è stata trasfusa in specifico obiettivo di performance (rif.: sez. 2 – Performance, Obiettivi Organizzativi di Ateneo e Obiettivi Organizzativi di Struttura).

Gli obiettivi di **accessibilità digitale** di Ateneo sono pubblicati sul sito AGID (<https://form.agid.gov.it/view/4f79d8af-a5d9-4c1f-908c-6b0b07b96031/>) e, ai fini della loro implementazione, il RTD di Ateneo ha costituito apposito Gruppo di Lavoro a composizione mista (Centro di Ateneo per i Servizi Informativi e Centro di Ateneo SINAPSI - Servizi per l'Inclusione Attiva e Partecipata degli Studenti). L'esito dei lavori di tale Gruppo, che ha già portato alla redazione di 56 dichiarazioni di accessibilità (54 di siti web e 2 di app) nel 2021, costituirà il punto di partenza per l'ulteriore pianificazione dell'Ateneo in materia, di cui si terrà conto in sede di aggiornamento del P.I.A.O. di Ateneo per il triennio 2023/2025. L'Ateneo partecipa inoltre al progetto e-Glu Box p.a., ai fini della valutazione dell'usabilità del sito web di Ateneo e dei siti web Dipartimentali e dei Centri e della definizione di eventuali azioni correttive, che potranno essere pianificate ed inserite nelle prossime edizioni del P.I.A.O. Anche in questo caso è stato nominato dal RTD un apposito Gruppo di Lavoro, composto da personale del CSI che si occuperà nel 2022 della realizzazione di test semplificati di usabilità su siti web a campione e coordinerà le attività connesse all'accesso alla piattaforma e-Glu da parte delle strutture di Ateneo che ne faranno eventualmente richiesta.