



# **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI “PARTHENOPE”**

## **RELAZIONE PERFORMANCE**

### **Anno 2024**

Approvata dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 25/06/2025.

## Indice

|                                                                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| PRESENTAZIONE .....                                                                                                           | 1  |
| 1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI .....                              | 3  |
| 1.1. Il contesto esterno di riferimento .....                                                                                 | 3  |
| 1.2 L'amministrazione: Organizzazione e capitale umano .....                                                                  | 3  |
| 1.3 Valore pubblico, Performane e Anticorruzione: sintesi dei principali risultati raggiunti .....                            | 6  |
| 1.4 Valutazione dei servizi: le evidenze del Progetto Good Practice .....                                                     | 9  |
| 1.5 Le criticità e le opportunità .....                                                                                       | 10 |
| 2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....                                                                          | 10 |
| 2.1 Obiettivi di performance organizzativa istituzionale e di struttura - Albero della Performance: risultati raggiunti ..... | 10 |
| 2.2 Obiettivi di performance individuali dei Dirigenti: risultati raggiunti.....                                              | 10 |
| 3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ .....                                                                                   | 12 |
| 4. PARI OPPORTUNITÀ, BENESSERE ORGANIZZATIVO E SERVIZI DI WELFARE .....                                                       | 14 |
| 4.1. Pari opportunità .....                                                                                                   | 14 |
| 4.2 Benessere organizzativo del personale.....                                                                                | 15 |
| 4.3 Servizi di welfare.....                                                                                                   | 15 |
| 5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE .....                                                           | 16 |
| 5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità .....                                                                              | 16 |
| 5.2 Conclusioni: punti di forza e debolezza del ciclo della performance .....                                                 | 17 |

Allegato 1 - *Obiettivi di performance organizzativa istituzionale e di struttura - Albero della Performance: risultati raggiunti*

Allegato 2 - *Obiettivi individuali dei Dirigenti: risultati raggiunti*

Allegato 3 - *Documenti del ciclo della performance*

## PRESENTAZIONE

La presente Relazione evidenzia, a consuntivo dell'annualità 2024, i risultati organizzativi e individuali raggiunti dal personale rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse umane e finanziarie assegnate nell'ambito del ciclo della performance. Il documento è articolato in cinque sezioni, i cui contenuti sono di seguito dettagliati.

*Nel capitolo 1* è fornita una descrizione del contesto di riferimento e una sintesi dei principali risultati raggiunti dall'Ateneo nell'esercizio delle attività istituzionali di didattica, ricerca e terza missione, in termini di output realizzati e outcome finali conseguiti. Sono, inoltre, illustrati gli esiti, in forma sintetica, delle valutazioni espresse dai principali stakeholder sui servizi ricevuti.

*Nel capitolo 2* sono dettagliati i risultati di performance organizzativa istituzionale conseguiti dall'Amministrazione nel suo complesso e di performance individuale del personale dirigenziale, alla luce di quanto programmato nell'ambito del PIAO 2024-2026. In particolare, per ciascun obiettivo assegnato, sono illustrate le attività espletate per il pieno raggiungimento di quanto atteso in fase di pianificazione, in correlazione al budget speso rispetto a quello preventivato.

*Nel capitolo 3* sono dettagliate le informazioni rilevanti di carattere economico-finanziario desumibili dal ciclo di bilancio.

Nel capitolo 4 è fornita un'analisi delle principali azioni realizzate a garanzia delle pari opportunità e per lo sviluppo di politiche relative al benessere organizzativo e al welfare.

*Nel capitolo 5* sono indicate le fasi, i soggetti, i tempi, le responsabilità, nonché punti di forza e debolezza del ciclo della performance.

Per l'annualità di riferimento, si rappresenta che l'Ateneo, nell'ambito del Sistema di Misurazione e di Valutazione della performance Anno 2024, ha posto in essere i seguenti nuovi interventi:

- definizione dettagliata del processo del ciclo della performance e della correlazione tra performance organizzativa e individuale;
- valorizzazione dei meccanismi di calibrazione e dei modelli di feedback adottati;
- previsione di una quota di valutazione riservata ad obiettivi relativi alla riduzione dei tempi di pagamento ai sensi dell'art. 4 bis del D.L. 24/02/2023 n. 13, nella valutazione della performance individuale del Direttore Generale, del personale dirigenziale, del personale appartenente all'Area Elevata Professionalità e all'Area Funzionari titolari di posizione organizzativa;
- revisione, in linea con la Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 28/11/2023, delle componenti di valutazione della performance individuale, degli indicatori e delle metriche relativi ai comportamenti organizzativi, del Direttore Generale e del personale dirigenziale;
- introduzione, in forma sperimentale, nella valutazione della performance individuale del Direttore Generale e del personale dirigenziale relativa ai comportamenti organizzativi, di indicatori di Customer Satisfaction pertinenti all'efficacia percepita dagli utenti, rilevata nell'ambito del progetto Good Practice;
- revisione delle metriche di valutazione della performance individuale relativa ai comportamenti organizzativi del personale appartenente all'Area Elevata Professionalità e all'Area Funzionari titolari di posizione organizzativa;
- armonizzazione della terminologia utilizzata per il personale, alla luce del sistema di classificazione professionale descritto nel CCNL del comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto in data 18/01/2024;
- valorizzazione della formazione nel processo di misurazione e di valutazione della performance;
- specificazione di altre forme di premialità di natura non economica.

*Linee metodologiche utilizzate per la redazione:*

- ❖ Delibera CIVIT n. 5/2012
- ❖ Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali, luglio 2015
- ❖ Nota di indirizzo dell'ANVUR per la gestione del ciclo della performance 2018- 2020, 20 dicembre 2017
- ❖ Linee guida del Dipartimento Funzione Pubblica per la Relazione annuale sulla performance n. 3, novembre 2018
- ❖ Linee Guida ANVUR per la Gestione integrata del Ciclo delle Performance degli Enti Pubblici di Ricerca, luglio 2019
- ❖ Linee Guida ANVUR per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane, gennaio 2019
- ❖ Linee Guida ANVUR 2024 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione, aprile 2024

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

1.1. Il contesto esterno di riferimento

Negli ultimi anni, l'Italia ha mostrato segnali incoraggianti sul fronte dell'istruzione terziaria, con un incremento graduale del numero di cittadini in possesso di un titolo universitario rispetto alla popolazione complessiva. Nonostante questi progressi, l'Italia continua a posizionarsi ben al di sotto della media dei Paesi OCSE. Sul punto, il [Rapporto OCSE: Education at a Glance 2024](#) analizza le ragioni di questo divario, che sono molteplici e radicate. Una delle cause principali è rappresentata dall'alto tasso di abbandono scolastico, che rimane tra i più elevati in Europa. Secondo i dati della Commissione Europea del 2024, una quota significativa di giovani interrompe il proprio percorso di studi prima di conseguire un diploma, riducendo drasticamente le probabilità di accedere all'università o di completarne il percorso. Questo fenomeno è spesso legato a difficoltà economiche, mancanza di orientamento scolastico efficace e carenza di stimoli o aspettative nei contesti familiari e sociali più fragili.

Questi fattori, sommati ad alcune criticità strutturali del sistema universitario italiano - l'esiguità di investimenti pubblici, la limitata offerta di borse di studio e il ridotto numero di studenti fuori sede rispetto ad altri Paesi - contribuiscono a rendere ancora fragile il sistema dell'istruzione terziaria.

La ripresa economica seguita alla crisi pandemica ha contribuito a rilanciare la domanda di lavoro, con effetti positivi anche per le fasce più giovani della popolazione. Ne è un segnale incoraggiante la diminuzione della percentuale di NEET - ossia la quota di giovani (tra i 15 e i 29 anni) che non studiano, non lavorano e non sono inseriti in percorsi di formazione - e l'aumento dell'occupazione tra i laureati.

Nonostante questi segnali positivi, permangono sfide strutturali rilevanti, in primis il livello di finanziamento pubblico destinato all'università, che nel nostro Paese si attesta ancora a circa due terzi della media OCSE, limitando così la capacità del sistema di offrire servizi di qualità, ampliare l'accesso e attrarre talenti.

Inoltre, centrale è il persistente divario di genere nel mercato del lavoro. L'Italia, seppure, con la crescita dell'occupazione femminile accompagnata dalla diminuzione della disoccupazione e dell'inattività<sup>1</sup>, ancora registra uno squilibrio in termini retributivi: le donne laureate continuano a guadagnare in media solo i due terzi rispetto ai colleghi uomini. Tale fenomeno è in gran parte riconducibile a carriere più frammentate, a maggiore incidenza di interruzioni legate alla maternità e al più frequente ricorso al lavoro part-time (Rapporto [CNEL - ISTAT: il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità del 06/03/2025](#)).

Ulteriore fattore, non secondario, si individua nelle caratteristiche socio-demografiche e, in particolare, nelle disuguaglianze di benessere rilevabili all'interno delle città metropolitane.

Il quadro di insieme è fornito dal [BES – Benessere Equo e Sostenibile delle Province e delle Città Metropolitane](#) – ediz. 2024<sup>2</sup>. Il rapporto evidenzia come le peculiarità dei comuni in termini di struttura fisica del territorio, confini amministrativi o caratteristiche di natura sociale, incidano sulla percentuale di giovani che hanno concluso con successo un ciclo di studi terziari, percentuale che prevale nei comuni che offrono migliori servizi di sanità, istruzione, infrastrutture e mobilità. Con particolare riferimento alla principale area geografica di riferimento per l'Università degli Studi di Napoli Parthenope, Napoli è l'unica città metropolitana in cui, nell'insieme dei comuni meno serviti, è più alta – seppur di poco (un punto percentuale) - la quota di giovani con un elevato grado di istruzione rispetto ai Centri.

Il citato rapporto fornisce, altresì, un'analisi del tasso di passaggio all'università. Confrontando i profili territoriali, i dati globali mostrano che, stante il più alto tasso di passaggio all'università registrato per Roma pari al 59,1%, Napoli attesta un valore del 38,6% contro il 51,7% Italia.

Con particolare riferimento all'indicatore “persone dai 25 ai 39 anni (dati 2023) che hanno conseguito un titolo di studio terziario”, a Napoli si registra un trend positivo: il 24% a livello locale (+2,5 punti percentuali rispetto al precedente BES), il 25% a livello regionale (+1,4 punti) e il 30% a livello nazionale (+1,4).

Promuovere politiche efficaci per contrastare l'abbandono scolastico e sostenere l'accesso all'università diventa quindi una priorità per costruire una società dinamica e competitiva sul piano internazionale. Su quest'ultimo punto, preme evidenziare l'importante passo in avanti promosso dagli Atenei con riguardo alle recenti politiche di innovazione e investimenti in ricerca. Il riferimento è:

- al trend positivo relativo alle pubblicazioni scientifiche;
- alle collaborazioni internazionali ed extra-accademiche;
- alla partecipazione ai progetti del programma Horizon Europe;
- al numero di brevetti concessi dall'EPO.

1.2 L'amministrazione: Organizzazione e capitale umano

L'Ateneo, così come enucleato nello Statuto, al fine di promuovere lo sviluppo, l'elaborazione e la trasmissione critica delle conoscenze umanistiche, scientifiche e tecnologiche, provvede all'organizzazione, al potenziamento e al coordinamento delle strutture didattiche, di ricerca e di servizio, mediante un modello improntato ai principi generali di efficienza, efficacia, trasparenza, pubblicità, partecipazione, responsabilità e distinzione delle funzioni di indirizzo, gestione, valutazione e controllo.

La responsabilità della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico amministrativo, è affidata al Direttore Generale, il quale coordina l'intera Struttura Amministrativa, attualmente composta da 5 aree dirigenziali, denominate Ripartizioni, e sviluppata per lo svolgimento delle proprie attività di ricerca e didattica in 8 Dipartimenti e 2 Scuole Interdipartimentali. Le stesse sono suddivise in ragione dei processi gestiti, al fine di ridurre il frazionamento e, in tale modo, garantire, mediante una sempre maggiore qualità dell'azione amministrativa, la realizzazione dei compiti istituzionali dell'Ateneo.

Nelle tabelle che seguono, è illustrata la dotazione organica al 31/12/2024, nonché la sua distribuzione nel triennio 2022-2024.

Tabella 1 - Dotazione organica del personale docente e ricercatore per ruolo e struttura didattica al 31/12/2024

| Struttura Didattica                                              | PO*        | PA*        | RU*       | RD*       | Totale     |
|------------------------------------------------------------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|
| Dip. di Scienze Mediche, Motorie e del Benessere                 | 11         | 19         | 6         | 9         | 45         |
| Dipartimento di Giurisprudenza                                   | 15         | 15         | 4         | 5         | 39         |
| Dipartimento di Studi Aziendali e Quantitativi                   | 18         | 24         | 1         | 7         | 50         |
| Dipartimento di Studi Aziendali e Economici                      | 20         | 16         | 1         | 5         | 42         |
| Dipartimento di Studi Economici e Giuridici                      | 19         | 9          | 4         | 6         | 38         |
| Dipartimento di Ingegneria                                       | 24         | 24         | 3         | 17        | 68         |
| Dipartimento di Scienze e Tecnologie                             | 14         | 25         | 5         | 13        | 57         |
| Dip. di Scienze Economiche, Giuridiche, Informatiche e Motorie** | 6          | 12         | 2         | 17        | 37         |
| <b>totale</b>                                                    | <b>127</b> | <b>144</b> | <b>26</b> | <b>79</b> | <b>376</b> |

\* PO=Professori Ordinari; PA= Professori Associati; RD=Ricercatori a tempo determinato (A e B); RU= Ricercatori Universitari (a tempo indeterminato)

\*\* Si rammenta che il Dipartimento di Scienze Economiche, Giuridiche, Informatiche e Motorie è stato costituito in data 07/10/2022  
Fonte: Applicativo Cineca CSA. Elaborazione contenuta nel [PIAO 2025 - 2027](#)

Tabella 2 - Distribuzione del personale docente e ricercatore nel triennio 2022-2024

| Struttura didattica                                         | 2022   |        |         |        | 2023   |        |         |        | 2024   |        |         |        |
|-------------------------------------------------------------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|---------|--------|
|                                                             | P<br>O | P<br>A | RU<br>* | R<br>D | P<br>O | P<br>A | RU<br>* | R<br>D | P<br>O | P<br>A | RU<br>* | R<br>D |
| Dip. Scienze Mediche, Motorie e del Benessere               | 13     | 16     | 6       | 8      | 12     | 17     | 5       | 11     | 11     | 19     | 6       | 9      |
| Dip. Giurisprudenza                                         | 13     | 17     | 5       | 5      | 13     | 17     | 4       | 5      | 15     | 15     | 4       | 5      |
| Dip. Studi Aziendali e Quantitativi                         | 15     | 24     | 3       | 11     | 18     | 22     | 1       | 11     | 18     | 24     | 1       | 7      |
| Dip. Studi Aziendali ed Economici                           | 19     | 17     | 1       | 9      | 20     | 15     | 1       | 8      | 20     | 16     | 1       | 5      |
| Dip. Studi Economici e Giuridici                            | 16     | 12     | 4       | 6      | 18     | 10     | 4       | 5      | 19     | 9      | 4       | 6      |
| Dip. Ingegneria                                             | 22     | 26     | 4       | 13     | 24     | 23     | 4       | 15     | 24     | 24     | 3       | 17     |
| Dip. Scienze e Tecnologie                                   | 16     | 24     | 6       | 11     | 16     | 24     | 5       | 13     | 14     | 25     | 5       | 13     |
| Dip. Scienze Economiche, Giuridiche, Informatiche e Motorie | 6      | 10     | 3       | 18     | 5      | 10     | 3       | 20     | 6      | 12     | 2       | 17     |

\*Il Ruolo RU è ad esaurimento

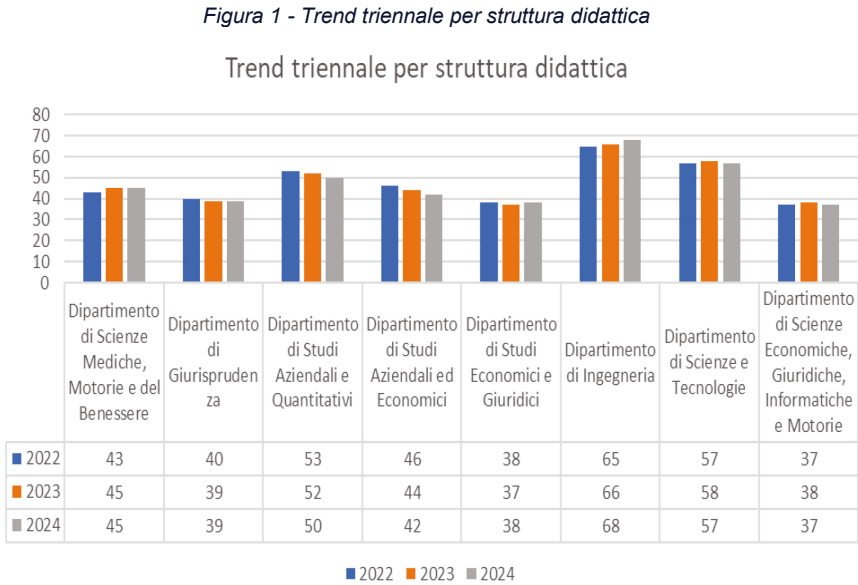
Fonte: Applicativo Cineca CSA. Elaborazione contenuta nel [PIAO 2025 - 2027](#)

<sup>1</sup> I dati relativi all'istruzione terziaria indicano un numero di donne notevolmente superiore a quello degli uomini e, nella maggior parte dei Paesi, tale divario è in aumento. In Italia, il 55% delle matricole universitarie è costituito da donne, a fronte della media dell'OCSE pari al 56%.

<sup>2</sup> Il BES delle Province e delle Città Metropolitane edizione 2024 considera 85 indicatori territoriali (8 in più della precedente edizione) relativi alle 11 dimensioni: 1) salute – 2) istruzione e formazione – 3) lavoro e conciliazione dei tempi di vita – 4) benessere economico – 5) relazioni sociali – 6) politica e istituzioni – 7) sicurezza – 8) paesaggio e patrimonio culturale – 9) ambiente – 10) innovazione, ricerca e creatività – 11) qualità dei servizi.

I summenzionati dati registrati riportano una composizione stabile del personale docente e ricercatore nell'arco del triennio considerato, con una distribuzione omogenea dei ruoli.

Si dettaglia nel seguito la consistenza dell'organico personale docente e ricercatore distinta per struttura didattica di afferenza, al fine di una rappresentazione della distribuzione nel periodo considerato.



Fonte: Applicativo Cineca CSA. Elaborazione contenuta nel [PIAO 2025 - 2027](#)

Al 31 dicembre 2024, l'Ateneo ha una dotazione organica complessiva relativa al personale tecnico amministrativo pari a n. 307 unità di livello non dirigenziale. Si precisa che le posizioni coperte con personale assunto a tempo indeterminato sono complessivamente n. 299.

Tabella 3 - Dotazione Organica al 31/12/2024 del personale tecnico amministrativo per area professionale ed unità organizzativa di afferenza – Struttura Centrale e Dipartimenti

| Unità organizzativa*                                                     | OP*<br>*  | CO*<br>*   | FU*<br>*  | EL*<br>*  | total<br>e | Peso         |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|--------------|
| Direzione Generale                                                       | 5         | 15         | 9         | 3         | 32         | 10%          |
| Rip. Risorse Umane, Valutazione e Supporto alla Direzione Generale       | 2         | 18         | 3         | 7         | 29         | 10%          |
| Ripartizione Edilizia, Legale, Gare e Contratti                          | 35        | 15         | 12        | 5         | 67         | 22%          |
| Ripartizione Economico Patrimoniale                                      | 3         | 17         | 5         | 5         | 30         | 10%          |
| Ripartizione Didattica, Orientamento e Affari Istituzionali              | 21        | 18         | 9         | 5         | 53         | 17%          |
| Rip. Ricerca, Terza Missione, Programmazione e Servizi Informatici e st. | 8         | 20         | 12        | 6         | 47         | 15%          |
| Dipartimenti                                                             | 11        | 23         | 9         | 6         | 49         | 16%          |
| <b>totale</b>                                                            | <b>85</b> | <b>126</b> | <b>59</b> | <b>37</b> | <b>307</b> | <b>100 %</b> |

\*Si precisa che, per quanto riguarda il modello organizzativo delle Scuole Interdipartimentali, le unità di personale tecnico e amministrativo sono funzionalmente assegnate alla Ripartizione Didattica, Orientamento e Affari Istituzionali, che ne garantisce supporto per lo svolgimento delle attività amministrative e per l'erogazione dei servizi.

\*\*Legenda: OP=Area degli Operatori; CO=Area dei Collaboratori; FU=Area dei Funzionari; EL=Area delle Elevate professionalità  
Fonte: Applicativo Cineca CSA. Elaborazione contenuta nel [PIAO 2025 - 2027](#)

Dall'elaborazione complessiva dei dati rilevati, l'assetto organizzativo dell'Ateneo, nel corso del triennio 2022-2024, ha mantenuto un'omogenea ripartizione delle unità di personale per area professionale e unità organizzativa di afferenza, secondo i trend di crescita delle unità come dettagliati nella seguente tabella.

Tabella 4 - Distribuzione personale tecnico amministrativo nel triennio 2022-2024

| Unità organizzativa                                           | OP        |           |           | CO        |            |            | FU        |           |           | EL        |           |           |
|---------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                                                               | 2022      | 2023      | 2024      | 2022      | 2023       | 2024       | 2022      | 2023      | 2024      | 2022      | 2023      | 2024      |
| Direzione Generale                                            | 3         | 5         | 5         | 13        | 15         | 15         | 12        | 12        | 9         | 1         | 1         | 3         |
| Risorse Umane, Valutazione e Supporto alla Direzione Generale | 3         | 2         | 2         | 12        | 14         | 18         | 8         | 6         | 3         | 5         | 4         | 7         |
| Edilizia, Legale, Gare e Contratti                            | 25        | 26        | 35*       | 15        | 13         | 15         | 14        | 13        | 12        | 5         | 4         | 5         |
| Economico Patrimoniale                                        | 2         | 3         | 3         | 12        | 16         | 17         | 8         | 8         | 5         | 2         | 2         | 5         |
| Didattica, Orientamento e Affari Istituzionali                | 22        | 22        | 21        | 15        | 17         | 18         | 10        | 10        | 9         | 4         | 3         | 5         |
| Ricerca, Terza Missione, Programmazione e S.I.S.              | 13        | 12        | 8         | 10        | 17         | 20         | 12        | 14        | 12        | 4         | 4         | 6         |
| Dipartimenti                                                  | 8         | 7         | 11        | 21        | 22         | 23         | 12        | 12        | 9         | 3         | 3         | 6         |
| <b>totale</b>                                                 | <b>76</b> | <b>77</b> | <b>85</b> | <b>98</b> | <b>114</b> | <b>126</b> | <b>76</b> | <b>75</b> | <b>59</b> | <b>24</b> | <b>21</b> | <b>37</b> |

\* di cui 29 Operatori settore Servizi Generali e Tecnici

Fonte: Applicativo Cineca CSA. Elaborazione contenuta nel [PIAO 2025 - 2027](#)

Per quanto attiene le unità di personale dell'Area degli Operatori, il dato sopra riportato va interpretato alla luce dell'incremento della necessità di garantire la continuità nell'erogazione dei servizi essenziali all'utenza studentesca.

Dal punto di vista delle azioni dispiagate dall'Ateneo in un'ottica di valorizzazione della ricerca, le stesse sono state molteplici. Come illustrato nelle figure sottostanti, relativamente al triennio 2022-2024, nonostante i finanziamenti destinati ai progetti di ricerca siano stati caratterizzati da un andamento non progressivo, bensì negativamente oscillante, con riguardo al trasferimento tecnologico si evidenzia una tendenza costante, in merito ai brevetti attivi, e positiva rispetto agli spin-off accreditati.

Figura 2 - Progetti di ricerca finanziati triennio 2022-2024

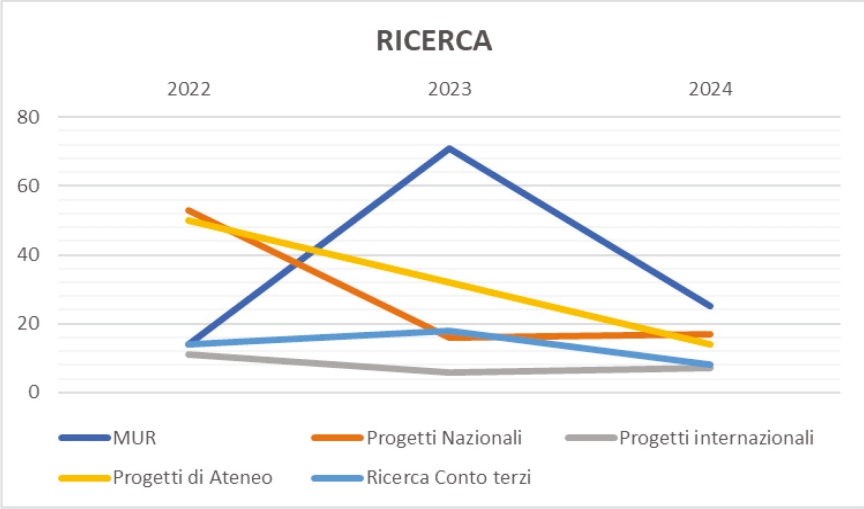
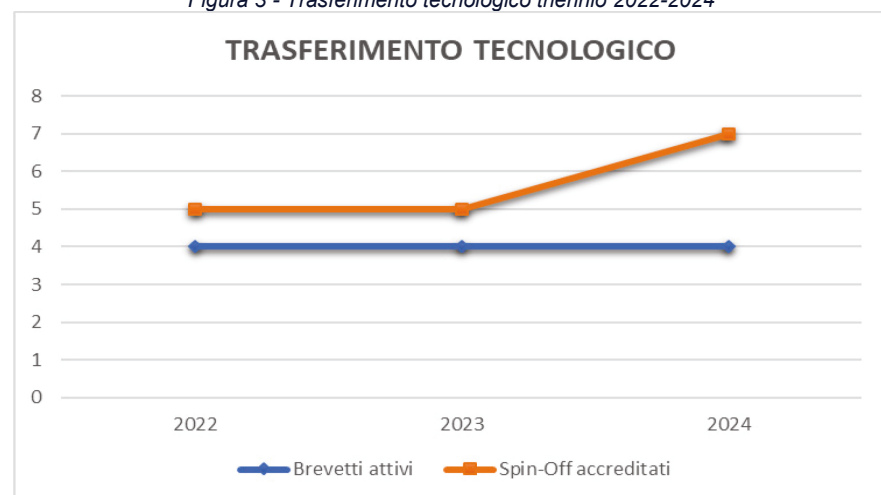
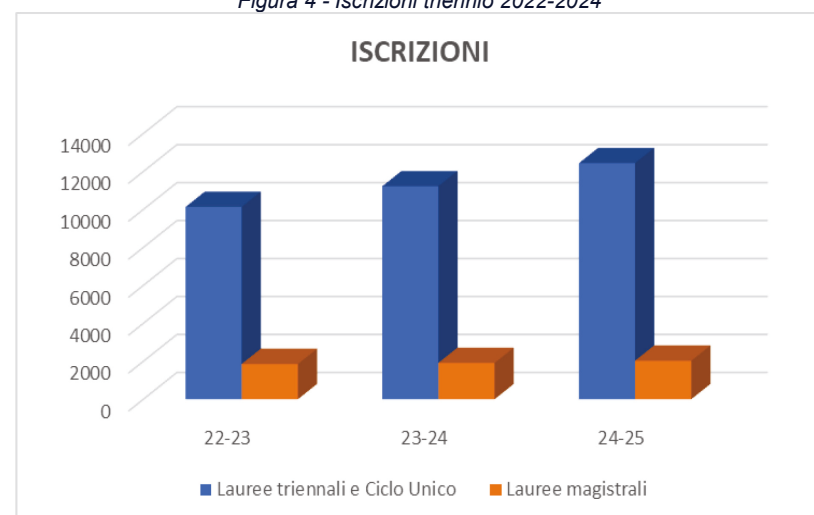


Figura 3 - Trasferimento tecnologico triennio 2022-2024



Per quanto riguarda il numero di studenti iscritti sia a corsi di Laurea triennali e a Ciclo Unico, che a corsi di Laurea Magistrali, come di seguito raffigurato, mostra un andamento positivo caratterizzato da una dinamica progressivamente crescente.

Figura 4 - Iscrizioni triennio 2022-2024



Così come definito nello Statuto, l'Ateneo riconosce l'importanza strategica dell'internazionalizzazione, e, a tal fine, promuove e favorisce accordi di cooperazione, convenzioni, favorendo la mobilità in uscita di professori, ricercatori, personale tecnico amministrativo e studenti, e, al contempo, garantendo un'adeguata accoglienza a coloro che provengono dall'estero. Tra i programmi di mobilità tra i Paesi dell'Unione Europea, cui l'Amministrazione aderisce, si evidenzia l'Erasmus +. Come rappresentato nella figura che segue, il trend sia degli studenti sia outgoing sia incoming risulta crescente, in particolare per quanto concerne questi ultimi, la cui curva è marcatamente positiva.

Figura 5 - Internazionalizzazione triennio 2022-2024

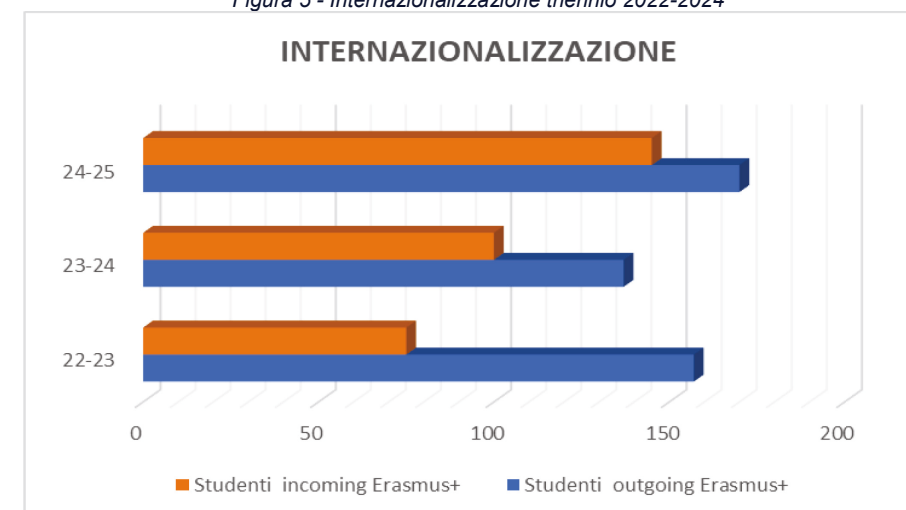


Tabella 5 - Analisi SWOT  
**CONTESTO ESTERNO**

#### OPPORTUNITÀ

- Politiche di innovazione e investimenti in ricerca
- Valorizzazione delle professionalità del personale
- Sinergie territoriali
- Posizionamento ranking internazionali
- Implementazione di pratiche sostenibili
- Assegnazione dei finanziamenti statali

#### OSTACOLI

- Dubbi sugli scenari futuri legati ai finanziamenti del PNRR
- Elevata dispersione scolastica
- Divario di genere nel mercato del lavoro
- Tassi di disoccupazione elevati
- Insufficiente dotazione di infrastrutture sul piano quantitativo e qualitativo
- Caratteristiche socio-demografiche dell'area metropolitana di Napoli
- Sfiducia diffusa a livello sociale nella competenza e nel sapere
- Contesto normativo in continua evoluzione
- Calo demografico

#### CONTESTO INTERNO

#### PUNTI DI FORZA

- Qualità della ricerca dei nuovi ricercatori tra università di dimensioni simili
- Co-autorship internazionali
- Crescente attenzione per la digitalizzazione
- Soddisfazione degli studenti per la didattica, orientamento, tutorato e placement
- Ricco patrimonio architettonico e artistico
- Radicamento territoriale
- Implementazione delle politiche di reclutamento
- Sviluppo delle competenze possedute dal personale tramite l'attivazione di percorsi formativi
- Iniziative di Public engagement
- Graduale rafforzamento delle iniziative di comunicazione e di valorizzazione
- Promozione di numerose iniziative di welfare

#### PUNTI DI DEBOLEZZA

- Assenza di campus/strutture residenziali
- Scarso tasso di occupazione dei laureati per alcuni corsi di studi
- Limitata capacità di attrarre finanziamenti dal settore privato per le peculiarità del territorio
- Potenziamento della Terza Missione oltre la sola dimensione nazionale
- Scarsa attrattività studentesca da altre regioni
- Ridotta numerosità del personale tecnico amministrativo

1.3 Valore pubblico, Performane e Anticorruzione: sintesi dei principali risultati raggiunti

La produzione e l'accrescimento di valore pubblico, inteso come livello complessivo del benessere sociale, economico e ambientale dei propri stakeholder, interni ed esterni, si esplica attraverso la realizzazione di quanto definito nel Piano Strategico. Con riguardo all'annualità di riferimento, appare di notevole rilevanza, pertanto, evidenziare l'impegno profuso dalla governance nell'aggiornamento del suddetto piano, [per il triennio 2024-2026](#), al fine di renderlo coerente con le dimensioni dinamiche di contesto, consolidare le azioni volte a migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi offerti, nonché promuovere l'innovazione in ambito didattico, scientifico e organizzativo.

Ci si è, dunque, posto come obiettivo principale la redazione di un Piano Strategico maggiormente sfidante prevedendo, da un lato, la prosecuzione di obiettivi e target già definiti nei “12 obiettivi qualificanti del PSA 2022-2028”, e dall'altro l'introduzione di nuove linee di azione, individuate anche sulla base delle esperienze maturate nel primo biennio. Gli obiettivi, presenti nel summenzionato Piano, sono strutturati in modo tale da contribuire direttamente alla misurazione del valore pubblico, in quanto rispondenti a diversi criteri che ne amplificano l'efficacia e la rilevanza abbracciando gli ambiti sociali, economici e istituzionali, in coerenza con i contenuti dell'Agenda 2030 e del PNRR.

Di seguito vengono riportati, sinteticamente, i principali risultati raggiunti dall'Amministrazione in relazione agli obiettivi programmati dagli Organi di Governo.

| Obiettivo qualificante strategico                                         | 1. Organizzazione dell'Amministrazione:<br>semplificazione ed efficienza |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Linea d'azione 1.1 Adeguata dotazione di Personale tecnico-amministrativo |                                                                          |

Attestazione delle attività svolte:

Per far fronte alla riduzione dell'organico e assicurare un supporto concreto alle aree strategiche di intervento, l'Ateneo ha prestato grande attenzione alle esigenze espresse dalle diverse Aree organizzative, con particolare riferimento al rafforzamento delle risorse dedicate alla formazione di secondo e terzo livello, all'acquisizione di competenze tecniche specialistiche e al potenziamento del supporto alle attività di ricerca e didattica.

In quest'ottica, è stata prevista la possibilità di procedere, allo scorrimento delle graduatorie esistenti, strumento che si è rivelato efficace per snellire le procedure e garantire maggiore efficienza nell'adeguamento delle risorse umane. Tale scelta ha consentito di rispondere tempestivamente ai fabbisogni organizzativi, evitando tempi lunghi legati alla pubblicazione di nuovi bandi e ottimizzando l'impiego delle graduatorie già disponibili.

In particolare, nell'anno 2024 si è provveduta all'assunzione di numero 3 vincitori e numero 27 idonei per un totale di 30 assunzioni.

| Obiettivo qualificante strategico                                       | 1. Organizzazione dell'Amministrazione:<br>semplificazione ed efficienza |
|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Linea d'azione 1.2 Formazione e sviluppo delle competenze del personale |                                                                          |

Attestazione delle attività svolte:

Coerentemente alla suindicata Linea d'azione, l'Ateneo ha consolidato l'ambizioso percorso di sviluppo definito nel PIAO, ampliando i percorsi formativi di carattere innovativo destinati al personale, favorendone, al contempo, la valorizzazione delle competenze. È stata, inoltre, curata l'attuazione di un piano formativo, che, elaborato a valle di un processo condiviso di analisi dei fabbisogni, ha determinato la partecipazione attiva del personale, articolandosi:

- in momenti di dialogo che hanno coinvolto tutti i responsabili delle aree organizzative, chiamati ad esprimere priorità e *gap* esistenti, in termini di riqualificazione e/o potenziamento delle competenze tecniche, professionali e trasversali;
- nella ponderazione delle richieste, alla luce degli obiettivi strategici e delle risorse economiche disponibili;
- nella predisposizione di un “catalogo” di formazione.

Da un'attenta disamina delle risultanze, è stato previsto quanto di seguito indicato:

- percorsi comuni obbligatori a tutti i dipendenti da fruirsì attraverso due progetti formativi:
  - “UniParthenope in Formazione”, realizzato mediante un Accordo quadro stipulato con Federica WebLearnig, centro di Ateneo per l'innovazione, la sperimentazione e la diffusione della didattica multimediale dell'Università degli Studi di Napoli Federico II;
  - “Syllabus”, hub del Dipartimento della Funzione Pubblica per la crescita del capitale umano delle Pubbliche Amministrazioni, i cui percorsi di apprendimento sono strutturati a seconda dei livelli di competenza digitale, distinguibili in base, intermedio e avanzato.
- programmazione e attuazione di percorsi volti all'inserimento del personale neoassunto, per fornire competenze e soft skills finalizzate al ruolo da ricoprire;

➤ percorsi specialistici per determinate figure professionali, attivati a seguito di individuazione da parte delle singole strutture ed aree organizzative.

Si evidenzia, inoltre, che, per l'annualità di riferimento, l'Ateneo poneva come obiettivo trasversale di performance, assegnato a tutte le aree organizzative e strutture, la fruizione di almeno sei ore di formazione in materia di prevenzione della corruzione. I percorsi formativi sono stati regolarmente fruiti dal personale e grande attenzione è stata posta alla sensibilizzazione del personale destinatario, periodicamente sollecitato.

| Obiettivo qualificante strategico                                    | 1. Organizzazione dell'Amministrazione:<br>semplificazione ed efficienza |
|----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Linea d'azione 1.3 Semplificazione dei regolamenti e delle procedure |                                                                          |

Attestazione delle attività svolte:

Nell'annualità di riferimento, grande attenzione è stata posta alla promozione di misure efficaci per la semplificazione amministrativa sul piano regolamentare. Con l'obiettivo di rendere più snelle, funzionali e standardizzate le procedure, sono stati approvati/aggiornati i seguenti regolamenti:

| Tabella 6 - Regolamenti emanati nell'anno 2024*                                                                                                                                |                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| Regolamento Generale di Ateneo                                                                                                                                                 | D.R. n. 333 del 08/04/2024  |
| Regolamento Didattico di Ateneo ai sensi del DM 270/2004                                                                                                                       | D.R. n. 1049 del 14/10/2024 |
| Regolamento Generale dei Tirocini di Formazione e di Orientamento                                                                                                              | D.R. n. 70 del 28/01/2024   |
| Regolamento dell'Università degli Studi di Napoli Parthenope per la disciplina delle segnalazioni di violazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023                                    | D.R. n. 1037 del 09/10/2024 |
| Regolamento di funzionamento del Presidio di Qualità                                                                                                                           | D.R. n. 451 del 13/05/2024  |
| Regolamento di funzionamento del Nucleo di Valutazione                                                                                                                         | D.R. n. 446 del 13/05/2024  |
| Regolamento dei Corsi per Master universitari di primo e secondo livello                                                                                                       | D.R. n. 11 del 08/01/2024   |
| Linee Guida per l'attivazione dei corsi Master universitari di I e II livello                                                                                                  | D.R. n. 738 del 29/07/2024  |
| Regolamento di disciplina dello status di “Studente-Atleta”                                                                                                                    | D.R. n. 327 del 05/04/2024  |
| Regolamento per la partecipazione dell'Università degli Studi di Napoli “Parthenope” in enti, organismi e soggetti di diritto pubblico e privato                               | D.R. n. 1022 del 07/10/2024 |
| Regolamento Generale dei Tirocini di Formazione e di Orientamento                                                                                                              | D.R. n. 70 del 28/01/2024   |
| Regolamento per l'attivazione e la gestione di una carriera alias dell'università degli Studi di Napoli “Parthenope”                                                           | D.R. n. 646 del 05/07/2024  |
| Regolamento per la determinazione dei compensi da corrispondere ai componenti delle commissioni esaminatrici di concorso e al personale a supporto delle procedure concorsuali | D.R. n. 2 del 04/01/2024    |
| Regolamento recante disciplina per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016                                     | D.R. n. 628 del 28/06/2024  |
| Regolamento di Ateneo per il Welfare Integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica                                                                                   | D.R. n. 234 del 06/03/2024; |
| Regolamento per l'assunzione di ricercatori a tempo determinato in TENURE-TRACK (RTT) ai sensi dell'art. 24 della legge 240/2010 come modificato dalla L. 79/2022              | D.R. n. 759 del 01/08/2024  |
| Regolamento per il funzionamento del Collegio di disciplina e per l'istruzione del procedimento disciplinare nei confronti dei professori e dei ricercatori                    | D.R. n. 678 del 15/07/2024  |
| Regolamento in materia di contribuzione studentesca a.a. 2024/2025                                                                                                             | D.R. n. 678 del 15/07/2024  |
| Regolamento per la nomina dei componenti dei Seggi di Gara e delle Commissioni Giudicatrici per l'aggiudicazione di contratti pubblici di appalto                              | D.R. n. 304 del 28/03/2024  |
| Regolamento per le procedure operative per le votazioni digitali e tradizionali                                                                                                | D.R. n. 427 del 08/05/2024  |
| Linee Guida in materia di contrasto ai fenomeni di riciclaggio e finanziamento al terrorismo                                                                                   | D.R. n. 1122 del 05/11/2024 |
| Regolamento orario di lavoro e di servizio del personale tecnico amministrativo                                                                                                | D.R. n. 1319 del 3/12/2024  |

\*I Regolamenti sono visionabili alla pagina “[Statuto e Regolamenti](#)” del sito istituzionale di Ateneo.

| Obiettivo qualificante strategico            | 1. Organizzazione dell'Amministrazione: semplificazione ed efficienza |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Linea d'azione 1.5 Riconoscimento del merito |                                                                       |

**Attestazione delle attività svolte:**

Preme evidenziare l'impegno profuso per promuovere l'apprendimento continuo, valorizzare le competenze e le esperienze progressivamente acquisite dai dipendenti. In tale direzione, l'Amministrazione, ha promosso una programmazione mirata, finalizzata alle progressioni tra le aree e alle progressioni economiche all'interno delle aree stesse, nonché la costituzione di gruppi di lavoro con l'intento di incentivare il personale, e motivarne il costante miglioramento professionale. Su tale ultimo punto, ne costituiscono una dimostrazione, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la costituzione dell'Integration team per la redazione del PIAO, nonché del gruppo di lavoro e della rete dei referenti individuati per l'aggiornamento della Carta dei Servizi.

| Obiettivo qualificante strategico                        | 1. Organizzazione dell'Amministrazione: semplificazione ed efficienza |
|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Linea d'azione 1.6 Organizzazione del lavoro e benessere |                                                                       |

**Attestazione delle attività svolte:**

Nell'ambito delle iniziative finalizzate a favorire il benessere fisico, psicologico e sociale dei dipendenti sono stati raggiunti risultati significativi, mediante interventi realizzati alla luce delle seguenti direttive:

- **Conciliazione vita – lavoro:** dopo una prima fase sperimentale, è stata adottata, a regime, la disciplina del lavoro agile. Così come disposto dall'art. 13, comma 1, del CCNL, comparto Istruzione e Ricerca triennio 2019-2021, è stata prevista la stipulazione di un accordo individuale in cui sono definiti gli obiettivi e i risultati attesi della prestazione resa, in modo da garantire costanti ed elevati standard di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa. Per monitorare lo svolgimento del lavoro in modalità agile, è stata prevista la redazione da parte del dipendente di un report trimestrale, attestante gli obiettivi conseguiti. La relativa verifica è effettuata dai Responsabili delle Strutture e/o dal Dirigente di afferenza, le risultanze vengono acquisite dall'Ufficio competente.
- **Misure di welfare integrativo:** in un'ottica di armonizzazione della disciplina, frammentata sino al 2023 in differenti procedure, nonché di semplificazione e razionalizzazione dei processi, è stata considerata, quale priorità strategica, la definizione di un unico testo regolamentare, finalizzato a disciplinare le dette misure in maniera organica e dettagliata. Tale obiettivo è stato ampiamente raggiunto a seguito di approfondito studio e attenta analisi della disciplina di settore, e previa negoziazione con le Organizzazioni sindacali e le Rappresentanze Sindacali Unitarie. Il testo, denominato "Regolamento di Ateneo per il Welfare Integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica", è stato oggetto di una prima stesura approvata nella seduta del Senato Accademico del 28/02/2024, ed emanata con D.R. n. 234 del 06/03/2024 e, successivamente, di una seconda stesura, resasi opportuna al fine di contemplare ulteriori affinamenti, approvata nell'adunanza del Senato Accademico del 25/11/2024, ed emanata con D.R. n. 1241 del 03/12/2024.
- **Benessere lavorativo:** al fine di favorire un clima di fiducia e di collaborazione, è considerato prioritario realizzare momenti di dialogo costante, con la promozione di varie metodologie partecipative:
  - **Progetto Good Practice:** progetto cui l'Ateneo aderisce, che prevede rilevazioni di customer satisfaction, attraverso la somministrazione di questionari, concernenti il grado di soddisfazione in merito a servizi focalizzati. Per il personale tecnico amministrativo sono indagati i servizi afferenti a 6 macro-aree (Amministrazione e gestione del personale, Infrastrutture e servizi di Campus, Contabilità, Sistemi informatici, Comunicazione, Portale e Social Media), oltre ad una domanda di soddisfazione complessiva. I risultati, derivanti dall'analisi dei dati, sono dettagliatamente descritti in appositi report, pubblicati sul sito istituzionale di Ateneo;
  - Attivazione del Servizio di supporto psicologico;
  - Audit interni svolti con il personale dirigenziale e il personale tecnico-amministrativo, sia in forma individuale che collettiva.

Si sottolinea, inoltre, che a garanzia della piena accessibilità da parte delle persone con disabilità ed un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro, l'Ateneo, attraverso il [Dirigente appositamente nominato](#), attua politiche di inclusione mediante specifiche azioni.

| Obiettivo qualificante strategico                                                                            | 1. Organizzazione dell'Amministrazione: semplificazione ed efficienza |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Linea d'azione 1.7 Potenziare il contrasto dei rischi corruttivi e migliorare l'attuazione della trasparenza |                                                                       |

**Attestazione delle attività svolte:**

Al fine di definire puntuali politiche di prevenzione del rischio corruttivo, l'Ateneo ha ritenuto prioritario definire, nella revisione della programmazione strategica, un obiettivo specifico finalizzato allo sviluppo di misure organizzative idonee ad assicurare l'integrità dell'Amministrazione. In tale ambito, le attività sono state molteplici ed importanti. Tra tutte, si rimarca l'aggiornamento del [Regolamento per la disciplina delle segnalazioni di violazioni \(Whistleblowing\)](#), emanato con D.R. n. 1037 del 09/10/2024, a seguito delle modifiche normative intervenute in materia dal D.Lgs. 24/2023. Tale attività è stata realizzata garantendo la partecipazione attiva delle rappresentanze sindacali, e la massima trasparenza della procedura informatica adottata, tramite la diffusione sul sito di Ateneo di un vademecum esplicativo. Ulteriore intervento realizzato, che preme evidenziare, si rinviene nell'adozione di una [disciplina in materia di contrasto ai fenomeni di riciclaggio e finanziamento al terrorismo](#), ai sensi del D.Lgs. 231/2007. L'Ateneo, per la prima annualità, ha adottato una specifica procedura interna ed ha individuato i soggetti competenti (Gestore e Struttura di supporto) ad effettuare le comunicazioni di operazioni sospette all'UIF.

Con l'intento di promuovere elevati livelli di accessibilità in relazione alle prestazioni offerte ed ai servizi erogati, si rileva l'aggiornamento della Carta dei Servizi, approvata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Senato Accademico, nelle riunioni tenutesi il 18/12/2024. Il documento rappresenta un passo importante per l'Ateneo e ne dimostra l'impegno che sta ponendo in essere per aumentare l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati ai suoi utenti, sia interni che esterni. Per la redazione della suddetta Carta è stato attivato un processo di condivisione con Dirigenti, Responsabili di Struttura e Segretari di Dipartimento, a seguito del quale sono stati:

- aggiornati i servizi già precedentemente mappati, con particolare attenzione ai cambiamenti organizzativi e alla revisione dei processi intercorsi negli ultimi anni;
- ampliati ed articolati alcuni servizi alla luce dei nuovi contesti normativi;
- individuati, per ciascun servizio, gli standard di qualità e i relativi indicatori, al fine di definirne il livello di qualità atteso.

Infine, per garantire facilità di consultazione dei servizi forniti, è stata predisposta un'apposita [pagina sul sito istituzionale di Ateneo](#), nella quale vengono implementati ed aggiornati i contenuti della Carta dei Servizi.

| Obiettivo qualificante strategico                                  | 2. Migliorare l'accesso alle informazioni e dematerializzazione |
|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Linea d'azione 2.2 Nuovi applicativi ed accesso ubiquo agli stessi |                                                                 |

**Attestazione delle attività svolte:**

In un contesto di crescente digitalizzazione, l'Ateneo, anno dopo anno, è attento a migliorare l'accessibilità dei propri servizi e contenuti digitali, con l'obiettivo di garantire l'interazione tra gli utenti e le Strutture, nonché di potenziare l'efficienza complessiva dei processi. Lo strumento utilizzato, in tal senso, consiste in una programmazione mirata ed articolata in una logica di sistema. Il riferimento è al [Piano Triennale dell'Informatica](#), che costituisce il punto di partenza per l'attuazione delle politiche finalizzate alla transizione digitale, ecologica e amministrativa. Tra i risultati raggiunti, concisamente, si evidenzia quanto realizzato in ordine alla dematerializzazione dei processi e allo sviluppo di servizi integrati sui portali di Ateneo, mediante le attivazioni:

- dell'applicativo per la redazione e approvazione degli ordini di servizio della Direzione Generale e dei Dirigenti. L'adozione a regime di tale applicativo ha permesso, da un lato, la dematerializzazione del processo di approvazione dei documenti e, dall'altro, l'implementazione automatica del fascicolo elettronico del dipendente;
- di servizi integrati, relativi a Compensi, Certificazione Unica (CU), Cedolino, Rimborsi dipendenti, Tasse e Contributi, Libretto Studente, Concorsi, Placement, Io ti guido, Esito Pratiche, Tessera dello studente, Docenti, PTA, Aggiornamento servizi, Studenti.

| Obiettivo qualificante strategico                          | 3. Ascolto delle esigenze degli studenti per servizi di qualità |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Linea d'azione 3.1 Orientamento alla Customer Satisfaction |                                                                 |

**Attestazione delle attività svolte:**

Continua l'impegno per il miglioramento dei servizi offerti e "all'ascolto attivo" dei portatori di interessi attraverso le rilevazioni di customer satisfaction effettuate nell'ambito del Progetto Good Practice, per i cui dettagli si rinvia all'analisi esposta al § 1.4 della presente relazione.

| Obiettivo qualificante strategico                                                     | 4. Didattica: Corsi di studio innovativi e dinamici |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| Linea d'azione 4.1.2 Didattica innovativa nei corsi erogati in modalità convenzionale |                                                     |

**Attestazione delle attività svolte:**

Gli interventi per la crescita e l'aggiornamento metodologico si rinvergono con riguardo all'innovazione e all'internazionalizzazione della didattica, e, in particolare, a:

- lo sviluppo di nuove iniziative di formazione dei docenti in relazione a metodi di didattica innovativi;
- percorsi di formazione, promossi dal costituendo Centro Linguistico, volti a consolidare ed espandere le conoscenze in lingua inglese;
- attività progettuali nell'ambito dell'iniziativa SEA-EU, che incentiva periodi di formazione all'estero e/o periodi di osservazione in altri contesti lavorativi presso gli otto Atenei partner, Istituti di Istruzione Superiore, titolari di ECHE partecipanti al Programma Erasmus+.

| Obiettivo qualificante strategico                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 5. Azioni di orientamento più incisive e mirate<br>6. Potenziamento dei servizi di placement |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Linea d'azione 5.1 Attività di orientamento in ingresso; 5.2 Attività di orientamento in itinere<br>Linea d'azione 6.1 Consolidare le linee di azione e le best practices attuali;<br>6.2 Potenziare l'integrazione delle attività e dei servizi di placement con il progressivo sviluppo delle altre attività strategiche poste in essere dall'Ateneo;<br>6.3 Sviluppare azioni strategiche principalmente rivolte al consolidamento della visibilità dell'Ateneo e al riconoscimento della qualità dei suoi studenti e delle sue studentesse nel tessuto economico regionale e nazionale |                                                                                              |

**Attestazione delle attività svolte:**

L'Ateneo ha proseguito nel potenziamento delle attività di orientamento e di placement, mantenendo la coerenza generale con le direttrici fondamentali di progettazione. Di seguito un breve report quantitativo dei risultati realizzati nell'annualità 2024:

- 158 Tirocini curriculari attivati;
- 23 Tirocini extra curriculari attivati;
- 284 giornate/iniziative di orientamento con le scuole superiori.

| Obiettivo qualificante strategico               | 7. Internazionalizzazione |
|-------------------------------------------------|---------------------------|
| Linea d'azione 7.3 Centro Linguistico di Ateneo |                           |

**Attestazione delle attività svolte:**

L'Università, nel 2024, ha costituito il Centro Linguistico, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 152 del 26/06/2024, ed ha definito il relativo [Regolamento di funzionamento](#), emanato con D.R. n. 1135 del 07/11/2024.

La costituzione rappresenta un grande passo in avanti nel processo di internazionalizzazione dell'Ateneo, in quanto punto di riferimento e di raccordo per le attività della didattica e della ricerca nel settore delle lingue.

| Obiettivo qualificante strategico                                                                                                   | 8. Sostegno allo sviluppo dell'attività di Ricerca |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| Obiettivo B 8.0 Programmazione Triennale: aspetti trasversali- Promuovere le reti di ricerca e valorizzare l'attrattività del Paese |                                                    |

**Attestazione delle attività svolte:**

Di notevole rilevanza le attività realizzate nell'ambito dell'Alleanza SEA-EU, tra cui:

- promozione di eventi musicali sul territorio;
- erogazione di corsi di lingua in inglese, gratuiti, riservati al personale;
- all'interno della task 4.2 *Increasing student's participation through the Alliance*, partecipazione dell'Ateneo alla *Call for Student-led projects 2024*, con l'obiettivo di finanziare, per un massimo di 4.000,00 euro, un progetto di ricerca ideato e gestito da studentesse e studenti di corsi di laurea triennale, magistrale o dottorato, nell'ambito di un gruppo di lavoro internazionale, in collaborazione con studentesse e studenti di altre università partner dell'Alleanza.

| Obiettivo qualificante strategico                        | 9. Potenziamento delle attività di Terza Missione |
|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Linea d'azione 9.3 Promozione e partecipazione ad eventi |                                                   |

**Attestazione delle attività svolte:**

In un'ottica di continuità e di progressivo miglioramento, è proseguita la politica di promozione di eventi organizzati internamente o in partnership. A titolo esemplificativo e non esaustivo, si citano:

- il Progetto "Musica UNISce", che, avviato nella Stagione 2023, ha previsto la realizzazione di eventi musicali presso l'Ateneo e strutture culturali cittadine, in linea con il percorso avviato e rodato con iniziative quali la Rassegna Musicale "Sulle note del mare in Villa Doria d'Angri";
- il "Concerto per l'Epifania" al Teatro San Carlo;
- l'evento "ParthenoParty", nella sede di via Acton, promosso in collaborazione con le Associazioni studentesche e con il supporto finanziario di partner industriali con cui l'Ateneo ha costituito una solida rete di collaborazioni;
- costituzione dell'Orchestra di Ateneo, cui prendono parte studenti e personale.

| Obiettivo qualificante strategico                     | 10. La Biblioteca: un patrimonio da valorizzare |
|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Linea d'azione 10.3 Digitalizzazione delle collezioni |                                                 |

**Attestazione delle attività svolte:**

Con riguardo alla Biblioteca di Ateneo, si rappresentano i seguenti dati, al 30/11/2024:

|                                                                                                                     |          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| n. monografie a stampa acquisite e catalogate                                                                       | 675      |
| n. e-journal, ebooks, altri documenti in abbonamento                                                                | 790.5 28 |
| n. accessi alle sale lettura                                                                                        | 7.727    |
| n. fotocopie effettuate dagli utenti                                                                                | 1941     |
| n. libri consultati in sede                                                                                         | 564      |
| n. prestiti di libri (inclusi prestiti interbibliotecari)                                                           | 360      |
| n. copie di articoli e parti di libri richiesti ad altre biblioteche per i nostri utenti (document delivery attivo) | 545      |
| n. copie di articoli e parti di libri inviati ad altre biblioteche per i loro utenti (document delivery passivo)    | 560      |

Fonte: [PIAO 2025-2027](#)

| Obiettivo qualificante strategico                                | 11. Spazi e strutture funzionali e accoglienti |
|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Linea d'azione 11.1 Potenziamento e riorganizzazione degli spazi |                                                |

**Attestazione delle attività svolte:**

Nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, grande impegno è stato profuso per realizzazione di specifici interventi. In tal senso, sono state attivate importanti procedure per migliorare le infrastrutture digitali, di ricerca e innovazione, nonché al fine di favorire la transizione digitale.

| Obiettivo qualificante strategico                    | 12. Valorizzare la “Parthenope” |
|------------------------------------------------------|---------------------------------|
| Linea d'azione 12.1.1 Comunicare in maniera efficace |                                 |

#### Attestazione delle attività svolte:

Con riguardo alla linea d'azione in oggetto, oltre alle attività di potenziamento degli strumenti social, al fine di promuovere la diffusione delle informazioni relative alla didattica, alla ricerca e alla terza missione, nell'annualità di riferimento, si evidenzia l'emanazione del [Piano di comunicazione integrato dell'Ateneo 2024-2026](#). Quest'ultimo, approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente nelle sedute del 23/07/2024 e del 24/07/2024, è stato definito con lo scopo di rafforzare le attività di comunicazione interna ed esterna, per favorire engagement tra gli stakeholder interni, nonché comunicare efficacemente l'immagine dell'Ateneo. Tale documento ha consentito di programmare le iniziative di comunicazione secondo una visione strategica, monitorandone i flussi e rendendo pubbliche le linee di sviluppo e le correlati azioni amministrative da realizzare.

#### 1.4 Valutazione dei servizi: le evidenze del Progetto Good Practice

L'Ateneo aderisce dal 2019 al progetto Good Practice, coordinato dal Politecnico di Milano, con l'intenzione di avere a disposizione una importante fonte di informazioni per orientare gli obiettivi di performance. Gli esiti di tali rilevazioni permettono di rilevare il grado di soddisfazione dei servizi erogati, coinvolgendo in tal modo i maggiori *stakeholder* di riferimento nel processo di valutazione. I report e i dati, utilizzati sono consultabili nella [sezione Good Practice del sito di Ateneo](#). Le indagini di Customer Satisfaction (CS) sono attuate, secondo termini scadenzati, mediante l'invio di questionari organizzati in macroaree di servizi tagliati specificatamente sulle diverse categorie di *stakeholder* interessati, e sono finalizzate a misurare l'efficacia percepita dei servizi amministrativi e di supporto dell'Università. Di seguito le categorie di *stakeholder* coinvolti e le tipologie di indagini a questi associate, nonché il cronoprogramma delle attività per il periodo di riferimento:

Tabella 7 - Stakeholder coinvolti e Tipologie di rilevazione della soddisfazione degli utenti

| Tipologie di Indagini di soddisfazione degli Utenti    | STUD* | DDA* | PTA* |
|--------------------------------------------------------|-------|------|------|
| GP – Customer satisfaction (Soddisfazione dei Servizi) | X     | X    | X    |
| GP – Benessere organizzativo (1)                       |       |      | X    |
| Questionario sulle opinioni degli Studenti             | X     |      |      |

\*Studenti I anno (STUD I) e Studenti anni successivi (STUD II) - Personale docente, dottorandi, assegnisti (personale DDA), Personale tecnico amministrativo (PTA)

(1) Commentati nel successivo paragrafo su Benessere Organizzativo

Tabella 8 - Cronoprogramma delle attività Good practice AA 2023/2024

| Cronoprogramma AA 23_24 | Attività                                                              |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Dic 2023 - Feb 2024     | Condivisione dei protocolli operativi (materiale questionari- ecc...) |
| Feb - Mar 2024          | Rilevazione Customer Satisfaction DDA e PTA                           |
| Mar – Giug 2024         | Rilevazione di costi e efficienza                                     |
| Apr - Giug 2024         | Raccolta dati per laboratori                                          |
| Apr- Mag 2024           | Rilevazione benessere organizzativo PTA                               |
| Mag - Giug 2024         | Rilevazione efficacia percepita STUD I, STUD II                       |
| Settembre 2024          | Invio dati preliminari per rilevazioni/analisi interne                |
| Novembre 2024           | Riunione plenaria finale e report finale                              |

Nella tabella 9 sono riportati, in sintesi, gli esiti delle indagini Good Practice (GP) relativamente agli anni 2022/2023, e 2023/2024 indicando gli *stakeholder* interessati e i tassi di risposta. In particolare, sono riportati per il DDA e PTA i risultati relativi al livello di soddisfazione riguardante le cinque macro-aree trasversali alle attività dell'Ateneo: Amministrazione, Didattica, Infrastrutture (servizi generali), Ricerca e SBA/SMA, oltre a una domanda di soddisfazione complessiva: “In

riferimento al supporto erogato dall'Ateneo nei servizi tecnici e amministrativi-“Come reputa la prestazione dell'Ateneo rispetto all'anno precedente?”. Per gli studenti sono state valutate tre macro-aree trasversali: Didattica, Infrastrutture (servizi generali), e SBA/SMA, oltre una domanda di carattere generale sulla soddisfazione complessiva per STUD I, STUD II: “Sei complessivamente soddisfatto della tua esperienza universitaria?”. Per gli STUD II è stata aggiunta un'ulteriore domanda, su tutti i servizi considerati: - In riferimento a tutti i servizi considerati “Come reputi la prestazione dell'Ateneo rispetto all'anno precedente?”

Tabella 9 - Sintesi degli esiti delle indagini Good Practice (GP) 2022/23 e 2023/2024

| Indagine GP – Customer satisfaction - Soddisfazione complessiva                                 | 2023/2024 | 2022/23 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------|
| <b>Tasso di risposta</b>                                                                        |           |         |
| DDA                                                                                             | 47%       | 28.7%   |
| PTA                                                                                             | 64%       | 52.9%   |
| STUD I                                                                                          | 3%        | 7,8%    |
| STUD II                                                                                         | 8%        | 8.4%    |
| <b>Servizi dell'Amministrazione centrale (da 1 a 6)<sup>(1)</sup></b>                           |           |         |
| DDA                                                                                             | 4,54      | 4,47    |
| PTA                                                                                             | 3,97      | 4,22    |
| <b>Didattica</b>                                                                                |           |         |
| DDA                                                                                             | 4.66      | 4,74    |
| STUD I                                                                                          | 4.21      | 4,48    |
| STUD II                                                                                         | 4.02      | 4,14    |
| <b>Infrastrutture</b>                                                                           |           |         |
| DDA                                                                                             | 4,12      | 3,85    |
| PTA                                                                                             | 4,34      | 3,60    |
| STUD I                                                                                          | 4,71      | 4,84    |
| STUD II                                                                                         | 4,48      | 5,58    |
| <b>Ricerca</b>                                                                                  |           |         |
| DDA                                                                                             | 4,22      | 4,18    |
| <b>SBA/SMA</b>                                                                                  |           |         |
| DDA                                                                                             | 4,42      | 4,54    |
| STUD I                                                                                          | 4,78      | 4,51    |
| STUD II                                                                                         | 4,4       | 4,22    |
| <b>Prestazione dell'Ateneo rispetto all'anno precedente (% migliore + uguale)<sup>(2)</sup></b> |           |         |
| DDA                                                                                             | 80,2%     | 85,2%   |
| PTA                                                                                             | 79,7%     | 76,5    |
| STUD II <sup>(3)</sup>                                                                          | 68%       | 84%     |
| <b>Sei complessivamente soddisfatto della tua esperienza universitaria?</b>                     |           |         |
| STUD I                                                                                          | 96%       | 96%     |
| STUD II                                                                                         | 88%       | 88%     |

Fonte: Rielaborazione di indagine Good Practice

<sup>(1)</sup> 1=Per nulla soddisfatto/a; 6=Molto soddisfatto/a.

<sup>(2)</sup> In riferimento al supporto erogato dall'Ateneo nei servizi tecnici e amministrativi [Come reputa la prestazione dell'Ateneo rispetto all'anno precedente?].

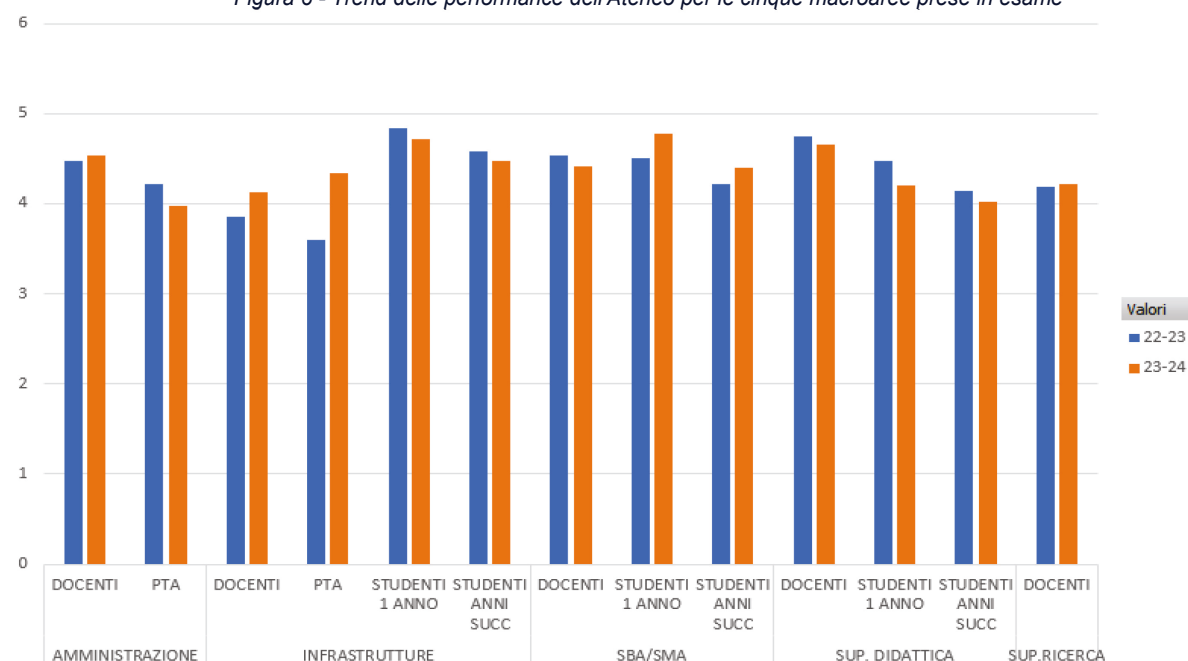
<sup>(3)</sup> In riferimento a tutti i servizi considerati [Come reputi la prestazione dell'Ateneo rispetto all'anno precedente?]

Il quadro che emerge dai questionari è sostanzialmente positivo, in quanto i servizi analizzati per macroaree, hanno ottenuto, nelle indagini dell'ultimo anno, una valutazione uguale/superiore a 3.5, valore di riferimento adottato nell'ultimo Sistema di Misurazione Valutazione delle Performance. Infatti, nel suddetto documento, in prima applicazione, al fine di completare la valutazione dei comportamenti organizzativi, è stato preso in considerazione il risultato ottenuto nelle macroaree dei dati relativi al fattore comportamentale per ciascun servizio di competenza.

In particolare, è stato preso in considerazione il “Mantenimento/Accrescimento dei risultati conseguiti nell'analisi dell'efficacia percepita dagli utenti rilevata nell'ambito del Progetto Good Practice” - Fattore descrittivo “Livello di soddisfazione medio riportato nell'analisi dell'efficacia percepita rilevata nell'ambito del Progetto Good Practice  $\geq 3,5$ ”. In questa rilevazione si registra che il tasso dei rispondenti è in crescita sia per il PTA (quasi del 11%) che per il DDA. Il (quasi del 18%). Il tasso di risposta degli studenti rispondenti del I anno è inferiore (-4%), sostanzialmente invariato quello degli anni successivi.

La tabella sottostante confronta, per le cinque macroaree prese in esame, il trend delle performance dell'Ateneo.

Figura 6 - Trend delle performance dell'Ateneo per le cinque macroaree prese in esame



### 1.5 Le criticità e le opportunità

Allo scopo di verificare la sostenibilità degli obiettivi di performance organizzativa e individuale rispetto agli indicatori e ai target definiti in sede di programmazione, di cui Allegato 2, 3 e 4 del PIAO 2024-2026, nella fase intermedia del ciclo della performance è stato attivato il processo di monitoraggio. A riguardo, si significa che:

- il processo è stato attivato entro le tempistiche previste dal Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance 2024 (30 luglio)<sup>3</sup>;
- per il personale dirigenziale il processo è stato gestito mediante l'utilizzo, a regime, di apposito applicativo informatico, la cui adozione ha rappresentato un grande passo per l'Ateneo verso la digitalizzazione dei processi, in un'ottica di semplificazione dei flussi documentali.

Le relative risultanze, trasmesse nelle tempistiche previste agli Organi di governo e al Nucleo di Valutazione hanno evidenziato un *adeguato* livello di avanzamento degli obiettivi assegnati, attestando la sostenibilità e l'idoneità delle scelte strategiche programmate. Da quanto emerso, pertanto, non è stata rilevata la necessità di implementare azioni correttive o di procedere con rimodulazione degli obiettivi e degli indicatori assegnati in fase di programmazione.

Tra le criticità emerse, si evidenzia quanto rappresentato dal Nucleo di Valutazione di Ateneo nell'ambito della “Relazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance 2024”. Nel suddetto documento, il Nucleo di Valutazione ha rilevato la necessità di operare i seguenti miglioramenti:

- potenziare ulteriormente il processo di valutazione garantendo l'implementazione di procedure di valutazione dal basso e di carattere collegiale e, rispetto alla calibration, specificare in maniera più chiara processi previsti e strumenti utilizzati per realizzare la stessa;
- al fine di favorire lo sviluppo di sinergie tese alla creazione di valore pubblico, pianificare la creazione di un integration team che si occupi di implementare, in un'ottica sistemica, all'interno del PIAO, la visione strategica adottata dagli Organi di Ateneo. A riguardo, l'Amministrazione ha provveduto alla costituzione nell'annualità di riferimento, individuando i componenti alla luce delle competenze trasversali e delle professionalità possedute.

In termini di opportunità, preme sottolineare l'importante percorso avviato per la semplificazione e la trasparenza dei processi e dei servizi resi, come già evidenziato nel § 1.3 con riguardo, in particolare, alla “Linea d'azione 1.7 Potenziare il contrasto dei rischi corruttivi e migliorare l'attuazione della trasparenza”, cui si rimanda per maggiori dettagli.

## 2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Nel presente capitolo sono sintetizzati gli esiti delle differenti dimensioni di performance, strettamente correlati agli obiettivi assegnati, secondo una logica a cascata, alle differenti aree organizzative per supportare la realizzazione, a livello gestionale operativo, della programmazione strategica. Pertanto, alla luce dello SMIVAP 2024, i paragrafi che seguono tratteranno dei risultati raggiunti in ordine agli:

- *Obiettivi di performance organizzativa istituzionale e di struttura - Albero della Performance;*
- *Obiettivi individuali dei Dirigenti.*

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

Alla luce di quanto definito nel PIAO 2024-2026, in fase di programmazione, sono stati individuati ed assegnati obiettivi trasversali, che l'Amministrazione, in tutte le sue articolazioni, coerentemente con la missione istituzionale, si è proposta di realizzare, a livello gestionale operativo, per generare valore pubblico. La performance organizzativa viene misurata sia a livello istituzionale di Ateneo, che a livello di unità organizzative (Ripartizioni e Dipartimenti) allo scopo di valutare l'insieme dei risultati gestionali raggiunti e l'effettivo apporto delle strutture nel raggiungimento degli obiettivi strategici. Si articola, pertanto, in due sottodimensioni: *performance organizzativa istituzionale* e *performance organizzativa di struttura*.

La prima viene misurata, con riguardo ai risultati ottenuti dall'Ateneo nel suo complesso, in relazione al grado di raggiungimento dei valori target fissati in fase di pianificazione per un limitato set di indicatori, individuati annualmente nel PIAO e collegati ai primari assi di sviluppo delle strategie di valore pubblico definiti all'interno del Piano Strategico. Questa sottodimensione della performance rileva ai fini della valutazione individuale dei ruoli apicali, nello specifico il Direttore Generale e i Dirigenti.

La performance organizzativa di struttura, invece, concerne la valutazione delle articolazioni interne delle aree organizzative (Uffici e Dipartimenti) ed è misurata attraverso i risultati ottenuti in relazione agli obiettivi organizzativi di specifica competenza delle unità amministrative rispetto a indicatori di efficienza e di efficacia. Questa dimensione rileva ai fini della valutazione delle strutture dell'Amministrazione centrale, dei Dipartimenti a livello tecnico-amministrativo, e, pertanto, rispettivamente, del personale dirigenziale, del personale appartenente all'Area Elevata Professionalità e all'Area Funzionari titolari di posizione organizzativa.

I risultati raggiunti nell'anno 2024 in merito agli obiettivi di performance organizzativa assegnati sono schematizzati nell'Allegato 1.

### 2.2 Obiettivi di performance individuali dei Dirigenti: risultati raggiunti

La performance individuale esprime il contributo fornito da ciascun individuo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo. La relativa misurazione coinvolge, mediante un processo *a cascading*, il personale nelle strategie dell'Amministrazione. Per un'analisi del raggiungimento degli obiettivi individuali del personale dirigenziale si rimanda all'Allegato 2, in cui è fornito, per ciascun obiettivo operativo assegnato, dettagliata descrizione dei risultati raggiunti rispetto agli indicatori ed ai target pianificati, con indicazione degli eventuali scostamenti o rimodulazioni. Per la prima annualità, la suindicata attestazione contempla specifiche riguardanti il budget speso rispetto a quello preventivato in sede di programmazione.

<sup>3</sup> Il processo è stato difatti avviato con Nota prot. n. 77860 del 24/06/2024 per il personale dirigenziale, e con Note prot. n. 75387 del 21/06/2024 e n. 78999 del 26/06/2024 per il personale appartenente all'Area Elevata Professionalità e all'Area Funzionari con incarico di responsabilità.

Ai fini della valutazione da parte del Direttore Generale, così come definito nel Sistema di Misurazione e di Valutazione, sono stati adottati meccanismi di calibrazione e di feedback. In particolare, il personale dirigenziale è stato chiamato preliminarmente ad avanzare una proposta di autovalutazione, descrivendo ed attestando in maniera sintetica, rispetto a tutte le componenti di performance, le attività realizzate per il raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati. Tale proposta, redatta da ciascun Dirigente, sulla base di una scheda predisposta dall'Ufficio responsabile, ha permesso di acquisire evidenze concrete di quanto attuato, e ha garantito un confronto diretto con gli interessati sugli aspetti organizzativi legati alle procedure di competenza, nonché in relazione ad eventuali difficoltà incontrate per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato. Anche per l'anno 2024, l'attivazione di tale processo, è stato svolto secondo le modalità e le tempistiche previste.

Notevoli le novità introdotte nel ciclo 2024:

- *Previsione di una quota di valutazione riservata ad obiettivi relativi alla riduzione dei tempi di pagamento, ai sensi dell'art. 4 bis del D.L. 24/02/2023 n. 13:* per la prima annualità, la definizione degli obiettivi ha tenuto conto della necessità di prevedere, un obiettivo, per una quota della valutazione avente un peso non inferiore al 30%, concernente il rispetto dei tempi di pagamento destinato ai dirigenti responsabili della liquidazione delle fatture commerciali. Pertanto, ai Dirigenti direttamente responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali (alla luce dell'organizzazione interna: Dirigenti della Ripartizione Economico Patrimoniale ed Edilizia, Legale, Gare e Contratti) è stato assegnato dal Direttore Generale, per la componente della performance individuale, uno specifico obiettivo relativo al rispetto dei tempi di pagamento con un peso pari al 100%, gravante sulla valutazione nella misura del 30%. Di riflesso, ai Dirigenti che non partecipano pienamente alle procedure di pagamento delle fatture commerciali, lo stesso è stato, in coerenza, assegnato, per la componente della performance individuale, parametrato sull'incidenza delle proprie attività sull'impatto globale dei tempi di ritardo: Dirigente della Ripartizione Risorse Umane, Valutazione e Supporto alla Direzione Generale – peso del 10%; Dirigente della Ripartizione Didattica, Orientamento e Affari Istituzionali – peso del 5%; Dirigente della Ripartizione Ricerca, Terza Missione, Programmazione e Servizi Informatici e Statistici - peso del 10%;
- *Sostanziale revisione delle metriche relative ai comportamenti organizzativi, in linea con la Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 28/11/2023:* alla luce di detta direttiva, i set relativi alla valutazione dei comportamenti organizzativi sono stati ampliati ed articolati, rendendoli idonei a misurare la capacità del personale dirigenziale di esercitare adeguatamente la propria “leadership”. Tra tutti si rimarca l'introduzione dell'indicatore di Customer Satisfaction pertinente all'efficacia percepita dagli utenti, rilevata nell'ambito del progetto Good Practice.

Tabella 10 - Set comportamenti organizzativi del personale dirigenziale

| Comportamenti attesi                                                                                                                                    | Fattori descrittivi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mantenimento/Accrescimento dei risultati conseguiti nell'analisi dell'efficacia percepita dagli utenti rilevata nell'ambito del Progetto Good Practice4 | Livello di soddisfazione medio riportato nell'analisi dell'efficacia percepita rilevata nell'ambito del Progetto Good Practice $\geq 3,5$ 5%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Sviluppo delle competenze                                                                                                                               | Rispettare i fabbisogni formativi mediante la pianificazione di specifiche attività di formazione, a garanzia dell'acquisizione di competenze professionali; promozione della formazione; partecipazione attiva anche del personale assegnato ad iniziative di sviluppo di competenze                                                                                                                                                                                                                      |
| Capacità di superare gli schemi consolidati                                                                                                             | Leggere le situazioni ed i contesti immaginando i possibili scenari prospettici ed ipotizzando i loro impatti nel medio e lungo termine, così da delineare obiettivi e strategie da perseguire che siano realizzabili ed in grado di anticipare le evoluzioni future della propria area/organizzazione                                                                                                                                                                                                     |
| Conseguire i risultati per realizzare valore pubblico                                                                                                   | Definire, tenendo conto del mandato organizzativo, obiettivi sfidanti e risultati attesi, orientati alla creazione di valore pubblico; agire proattivamente e con determinazione per assicurare il risultato finale nei tempi previsti e per migliorare costantemente gli standard qualitativi dell'azione pubblica; Perseguire l'obiettivo tenendo conto di tutte le risorse disponibili; avere un confronto per individuare strategie più efficaci porre il valore pubblico da perseguire al primo posto |
| Agire velocemente con decisione e tempestività                                                                                                          | Riconoscere gli elementi controversi di una decisione e gli aspetti potenzialmente critici anche per l'amministrazione e l'interesse pubblico; scegliere tra le differenti opzioni con consapevolezza e tempestività, anche in condizioni di incertezza, complessità e carenza di informazioni, valutando pro e contro e combinando il rispetto dei vincoli con la finalizzazione della decisione                                                                                                          |

|                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Riconoscere la capacità di agire delle persone                            | Riconoscere le competenze dei propri collaboratori e motivarli attraverso l'ascolto e il confronto                                                                                                                                                                                                           |
| Assumersi le proprie responsabilità                                       | Compiere scelte efficaci; agire prontamente a fronte di situazioni impreviste o critiche; tollerare pressioni; attivarsi di fronte a un problema o opportunità prendendo rapidamente decisioni pertinenti                                                                                                    |
| Costruire team ed alte performance                                        | Riconoscere i bisogni e valorizzare le differenti caratteristiche, risorse e contributi dei collaboratori, favorendone la crescita, l'apprendimento e la motivazione attraverso la valutazione, il feedback, il riconoscimento e la delega, nel rispetto dei principi di trasparenza ed equità organizzativa |
| Essere un modello di integrità ed etica professionale                     | Gestire l'autorità con equilibrio, operando in tutte le occasioni che comportano l'assunzione di poteri formali in modo corretto e trasparente; Mantenere un'efficienza lavorativa costante anche in condizioni di forte stress e di conflitto, nel rispetto delle norme organizzative                       |
| Capacità di valutazione del personale dirigenziale                        | Differenziazione dei giudizi espressi per i Dirigenti tramite il coefficiente di variazione ( $CV \geq 1,5$ )                                                                                                                                                                                                |
| Capacità di programmazione, di coordinamento e controllo del lavoro agile | Definire gli obiettivi e i risultati attesi, anche con riguardo alle attività svolte in lavoro agile o in telelavoro, promuovendo l'orientamento alla qualità e al risultato e di verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati                                               |

Fonte: [SMIVAP 2024](#)

In relazione alla componente di valutazione comportamentale “*Capacità di valutazione dei responsabili delle proprie strutture*”, come illustrato al paragrafo 8 del Sistema di Misurazione e di Valutazione 2024, si rimarca che tale valutazione è stata misurata tramite il grado di differenziazione dei giudizi espressi per ciascuno dei valutati attraverso il criterio dello scarto quadratico medio delle valutazioni assegnate dai dirigenti ai responsabili delle strutture di afferenza, normalizzato sullo scarto quadratico medio più alto delle valutazioni assegnate da un Dirigente. Per ogni Dirigente è stato calcolato lo scarto quadratico medio delle valutazioni assegnate. Tra gli scarti quadratici medi calcolati per ogni Dirigente si considera il valore massimo. La capacità di differenziazione dei giudizi dei Dirigenti è data dal rapporto tra lo scarto quadratico medio relativo al singolo Dirigente e il valore massimo tra gli scarti quadratici medi ottenuti per tutti i Dirigenti. Di seguito i dati relativi al grado di differenziazione dei giudizi espressi per area organizzativa:

Tabella 11 - Differenziazione dei giudizi espressi per i responsabili delle strutture tramite il criterio dello scarto quadratico medio

| Dirigente                                                                                       | Scarto quadratico medio delle valutazioni assegnate | Coefficiente di differenziazione dei giudizi espressi per i responsabili delle strutture di afferenza per l'anno 2024 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Dirigente della Rip. Ricerca, Terza Missione, Programmazione e Servizi Informatici e Statistici | 1,505042031                                         | 0,95                                                                                                                  |
| Dirigente della Rip. Risorse Umane, Valutazione e Supporto alla Direzione Generale              | 1,272811848                                         | 0,80                                                                                                                  |
| Dirigente della Rip. Didattica e Affari Istituzionali                                           | 1,229272594                                         | 0,78                                                                                                                  |
| Dirigente della Rip. Edilizia, Legale, Gare e Contratti                                         | 1,251665557                                         | 0,79                                                                                                                  |
| Dirigente della Rip. Economico Patrimoniale                                                     | 1,58113883                                          | 1,00                                                                                                                  |

A valle del processo di valutazione, risulta che, per l'anno 2024, il grado di differenziazione dei giudizi espressi per ciascun Dirigente attraverso il coefficiente di variazione della distribuzione della valutazione, espresso come rapporto tra deviazione standard e media delle valutazioni del personale dirigenziale, è pari a 1,50.

Tabella 12 - Grado di differenziazione dei giudizi espressi per il personale dirigenziale Anno 2024

| Grado di differenziazione dei giudizi espressi per ciascun dirigente Anno 2024 |       |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Deviazione standard=                                                           | 1,48  |
| Media=                                                                         | 98,14 |
| CV= Deviazione standard/ Media=                                                | 1,50  |

3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

L'Ateneo redige il Bilancio unico di esercizio, in conformità al D.Lgs. 18/2012 “Introduzione di un sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica del Bilancio Unico e del Bilancio consolidato nelle università, a norma dell’art. 5, c. 1, lettera b), e c. 4, lettera a), della legge 30 dicembre 2010, n. 240”, al Decreto Interministeriale MIUR-MEF n.19/2014 – “Principi contabili e schemi di bilancio in contabilità economico-patrimoniale per le università”, come modificato dal D.M. 394/2017, nonché all’ultima edizione del MTO.

Nel consapevole e progressivo processo di necessario miglioramento in cui l’Ateneo è impegnato possono collocarsi le azioni compiute e in essere tese a migliorare la sistematicità e la tempestività delle informazioni amministrative e gestionali. L’Ateneo ha predisposto il Manuale di contabilità e bilancio approvato nella primavera del 2021 e consultabile sul sito di Ateneo, alla sezione ‘Statuto e Regolamenti’, sottosezione ‘Amministrazione e Gestione’.

L’Ateneo, tenuto conto di quanto espresso dall’art. 8 lettera f) del D.Lgs. 150/2009, presenta di seguito, per l’anno 2024, sinteticamente le informazioni maggiormente rilevanti di carattere economico desumibili da dati di bilancio provvisori e soggetti ad aggiornamenti nell’ambito del processo di redazione e approvazione del bilancio di esercizio.

Nel ricordare che il bilancio di periodo nella sua struttura e composizione, che contempla anche il riferimento alle corrispondenti voci del precedente esercizio, nel suo complesso costituisce ed è di utilità nell’analisi e controllo degli andamenti gestionali, si riportano di seguito riferimenti di sintesi maggiormente utilizzati e meritevoli di evidenza con riferimento ad un triennio.

**Ricavi**

Nella tabella 14 vengono esposti i dati per l’anno 2024 (provvisori) e per i due anni precedenti relativi alle fonti di finanziamento dell’Ateneo di cui alle macrovoci contributi e proventi.

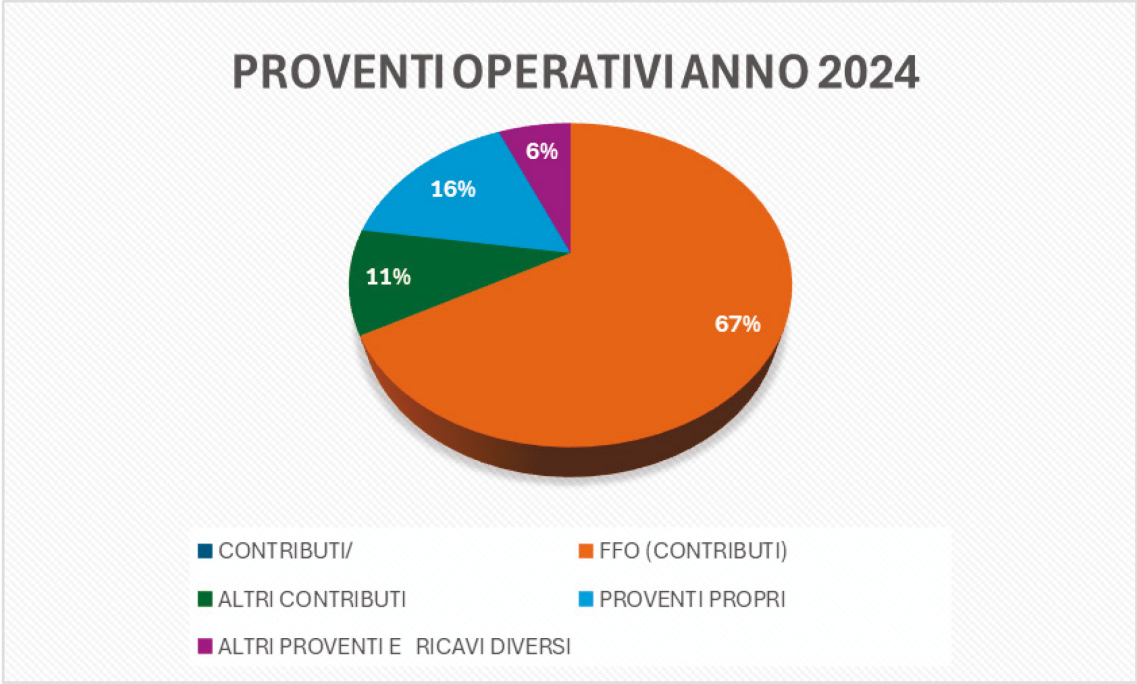
Tabella 13 - Proventi e contributi nel triennio 2022-2024

| CONTRIBUTI/<br>PROVENTI         | Proventi e Contributi nel triennio |               |               | Incidenza Proventi / Contributi – sul totale nell'anno |      |      |
|---------------------------------|------------------------------------|---------------|---------------|--------------------------------------------------------|------|------|
|                                 | 2024*                              | 2023          | 2022          | 2024*                                                  | 2023 | 2022 |
| FFO (CONTRIBUTI)                | 60.368.369,21                      | 57.485.735,10 | 54.244.534,02 | 67%                                                    | 66%  | 71%  |
| ALTRI CONTRIBUTI                | 9.362.518,76                       | 8.379.429,52  | 5.378.591,98  | 10%                                                    | 10%  | 7%   |
| PROVENTI PROPRI                 | 14.607.844,26                      | 14.164.117,64 | 13.285.977,99 | 16%                                                    | 16%  | 17%  |
| ALTRI PROVENTI E RICAVI DIVERSI | 5.757.310,31                       | 7.343.367,35  | 3.966.318,41  | 6%                                                     | 8%   | 5%   |
| TOTALE PROVENTI E CONTRIBUTI    | 90.096.042,54                      | 87.372.649,61 | 76.875.422,40 | 100%                                                   | 100% | 100% |

\*Dati provvisori

Con riguardo ai ricavi, contributi e proventi, si riporta nella figura 6 la composizione percentuale delle relative categorie riferita all’anno 2024 (provvisorio: bilancio di esercizio 2024 in corso di redazione).

Figura 7 - Composizione percentuale dei contributi e proventi 2024 (dati provvisori)



In particolare, con riguardo ai contributi ricevuti dallo Stato e da altri enti pubblici e privati per il funzionamento dell’Ateneo, si registra nel 2024 un aumento in valori assoluti rispetto all’esercizio precedente mentre, in termini relativi, considerando l’incidenza dei singoli valori sul totale dei proventi operativi si rileva una leggera variazione della composizione dei contributi, ovvero un lieve incremento sul totale, dell’incidenza delle somme trasferite dallo Stato per il Fondo di Finanziamento Ordinario FFO (che si assesta al 67% circa) mentre rimane invariata l’incidenza degli altri contributi versati da Stato e da altri enti pubblici e privati. Tra gli importi più rilevanti relativi a tale voce sono da menzionare, accanto al Fondo di Finanziamento Ordinario FFO, i finanziamenti ministeriali per edilizia universitaria, questi ultimi ricompresi alla voce ‘altri contributi’ per euro 2,137 milioni.

Con riguardo alla voce “altri proventi e ricavi diversi”, essa accoglie svariate tipologie di ricavi (per loro natura variabili), tra le quali si menzionano:

- I proventi di competenza dell’esercizio derivanti da brevettazioni dei risultati della ricerca nell’ambito dei Progetti di Ricerca finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – PNRR;
- i proventi derivanti da partecipazioni a concorsi e selezioni;
- i recuperi relativi ad anticipi, rimborsi spese per ingiunzione di pagamento, spese di lite e transazioni per procedure esecutive, incameramenti di importi a seguito di restituzioni da studenti a vario titolo, rimborsi di consumi elettrici e idrici, recuperi spese condominiali anticipate dall’Ateneo, recuperi di imposte di registro e marche da bollo, rimborsi spese di pubblicazione di esito gara, esposti nell’ambito della voce “Altri recuperi”;
- i proventi generati dal patrimonio immobiliare dell’Ateneo derivanti dai contratti di locazione dei fabbricati di proprietà dell’Università, rilevati nell’ambito della voce “Affitti attivi”, e da quei corrispettivi per la concessione dei punti ristoro riportati negli “Affitti attivi spazi universitari” e “Concessione servizio punto ristoro”;
- i corrispettivi per l’utilizzo degli spazi e delle strutture di Villa Doria d’Angri ed altre strutture di Ateneo per l’organizzazione di eventi, workshop e convegni, nella voce “Prestazioni a pagamento”;
- la voce “Sponsorizzazioni” che ha accolto tra le altre iniziative, l’attività di sponsorizzazione dell’evento denominato "ESSENZE JAZZ", della "Rassegna Musicale Estiva 2024", della rassegna "Sulle note del mare in Villa Doria d’Angri: sulle orme di Wagner", il contributo per la realizzazione della seconda edizione del workshop scientifico "Tecnologie, Management e Processi per l’Innovazione della Rete Oncologica Campana.
- le voci di utilizzo dei Fondi per rischi ed oneri, movimentate in seguito al decremento dei corrispondenti fondi esposti nella sezione “B) – Fondi per rischi e oneri” del bilancio di esercizio.

Infine, in tale voce confluiscono gli utilizzi dei fondi vincolati ex COFI, accantonati in fase di impianto della contabilità generale, secondo le indicazioni fornite dal Manuale Tecnico Operativo.

Tabella 14 - Tassi di variazione dei contributi e proventi propri

| Tassi di variazione anno successivo / anno precedente |            |
|-------------------------------------------------------|------------|
| CONTRIBUTI E PROVENTI                                 | 2024/2023* |
| FFO (CONTRIBUTI)                                      | 5,01%      |
| ALTRI CONTRIBUTI                                      | 11,73%     |
| PROVENTI PROPRI                                       | 3,13%      |
| ALTRI PROVENTI E RICAVI DIVERSI                       | -21,60%    |

Con riferimento alle variazioni intervenute nell'anno successivo rispetto all'anno precedente dei contributi e proventi (Tabella 15), si rileva, come già detto, un aumento sia del FFO che degli “altri contributi”. Anche i proventi propri registrano un leggero aumento, per effetto dei proventi della didattica (+ 821.480 euro) e dell’aumento dei proventi da ricerche con finanziamenti competitivi (+407.422 euro).  
Il valore relativo alla voce ‘altri proventi e ricavi diversi’ si riduce rispetto all’esercizio precedente per effetto di un minor ricorso alle cd. voci di ‘utilizzi fondo’.

**Costi**

Passando a considerare i costi, la Tabella 15 riporta i dati provvisori del 2024 e quelli degli anni precedenti.

Tabella 15 - Composizione dei costi

|                                                                    | 2024*         | 2023          | 2022          | Incidenza % Voci Costo su Totale Costi |      |      |
|--------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|----------------------------------------|------|------|
|                                                                    |               |               |               | 2024*                                  | 2022 | 2022 |
| COSTI DEL PERSONALE                                                | 52.604.244,79 | 49.446.181,85 | 45.771.653,45 | 60%                                    | 59%  | 62%  |
| COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE                                      | 22.291.440,10 | 21.052.673,56 | 17.767.854,46 | 25%                                    | 25%  | 24%  |
| AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI                                        | 5.870.678,58  | 6.064.656,03  | 5.226.685,91  | 7%                                     | 7%   | 7%   |
| ACCANTONAMENTI PER RISCHI E ONERI                                  | 1.820.732,70  | 2.257.104,25  | 566.600,54    | 2%                                     | 3%   | 1%   |
| ONERI DIVERSI DI GESTIONE                                          | 1.789.329,42  | 1.402.569,88  | 1.455.798,04  | 2%                                     | 2%   | 2%   |
| IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO CORRENTI, DIFFERITE, ANTICIPATE | 3.292.773,18  | 3.084.515,64  | 2.944.065,31  | 4%                                     | 4%   | 4%   |
| TOTALE COSTI OPERATIVI                                             | 87.669.198,77 | 83.307.701,21 | 73.732.657,71 | 100%                                   | 100% | 100% |

\*Dati provvisori

Di seguito (Figura 8) si rappresenta graficamente la distribuzione nell’anno 2024 delle categorie di costo.

Figura 8 - Distribuzione percentuale dei costi 2024 (dati provvisori)



Per quanto riguarda i costi, la quota più rilevante è rappresentata dai Costi del Personale, che comprende sia i costi per le retribuzioni del personale docente e ricercatore che quelli relativi ai docenti a contratto, agli assegnisti, agli altri collaboratori per didattica e ricerca e al personale dirigente e tecnico-amministrativo, nonché missioni, formazione, buoni pasto e accantonamenti come nel seguito precisato. Per il 2024 il relativo costo rappresenta circa il 60% dei costi operativi.  
Con riguardo agli Accantonamenti, si sottolinea che dal 2019 è stata implementata una diversa rilevazione contabile. In particolare, da tale anno alla predetta voce sono aggiunti i relativi accantonamenti nel rispetto del principio OIC 31 (dicembre 2016) secondo il quale gli accantonamenti ai fondi rischi e oneri sono iscritti prioritariamente nelle voci di costo di conto economico (...), dovendo prevalere il criterio della classificazione “per natura” dei costi. Si evidenzia inoltre un aumento dei costi della gestione corrente rispetto ai due anni precedenti. In particolare, si osserva un aumento di circa +4,5ML di euro della spesa 2024 rispetto al 2022 e un aumento di circa +1,2 ML della stessa spesa 2024 rispetto al 2023.  
L’analisi conferma anche per l’anno 2024 la percentuale del 25% dei costi della gestione corrente sul totale dei costi operativi; tali costi riguardano, per la gran parte, i costi per servizi di vigilanza, utenze e prestazioni da terzi oltre che i costi per gli interventi a favore degli studenti.  
Considerando in dettaglio la composizione dei costi del personale (Tabella 16), in attesa dei dati definitivi del bilancio di esercizio 2024, si rileva un aumento complessivo delle varie tipologie di costo del personale che si rispecchia nell’incidenza relativa sul totale dei costi. In valore assoluto i costi risultano aumentati da 49,5 ML a 52,6 ML per effetto delle dinamiche relative alle politiche retributive nazionali e alle politiche di programmazione delle assunzioni.

Tabella 16 - Composizione dettaglio Costi del Personale

| COSTI DEL PERSONALE                                                   | 2024*                | 2023                 | 2022                 | Incidenza % Voci Costo sul totale |                |                |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------------------|----------------|----------------|
|                                                                       |                      |                      |                      | 2024*                             | 2023           | 2022           |
| <b>1) Costi del personale dedicato alla ricerca e alla didattica:</b> | <b>37.532.855,65</b> | <b>35.505.467,62</b> | <b>32.968.106,43</b> | <b>71,34%</b>                     | <b>71,81%</b>  | <b>72,03%</b>  |
| a) docenti / ricercatori                                              | 35.256.892,94        | 33.914.296,37        | 31.388.128,85        | 67,02%                            | 68,59%         | 68,57%         |
| b) collaborazioni scientifiche (collaboratori, assegnisti, ecc)       | 1.784.760,47         | 1.029.156,58         | 1.234.166,41         | 3,39%                             | 2,08%          | 3,74%          |
| c) docenti a contratto**                                              | 491.202,24           | 431.094,00           | 307.216,90           | 0,09%                             | 0,87%          | 0,93%          |
| d) esperti linguistici                                                | 0,00                 | 130.920,67           | 38.594,27            | 0,00%                             | 0,26%          | 0,12%          |
| e) altro personale dedicato alla didattica e alla ricerca             | 0                    | 0                    | 0                    | 0,00%                             | 0,00%          | 0,00%          |
| <b>2) Costi del personale dirigente e tecnico amministrativo</b>      | <b>15.071.389,14</b> | <b>13.940.714,23</b> | <b>12.803.547,02</b> | <b>28,65%</b>                     | <b>28,19%</b>  | <b>27,97%</b>  |
| <b>TOTALE COSTI DEL PERSONALE</b>                                     | <b>52.604.244,79</b> | <b>49.446.181,85</b> | <b>45.771.653,45</b> | <b>100,00%</b>                    | <b>100,00%</b> | <b>100,00%</b> |

\* Dati provvisori

Tabella 17 - Costo del personale in funzione dell'FFO

| Esercizio                     | 2024*         | 2023          | 2022          |
|-------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Costo del personale           | 52.604.244,79 | 49.446.181,85 | 45.771.653,45 |
| FFO                           | 60.368.369,21 | 57.485.735,10 | 54.244.534,02 |
| Costo del personale /FFO in % | 87%           | 86%           | 84%           |

L’incidenza del costo del personale (complessivo; provvisorio) rispetto all’FFO di Ateneo (Tabella 17) appare in lieve aumento rispetto al 2022 e 2023.

I costi della gestione corrente per l’anno 2024 (Tabella 18) si attestano al valore di circa 22,29 milioni di euro a fronte dei 21,05 milioni di euro dell’anno 2023. Si assiste quindi ad un aumento di tale categoria di costo la cui distribuzione interna è appresso descritta.  
Come in precedenza osservato si assiste ad un aumento del costo riferito ai servizi e ai costi per gli interventi a favore degli studenti.

Tabella 18 - Composizione Dettaglio Costi Gestione Corrente

| COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE                              | 2024*                | 2023                 | 2022                 | Incidenza % Voci Costo sul Totale |                |                |
|------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------------------|----------------|----------------|
|                                                            |                      |                      |                      | 2024*                             | 2023           | 2022           |
| 1) Costi per sostegno agli studenti                        | 6.798.641,30         | 6.368.807,10         | 5.741.227,96         | 30,50%                            | 30,25%         | 32,31%         |
| 2) Costi per il diritto allo studio                        | 0                    | 0,00                 | 0                    | 0,00%                             | 0,00%          | 0,00%          |
| 3) Costi per l'attività editoriale                         | 46.910,53            | 38.948,72            | 28.447,78            | 0,21%                             | 0,19%          | 0,16%          |
| 4) Trasferimenti a partner di progetti coordinati          | 232.251,70           | 553.327,45           | 571.846,57           | 1,04%                             | 2,63%          | 3,22%          |
| 5) Acquisto materiale consumo per laboratori               | 545.976,64           | 248.007,81           | 260.968,20           | 2,45%                             | 1,18%          | 1,47%          |
| 6) Variazione rimanenze di materiale di consumo per lab.   | 0                    | 0                    | 0                    | 0,00%                             | 0,00%          | 0,00%          |
| 7) Acquisto di libri, periodici e materiale bibliografico  | 177.919,29           | 263.436,04           | 186.851,30           | 0,80%                             | 1,25%          | 1,05%          |
| 8) Acquisto di servizi e collaborazioni tecnico gestionali | 9.577.457,25         | 9.258.432,35         | 7.589.001,93         | 42,96%                            | 43,98%         | 42,71%         |
| 9) Acquisto altri materiali                                | 831.822,53           | 516.502,15           | 340.101,71           | 3,73%                             | 2,45%          | 1,91%          |
| 10) Variazione delle rimanenze di materiali                | 0                    | 0,00                 | 0                    | 0,00%                             | 0,00%          | 0,00%          |
| 11) Costi per godimento beni di terzi                      | 379.837,09           | 243.755,10           | 251.438,86           | 1,70%                             | 1,16%          | 1,42%          |
| 12) Altri costi                                            | 3.700.623,77         | 3.561.456,84         | 2.797.970,15         | 16,60%                            | 16,92%         | 15,75%         |
| <b>TOTALE COSTI GESTIONE CORRENTE</b>                      | <b>22.291.440,10</b> | <b>21.052.673,56</b> | <b>17.767.854,46</b> | <b>100,00%</b>                    | <b>100,00%</b> | <b>100,00%</b> |

\*Dati Provvisori

Infine, con riguardo al patrimonio netto, in attesa della determinazione del dato riferito al 2024, si rappresenta l'andamento del triennio 2022-2024\* (dato provvisorio):

Tabella 19 - Andamento del triennio relativamente al patrimonio netto \* (dato provvisorio)

| PASSIVO:                                                                  | Saldo al 31/12/2024   | Saldo al 31/12/2023   | Saldo al 31/12/2022   |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <b>A) PATRIMONIO NETTO:</b>                                               |                       |                       |                       |
| <b>I - FONDO DI DOTAZIONE DELL'ATENEO</b>                                 | <b>34.386.738,54</b>  | <b>34.386.738,54</b>  | <b>34.386.738,54</b>  |
| II - PATRIMONIO VINCOLATO                                                 |                       |                       |                       |
| 1) Fondi vincolati destinati da terzi                                     | <b>0</b>              | <b>0</b>              | <b>0</b>              |
| 2) Fondi vincolati per decisione degli organi istituzionali               | 136.523.660,30        | 134.790.835,61        | 137.830.065,43        |
| 3) Riserve vincolate (per progetti specifici, obblighi di legge, o altro) | 202.400,99            | 225.916,54            | 208.944,33            |
| <b>TOTALE II - PATRIMONIO VINCOLATO</b>                                   | <b>136.726.061,29</b> | <b>135.016.752,15</b> | <b>138.039.009,76</b> |
| <b>III - PATRIMONIO NON VINCOLATO</b>                                     |                       |                       |                       |
| 1) Risultato esercizio                                                    | 2.646.070,40          | 4.114.354,89          | 3.195.697,11          |
| 2) Risultati relativi ad esercizi precedenti                              | 18.684.107,30         | 17.407.365,04         | 13.307.467,30         |
| 3) Riserve statutarie                                                     |                       | 0                     | 0                     |
| <b>III - PATRIMONIO NON VINCOLATO</b>                                     | <b>21.330.177,70</b>  | <b>21.521.719,93</b>  | <b>16.503.164,41</b>  |
| di cui:                                                                   |                       |                       |                       |

|                                    |                       |                       |                       |
|------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| maturato in COFI                   |                       |                       |                       |
| maturato in COEP                   | 21.330.177,70         | 21.521.719,93         | 16.503.164,41         |
| <b>TOTALE A) PATRIMONIO NETTO:</b> | <b>192.442.977,53</b> | <b>190.925.210,62</b> | <b>188.928.912,71</b> |

Dai dati consuntivi del 2024\* (\*provvisori) risulta che il patrimonio netto nel suo complesso, pari a circa192 milioni di euro, è aumentato rispetto all'anno precedente con un aumento del patrimonio vincolato e per effetto del risultato di esercizio che si attesta in euro 2.646.070,40\* (\*dato provvisorio).

Percorso di integrazione ciclo della performance e bilancio

Come è noto, lo sviluppo del ciclo di gestione della performance deve avvenire in modo coerente con i contenuti dello stesso e con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio. L'Ateneo si sta muovendo in questa direzione. Nella formulazione delle previsioni di Budget dall'anno 2021 è stata chiesta alle Strutture l'indicazione degli obiettivi di performance e delle relative risorse, quale strumento informativo-gestionale delle cd. 'dimensioni analitiche'. Le dimensioni analitiche sono un'ulteriore dimensione di analisi di Contabilità Analitica in U-Gov che si prestano ad essere utilizzate in base alle esigenze informative dell'Ateneo, e che affiancano le Unità Analitiche, le Voci Coan ed eventuale Progetto; permetteranno di monitorare i costi, anche a consuntivo. Dopo la fase sperimentale, il sistema potrà essere implementato gradualmente individuando un 'piano delle dimensioni analitiche' da cui muovere, a partire dagli obiettivi della programmazione triennale e/o del piano di performance. Il budget assegnato alle strutture potrà pertanto essere relazionato alle azioni programmate e agli obiettivi da conseguire e il bilancio consuntivo potrà costituire elemento di confronto e controllo di feed back.

4. PARI OPPORTUNITÀ, BENESSERE ORGANIZZATIVO E SERVIZI DI WELFARE

L'Ateneo, nell'annualità 2024, ha confermato il suo impegno in tema di pari opportunità di genere e per favorire il benessere organizzativo e il welfare. Ha collaborato, come da tradizione, con il nuovo Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo, rinnovato, per scadenza del mandato, in corso d'anno. Nei paragrafi che seguono, la descrizione delle iniziative attivate in questa direzione.

4.1. Pari opportunità

Nel corso del 2024, l'Amministrazione ha monitorato l'andamento delle dinamiche di genere, in attuazione degli adempimenti previsti della Direttiva 2/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione, ed ha partecipato attivamente alla elaborazione delle informazioni strumentali al CUG per la redazione della [Relazione annuale](#). Inoltre, in attuazione a quanto previsto dall'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, si è impegnato a promuovere e ad assicurare gli obiettivi previsti dal [Piano triennale di azioni positive 2024-2026](#), che, alla luce di quanto previsto dal D.L. n. 80/2021, costituisce allegato del PIAO. Di seguito vengono sintetizzare le principali azioni del 2024 per il potenziamento delle pari opportunità:

- **In collaborazione con il CUG, momenti di formazione, informazione, seminari studi e convegni**, anche in occasione delle giornate nazionali e internazionali, dedicate alla partecipazione sociale e civile di tutti. Si evidenziano:
- “La Vita e lo Spazio”, un ciclo di Seminari e Osservazioni Astronomiche in occasione della giornata delle donne nella scienza (15 e 16 febbraio);
  - Women's Week, una settimana animata da seminari di divulgazione (4-8 marzo 2024) dedicata ai diritti della donna;
  - “Parthenope Woman's Week - Per il contrasto alla violenza contro le donne”, settimana di eventi in occasione della giornata internazionale del 25 novembre.
- **Attività di supporto e consulenza:**
- *Sportello di supporto per i membri della comunità accademica che vivono situazioni di disagio con ripercussioni nell'attività lavorativa e nello studio.* Il servizio è gratuito e prevede brevi cicli di incontri della durata di circa 45 minuti in presenza o da remoto tramite piattaforma. È coordinato nell'ambito delle attività del CUG;
  - *Sportello di sostegno alla genitorialità, per il sostegno e il supporto ai nuclei familiari della comunità accademica che vivono momenti di cambiamento della vita familiare* che possono modificarne l'equilibrio, come ad esempio il passaggio all'adolescenza di un figlio, l'inserimento a scuola, la nascita di un figlio, una separazione, momenti di fragilità o di malattia improvvisa. Il servizio è gratuito.
  - *Sportello di ascolto e consulenza per studenti con DSA*, che fornisce indicazioni e supporto agli studenti sui temi che riguardano i DSA.

4.2 Benessere organizzativo del personale

L'Ateneo, come specificato nel § 1.4, partecipa all'indagine sul Benessere organizzativo (BO) nell'ambito del Progetto "Good Practice", coordinato dalla Business School del MIP-Politecnico di Milano. Tale rilevazione interessa il personale tecnico amministrativo, chiamato ad esprimere, in anonimato, il proprio giudizio mediante la compilazione di un questionario.

La rilevazione contempla un set di domande, a cui corrisponde un range prefissato di valori da 1 a 6 (1 "per nulla d'accordo" e 6 "pienamente concorde"). L'indagine rappresenta un fondamentale strumento di monitoraggio del clima interno, al fine di migliorare i servizi erogati e il grado di soddisfazione.

Nelle tabelle 21 e 22 sono indicati, rispettivamente, gli ambiti indagati raggruppati per macroaree, il valore medio delle risposte del personale dell'Ateneo, che ha partecipato all'indagine, quello della media degli altri Atenei nel biennio 2023/2024 e 2022/23 e i corrispondenti tassi di risposta.

| Tabella 20 - Sintesi degli esiti delle indagini Good Practice (GP) Benessere organizzativo (PTA) |                                 |                                   |                                 |                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|
| Macro aree di indagine                                                                           | Dato<br>Parthenope<br>2023/2024 | Dato media<br>Atenei<br>2023/2024 | Dato<br>Parthenope<br>2022/2023 | Dato media<br>Atenei<br>2022/2023 |
| Il mio responsabile e l'equità                                                                   | 4,44                            | 4,24                              | 4,34                            | 4,16                              |
| Il mio responsabile e il sistema di valutazione                                                  | 4,44                            | 4,09                              | 4,28                            | 4,05                              |
| Le mie performance                                                                               | 4,19                            | 3,89                              | 3,88                            | 3,75                              |
| Il funzionamento del Sistema di Valutazione delle Performance                                    | 3,78                            | 3,58                              | 3,81                            | 3,47                              |
| Il contesto del mio lavoro                                                                       | 3,73                            |                                   | 3,59                            | 3,45                              |
| La Performance organizzativa                                                                     | 3,84                            | 3,39                              | 3,52                            | 3,25                              |
| L'equità dell'organizzazione                                                                     | 3,3                             | 2,99                              | 2,99                            | 2,88                              |
| Il senso di appartenenza                                                                         | 4,4                             | 4,25                              | 4,21                            | 4,18                              |
| Le discriminazioni                                                                               | 4,59                            | 4,79                              | 4,58                            | 4,77                              |
| Il mio lavoro                                                                                    | 3,98                            | 3,75                              | 4,37                            | 4,35                              |
| I miei colleghi                                                                                  | 4,61                            | 4,44                              | 4,48                            | 4,39                              |
| L'ambiente di lavoro                                                                             | 3,9                             | 3,57                              | 3,6                             | 3,66                              |
| La carriera e lo sviluppo professionale                                                          | 3,42                            | 3,08                              | 3,17                            | 2,96                              |

Fonte: Rielaborazione analisi questionario Benessere Good Practice Atenei nel biennio 2023/2024 e 2022/23

| Tabella 21 - Tassi di risposta |                             |                             |
|--------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| TASSI                          | TASSO RISPOSTA<br>2023/2024 | TASSO RISPOSTA<br>2022/2023 |
| PARTHENOPE                     | 46,40%                      | 47%                         |
| TASSO MEDIA ATENEI             | 44%                         | 43%                         |

Fonte: Rielaborazione analisi questionario Benessere Good Practice 2023/2024 e 2022/23

**Dall'analisi delle risultanze**, emerge che il dato, relativo al livello della soddisfazione sul Benessere Organizzativo in Ateneo in tutte le macroaree indagate, è costante o leggermente superiore rispetto lo scorso anno.

Confrontando il dato Ateneo, con la media degli altri Atenei partecipanti al progetto, rispetto all'anno scorso, si nota, per questi ultimi, una diminuzione del livello di percezione del benessere nel biennio in esame, mentre per l'Università Parthenope il valore medio è in crescita.

Infatti, confrontando il dato dell'Università Parthenope con la media degli altri Atenei partecipanti al progetto, si rileva che la percezione è superiore in tutte le aree indagate. Fa eccezione, il dato relativo alla percezione delle *discriminazioni*, che presenta uno scostamento negativo dal dato medio pari a 0.20 anche nel 2023/24. Scostamento ancora più alto anche rispetto alla precedente indagine.

Gli esiti del questionario sono pubblicati sul sito di Ateneo alla [pagina dedicata](#).

4.3 Servizi di welfare

L'Ateneo dedica al miglioramento delle condizioni di vita del proprio personale specifiche azioni di welfare, mirate a sostenere e incentivare il benessere individuale, familiare e sociale. Queste azioni sono attuate in linea con quanto previsto in materia dal CCNL di comparto, sia di concerto con le delegazioni di parte pubblica e sindacale, che in collaborazione con il CRAL Parthenope APS e con il CUG.

Le aree di intervento sono così suddivise:

- **Iniziative di welfare integrativo**, che si sostanziano in
  - a) azioni di sostegno al reddito della famiglia, consistenti nel rimborso di spese relative a rilevanti e documentate esigenze personali o familiari del dipendente;
  - b) azioni a supporto dell'istruzione, attività culturali, ricreative e con finalità sociali in favore del dipendente.

Anche per quest'anno sono state considerate in tale categoria i rimborsi relativi alle utenze domestiche, documentate e rimborsate in funzione dell'ISEE.

Nelle tabelle che seguono, sono illustrati gli importi erogati per ciascuna iniziativa.

| Tabella 22 - Importi erogati di sostegno al reddito della famiglia - anno 2023 |             |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| LIQUIDATO 2025 - SPESE SOSTENUTE 2023 - D.D.G. n.143 del 09.05.2025            |             |
| Per eventi rientranti nel regolamento per l'erogazione dei sussidi             |             |
| Fondi erogati                                                                  | € 15.000,00 |
| Numero TOTALE di dipendenti che hanno usufruito                                | 20          |

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

| Tabella 23 - Importi erogati di supporto dell'istruzione, attività culturali, ricreative e con finalità sociali - anno 2023 |             |             |             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Welfare Integrativo 2023 - LIQUIDATO 2025 - D.D.G. n.154 del 16.05.2025                                                     |             |             |             |
| a) Settimane Campi Estivi                                                                                                   | 1.321,08 €  | 45.000,00 € | 70.000,00 € |
| b) Spese per istruzione                                                                                                     | 25.618,01 € |             |             |
| c) Mobilità casa – lavoro                                                                                                   | 16.051,61 € |             |             |
| Altre spese non esenti (es. istruzione personale, parcheggio, ecc.)                                                         | 2.009,29 €  |             |             |
| d) Utenze domestiche                                                                                                        | 25.000,00 € | 25.000,00 € |             |

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

➤ **Iniziative, culturali, ricreative che ha realizzato anche in collaborazione con il CRAL Parthenope APS e con Associazioni cultural no-profit.** In particolare, in collaborazione con il CRAL Parthenope APS, l'Ateneo ha cofinanziato diverse iniziative:

| Tabella 24 - Iniziative per i dipendenti in collaborazione con il CRAL PARTHENOPE APS con il patrocinio e il sostegno dell'Ateneo                                                                                                                                                                   |                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tipologia                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Elementi caratterizzanti                                                                                         |
| Visite ai Musei Vaticani – die date 10 e 24 febbraio 2024                                                                                                                                                                                                                                           | Soci e partecipanti totali nr. 85                                                                                |
| Weekend Neve “Pescasseroli”                                                                                                                                                                                                                                                                         | Soci partecipanti nr. 18<br>Partecipanti totali nr. 98                                                           |
| Programma “Percorsi di Vini -Visita azienda Vinicola La Masseria di Gennaro Papa                                                                                                                                                                                                                    | Soci e partecipanti totali nr. 36                                                                                |
| Teatro Sannazaro - Rappresentazione Teatrale “Caviale e Lenticchie”                                                                                                                                                                                                                                 | Soci partecipanti nr. 11 attori e 7 volontari assistenti<br>Partecipanti totali nr. 360 Soci/Dipendenti/Famiglie |
| “Liber... leggere mette le ali alla fantasia” manifestazione culturale, promossa dall' Associazione Culturale La Fonte delle Muse in collaborazione con CRAL Uniparthenope, dal 16 al 18 Maggio 2024 presso la Scuola Secondaria di primo grado ‘Gennaro Aspreno Rocco’ di Afragola. Con laboratori | Soci, partecipanti e studenti coinvolti nelle attività di orientamento nr. 180                                   |

|                                                                                                                                                         |                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| di scrittura, presentazione di libri, e orientamento universitario.                                                                                     |                                                                      |
| Campo estivo settimanale 1 - 26 luglio, in collaborazione con il Circolo Canottieri                                                                     | Figli dei Soci partecipanti nr. 42                                   |
| Pianeta Mare Film Festival di Napoli 3 Edizione                                                                                                         | Soci e Partecipanti totali nr. 50 Soci/Dipendenti e Scuole Superiori |
| Protocollo di intese con l'associazione di volontariato Scugnizzi a vela, per partecipare alle attività del progetto "Via della strada andiamo per mare | Soci e partecipanti nr. 21                                           |
| Incontri In Biblioteca Rassegna di letterari a cura di Gennaro Castaldo presso la Biblioteca Comunale di Afragola                                       | Soci e partecipanti nr. 10                                           |

Fonte dato: Cral Parthenope APS

- **Iniziative per favorire la mobilità del personale e la conciliazione dei tempi lavoro -famiglia**, che si realizzano tramite l'attivazione di differenti interventi:
  - stipula di convenzione agevolate per il parcheggio delle auto del personale docente e tecnico amministrativo che attualmente, per la limitata capienza dell'area, non godono del beneficio di parcheggiare nella sede di via Acton. In particolare:
    - rinnovo dell'accordo con l'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Centrale, che con Ordinanza n. 35/2023 ha concesso anche, nella zona porto, 10 stalli auto per tutto il 2024.
    - rinnovo dell'accordo con la Marina Militare che ha concesso per il 2024 n 10 stalli nella zona Molo San Vincenzo, lato scogliera (varco 51/59).
  - il CRAL Parthenope APS, grazie al finanziamento di Ateneo concesso ai sensi del DPR 319 del 1990, ha stipulato una convenzione che consente a tutti dipendenti, che hanno la sede di servizio a via Acton o in via Medina, di accedere all'area parcheggio APCOA Parking Italia spa, sita nel Porto di Napoli, con accesso diretto sia dal porto che dal Varco dell'Immacolatella, ad una tariffa agevolata sia per l'abbonamento mensile he per carnet giornalieri. In particolare, il costo del carnet o dell'abbonamento ha uno sconto del 50%, rispetto al prezzo di vendita, con una maggiorazione di 5 € per i non soci CRAL Parthenope APS.
  - convenzioni con Trenitalia e con la SNAV.
- **Ulteriori interventi:**
  - servizio di bar - mensa - punto ristoro, nelle diverse sedi. Il servizio è attivo tutti i giorni dal lunedì al venerdì dalle ore 7.30 alle 17.00. Il Servizio di Ristorazione, consente anche il consumo di pasti, strutturati secondo diverse tipologie, a prezzi calmierati.
  - erogazione del buono pasto al personale tecnico, amministrativo contrattualizzato come sostitutivo del servizio di mensa. Il buono è pasto in formato elettronico (ticket), ha il valore di € 7,00, ed è erogato attraverso una tessera elettronica, all'inizio del mese successivo a quello di maturazione ed è attribuito per ogni singola giornata lavorativa in presenza di almeno sei ore e 30 minuti.

5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il processo seguito nella definizione e adozione della presente Relazione è stato articolato nelle seguenti fasi:

Tabella 25 - Fasi, Soggetti e Responsabilità

| Tempistica         | Fasi | Attività                                                            | Soggetti coinvolti                                                                                 | Responsabilità               |
|--------------------|------|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| entro il 30 aprile | I    | Attivazione del processo di autovalutazione dei risultati raggiunti | Dirigenti, personale appartenente all'Area EP e all'Area Funzionari con incarico di responsabilità | Dirigenti delle Ripartizioni |

|                                           |      |                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                   |                                                                                            |
|-------------------------------------------|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| tempestivamente a seguito di segnalazione | II   | Analisi delle osservazioni mosse dal Nucleo di Valutazione in occasione della validazione della Relazione dell'anno precedente                                                                          | Direttore Generale                                                                                                                | Direttore Generale                                                                         |
| entro il 15 maggio                        | III  | Misurazione e valutazione dei risultati raggiunti dal personale dirigenziale                                                                                                                            | Direttore Generale con il supporto del Dirigente della Ripartizione Risorse Umane, Valutazione e Supporto alla Direzione Generale | Direttore Generale Dirigenti                                                               |
|                                           | IV   | Misurazione e valutazione dei risultati raggiunti dal personale tecnico amministrativo La Relazione sulla performance, a seguito di condivisione con i Dirigenti, è sottoposta al Nucleo di Valutazione | Direttore Generale                                                                                                                | Direttore Generale Dirigenti Direttori di Dipartimento                                     |
|                                           | V    | Approvazione della Relazione sulla performance                                                                                                                                                          | Direttore Generale                                                                                                                | Direttore Generale                                                                         |
|                                           | VI   | Validazione della Relazione                                                                                                                                                                             | Consiglio di Amministrazione                                                                                                      | Consiglio di Amministrazione                                                               |
| entro il 30 giugno                        | VII  | Pubblicazione della Relazione sulla performance nel portale predisposto dalla Funzione Pubblica e nella sezione del sito di Ateneo "Amministrazione Trasparente"                                        | Nucleo di Valutazione                                                                                                             | Nucleo di Valutazione                                                                      |
|                                           | VIII |                                                                                                                                                                                                         | Dirigente della Ripartizione Risorse Umane, Valutazione e Supporto alla Direzione Generale                                        | Dirigente della Ripartizione Risorse Umane, Valutazione e Supporto alla Direzione Generale |

5.2 Conclusioni: punti di forza e debolezza del ciclo della performance

Di seguito l’analisi dei principali punti di forza e le aree di miglioramento rilevati con riguardo al ciclo della performance 2024.

| Punti di forza                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Punti di debolezza                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• valorizzazione dei meccanismi di calibrazione e di modelli di feedback</li><li>• adozione a regime di un applicativo informativo dedicato alla gestione della procedura di monitoraggio della performance individuale del personale dirigenziale</li><li>• utilizzo in via sperimentale dei dati acquisiti tramite le indagini di customer satisfaction, rilevati nell'ambito del progetto Good Practice, come elemento di valutazione della performance relativo al comportamento del personale dirigenziale.</li><li>• aggiornamento Carta dei Servizi, contenente standard di qualità richiesti alle strutture</li><li>• introduzione di obiettivi relativi alla riduzione dei tempi di pagamento ai sensi dell’art. 4 bis del D.L. 24/02/2023 n. 13</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• necessità di implementare maggiormente il ciclo della performance e di bilancio</li><li>• necessità di adottare un applicativo per la gestione dell’intero ciclo della performance del personale</li><li>• discreta sensibilizzazione del personale a percepire i processi del ciclo della performance come adempimenti scadenzati e fondamentali per contribuire a creare valore pubblico</li><li>• garantire maggiore chiarezza nella definizione degli obiettivi introducendo ulteriori elementi di specificazione (quali baseline, tipologia di indicatore fonte dei dati, stakeholder)</li><li>• definizione maggiormente dettagliata delle procedure di conciliazione</li></ul> |