



2.2.3 A) obiettivi organizzativi DA ASSEGNARE alle unità di personale di cat D ed EP con i seguenti incarichi conferiti dal Direttore generale: Capi degli Uffici presso le Aree, Capi degli Uffici in staff al Direttore Generale/Rettore, Capi degli Uffici presso Dipartimenti/Scuole, Responsabili dei processi amministrativo-contabili presso Dipartimenti/Centri

AMBITO	PROSPETTIVA	OBIETTIVI/AZIONI	INDICATORE	TARGET 2023	STAKEHOLDER	BASILINE, RISULTATO ATTESI, FONTE
Etica e Trasparenza	Pluriennale Consolidamento/Miglioramento	Rafforzamento e difesa dei valori etici e dell'integrità nella comunità accademica. Attivazione, per la parte di competenza, delle azioni per la trasparenza e la prevenzione della corruzione, come precisato nella tabella 2.2.3 A7; (cf. sb AT/OU)	cf. tabella 2.2.3 AT - sb AT/OU	cf. tabella 2.2.3 AT - sb AT/OU	Comunità Universitaria, interna e stakeholder esterni	Controllo e minimizzazione del rischio di fallimento etico e di corruzione Fonte: A) schede di valutazione e attestati caricati in e-documento B) C) e D) fascicolo di valutazione e report Etica e Trasparenza.

*N.B. Qualora nell'ambito di competenza dell'unità di personale di cat D ed EP con i predetti incarichi non rientri l'attuazione di specifiche misure per la prevenzione della corruzione, il Responsabile di struttura assegna un peso pari a zero al relativo indicatore, con riponderazione degli altri pesi; al riguardo, è assicurato il supporto della RPCT e dei competenti Uffici dell'Area Organizzazione e Sviluppo.

2.2.3 C) ulteriori POSSIBILI obiettivi organizzativi da assegnare alle unità di personale di cat D ed EP con i seguenti incarichi conferiti dal Direttore generale: Capi degli Uffici presso le Aree, Capi degli Uffici in staff al Direttore Generale/Rettore, Capi degli Uffici presso Dipartimenti/Scuole, Responsabili dei processi amministrativo-contabili presso Dipartimenti/Centri

AMBITO	PROSPETTIVA	OBIETTIVI/AZIONI	INDICATORE	TARGET 2023	STAKEHOLDER	BASILINE, RISULTATO ATTESI, FONTE
Strategico - PSA - TRAIETTORIA Semplificazione e Università Agile Parità di Genere - GEP - Azione 1A - Lavoro Agile	Pluriennale/Innovazione	Adozione da parte delle gestioni organizzative di un approccio per obiettivi, progetti e processi	Partecipazione a corsi di formazione sulle competenze digitali/soft skill. Il corso completati entro il 30.11, con rilascio di attestato	almeno 1, entro il 30.11.2023. Diversione organizzativa e strumenti pilotati anche nei gruppi di lavoro - piattaforma del Centro di Ateneo Federa web-learning NB - Tutte le info sono pubblicate sul sito web di Ateneo, nella sezione https://www.unina.it/it/news/tema/softskillformazione	Comunità Universitaria, interna e stakeholder esterni	Risultato atteso: rafforzamento delle competenze richieste dall'introduzione in Ateneo del lavoro agile Fonte: report Ufficio Formazione e del Centro di Ateneo Federa web-learning
Strategico - PSA - Obiettivo 6 - Ricerca Globale - Azione 6.1	Pluriennale/Innovazione	(Fortemente consigliato PER I 12 DIPARTIMENTI DI ECCELLENZA) Monitoraggio dell'avanzamento dei progetti e della spesa	n. report	n. 3 report: - n. 1 report di monitoraggio intermedio al 30.6.2023 , da trasmettere entro il 10/7/2023 in formato elettronico: via PEC o protocollo alle Aree: Ricerca e Terza Missione; - n. 1 report di monitoraggio intermedio al 31.09.2023 , da trasmettere entro il 10/11/2023 in formato elettronico: via PEC o protocollo alle Aree: Ricerca e Terza Missione; - n. 1 report al 31.12.2023 , da trasmettere al Direttore di Dipartimento (n. a. di soggetto valutatore) unitamente al fascicolo di valutazione entro il 15/2/2024. In tale report si dovrà dare conto dell'avvenuto caricamento dei dati entro il 31.1.2024 e dell'apposita piattaforma messa a disposizione del MIUR	Comunità Universitaria, interna e stakeholder esterni	Risultato atteso: miglioramento del coordinamento e della gestione dei progetti strategici Fonte: relazione del Dirigente dell' Area Ricerca e Terza Missione/valutazione dei responsabili di Struttura.