

Piano Integrato di Attività e Organizzazione di Ateneo (P.I.A.O.) 2025-2027

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
SCUOLA MEDICINA E CHIRURGIA
allegato al P.G./2025/0140763 del 16/10/2025

Sommario

<i>Legenda degli acronimi e delle abbreviazioni</i>	3
Introduzione e contesto	4
Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione	6
Sezione 2 - Valore pubblico, <i>performance</i> e anticorruzione	6
2.1 Valore pubblico	6
2.2 <i>Performance</i>	9
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	10
Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano	14
3.1 Struttura organizzativa	14
3.2 Programmazione – Organizzazione del Lavoro Agile	18
<i>Appendice 3.2.A Disciplinare del lavoro agile</i>	18
<i>Appendice 3.2.B Indicatori del lavoro agile</i>	18
3.3 Programmazione triennale dei fabbisogni	19
3.4 Formazione del personale	19
Sezione 4 - Monitoraggio	21
Sezione 5 - Azioni di parità	22
Sezione 6 - Azioni di inclusione	22



Legenda degli acronimi e delle abbreviazioni

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

SMVP o *Sistema* = Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*

P.S.A. = Piano Strategico di Ateneo

PRO 3 = Programmazione Triennale

G.E.P. = *Gender Equality Plan* – Piano per l'Uguaglianza di Genere

P.S.T.P. = Piano Triennale di Sviluppo e Programmazione (atto di pianificazione adottato dai Dipartimenti)

P.Q.A. = Presidio della Qualità di Ateneo

D.G. = Direttore Generale

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

C.C.I. = Contrattazione collettiva integrativa di Ateneo

U.O.=Unità Organizzativa

P.A.P. = Piano per le Azioni Positive

F.F.O. = Fondo per il Finanziamento Ordinario delle università

Struttura: è utilizzato anche come sinonimo di Unità Organizzativa

Struttura Decentrata: è utilizzato per indicare Scuole, Dipartimenti, Centri ed ogni altra articolazione dell'Ateneo diversa dall'Amministrazione Centrale.

In alcuni casi, funzioni/professionalità sono state declinate al maschile, per esigenze di semplificazione del testo o in adesione alla terminologia utilizzata in atti ufficiali (es.: CCNL per il Comparto Università).



Introduzione e contesto

Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (di seguito P.I.A.O.) è il documento unico di programmazione con il quale l'Ateneo elabora e sistematizza la pianificazione delle attività amministrative¹ - in attuazione della strategia impostata dagli Organi di Governo - ed è, insieme al Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* (SMVP), strumento di gestione del ciclo della *performance* (d. lgs. 150/09 e s.m.i.).

Il P.I.A.O. scaturisce dalla nuova visione sistematica, unitaria ed integrata della pianificazione strategica ed operativa delle PP.AA., finalizzata al superamento della frammentazione e della proliferazione di atti di pianificazione spesso redatti 'per compartimenti' e non dialoganti tra loro; ambisce alla raccolta in un unico documento ed alla progressiva e completa connessione tra i contenuti dei diversi piani previsti dalla previgente normativa: il Piano delle *Performance*, il Piano per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, il Piano Operativo per il Lavoro Agile, il Piano per le Azioni Positive, il Piano dei Fabbisogni di Personale ed il Piano per la Formazione del Personale; contiene, inoltre, le linee di sviluppo della semplificazione amministrativa e della digitalizzazione.

Il terzo P.I.A.O. di Ateneo, elaborato per il ciclo di programmazione 2025-27, è redatto nel contesto:

- dell'aggiornamento al [Piano Strategico di Ateneo](#) per il **sessennio 2021-2026** (nel seguito anche *PSA*);
- dell'avvio delle azioni finalizzate al conseguimento dei *target* segnati nel nuovo ciclo di [programmazione triennale² \(PRO3 24-26\)](#);
- della conclusione del ciclo di programmazione avviato con il primo [Piano di uguaglianza di genere di Ateneo](#) (Gender Equality Plan - GEP) relativo al triennio 2022/2024 e dell'avvio di un nuovo ciclo di programmazione (GEP 2025-27);
- della prosecuzione dell'impegno assunto per la realizzazione dei progetti correlati ai 12 Dipartimenti di Eccellenza e di quelli avviati nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;
- della pubblicazione – intervenuta in fase già avanzatissima del processo di adozione del SMVP e del PIAO – della **Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione³** in materia di formazione, il che ha imposto una **rimeditazione radicale della pianificazione della formazione del personale** e delle misure finalizzate a garantirne l'implementazione, nonché del suo impatto sulla performance dei singoli e dell'organizzazione nel suo complesso;
- del rin
- novo della composizione di diversi organi di Ateneo (CDA, CUG e Nucleo di Valutazione).

Confermando una pratica avviata nell'anno 2023, **la pianificazione è suscettibile di *asestamento*** entro il mese di giugno, a valle della trasmissione da parte dei dirigenti dei fascicoli di valutazione finale relativi alla *performance* 2024 e della conseguente istruttoria per la redazione della Relazione annuale sulle *performance*.

Nel presente ciclo di programmazione è stata inaugurata una nuova pratica, volta al superamento di alcuni limiti riscontrati nell'identificazione dei portatori di interesse e, conseguenzialmente, nella successiva interlocuzione: l'**avviso di consultazione**, precedentemente attinente al solo ambito della prevenzione della corruzione, è stato per la prima volta esteso a tutti gli ambiti 'coperti' dal PIAO; il riscontro partecipativo è stato invero limitato: si è sostanziato in osservazioni/proposte di *stakeholder* interni relative all'ambito della

¹ Il P.I.A.O. è stato introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021 e per la prima volta adottato dall'Ateneo nel ciclo di programmazione 2022-2024, allo stato della legislazione vigente, perfezionata soltanto al termine del mese di giugno 2022.

² Inviata in approvazione al Ministero dell'Università e della Ricerca.

³ [Direttiva MinistroPA_14.01.2025_formazione.pdf](#), pubblicata in data 16/1/2025.



regolazione/gestione del lavoro agile; per le prossime edizioni saranno valutati correttivi per stimolare una maggiore partecipazione dei portatori di interesse.

Si consiglia la consultazione del presente Piano in versione digitale, in modo da poter visualizzare gli atti richiamati nel testo mediante collegamento.



Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione: Università degli Studi di Napoli Federico II

CF/P.IVA: 876220633

Sede: Corso Umberto I, 38 – 80134 Napoli

Il **Rettore** dell'Università per il sessennio 2020/2026 è il Prof. Matteo Lorito, dal 1° novembre 2020; la carica di **Prorettrice** è rivestita dalla Prof.ssa Angela Zampella, dal 12.11.2024⁴. I **delegati** nominati dal Rettore nei diversi ambiti sono elencati nella pagina web <http://www.unina.it/ateneo/organigramma/rettore-e-delegati>.

Il **Direttore Generale dell'Ateneo** è il dott. **Alessandro Buttà**, senza soluzione di continuità dal 2 agosto 2021; il **Direttore vicario** è il Dott. Maurizio Tafuto.

La struttura organizzativa dell'Ateneo è descritta nella sez. 3, par. 3.1; sul sito web istituzionale è visualizzabile l'**Organigramma**.

Sezione 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore pubblico

Il valore pubblico che questa Università intende creare e consolidare è individuato nel **Piano Strategico di Ateneo**, adottato nel mese di luglio 2021, aggiornato a luglio 2024⁵ e consultabile sul sito web di Ateneo. Il PSA costituisce il documento 'angolare' su cui poggia la visione di Ateneo per il **sessennio 2021-2026**, nel quale sono disegnate le traiettorie di sviluppo dell'Ateneo e le azioni ritenute prioritarie per il conseguimento degli obiettivi di medio-lungo termine.

Nella cornice disegnata dal PSA 2021-2026, **parte il ciclo di programmazione triennale (PRO3) 2024-2026**⁶: l'Ateneo intende modernizzarsi e contrastare la dispersione, puntando sull'incremento della **mobilità studentesca** - riconoscendo l'unicità dell'esperienza formativa 'in persona' in altri Atenei - e sull'acquisizione e certificazione di **competenze trasversali** attraverso *open badges*, che incorporano *skills* e *mindsets* generali da spendere non solo in ambito lavorativo ma in qualunque contesto relazionale. La promozione di percorsi di **didattica innovativa** e l'apertura alla mobilità ed alla conoscenza di altri mondi universitari (attraverso l'incentivazione di iniziative di **staff mobility**) sono la cifra di un ulteriore progetto finalizzato alla **valorizzazione del personale, docente e tecnico-amministrativo**.

Nel 2024 è giunta a compimento la pianificazione di genere, riportata nel **Piano di uguaglianza di genere di Ateneo 2022-2024 (Gender Equality Plan – nel seguito anche GEP)**⁷, ed è stato concluso il processo per l'elaborazione e redazione del **Terzo Bilancio di genere di Ateneo**, approvato nel mese di dicembre 2024, base di notizie, dati e considerazioni per l'elaborazione del nuovo Piano di Uguaglianza di Genere 2025-27.

⁴ https://www.unina.it/documents/11958/21033908/DR_2024_5004_nomina_prorettrice.pdf

⁵ Delibere del Consiglio di Amministrazione di Ateneo e del Senato Accademico adottate nelle adunanze del luglio 2024.

⁶ Rif. D.M. n. 773 del 10.6.24.

⁷ Il GEP 2022/2024 è stato approvato nel mese di gennaio 2022; con delibere di novembre 2024 il Senato accademico e il CdA hanno prorogato la vigenza del GEP 22-24 fino all'adozione del nuovo GEP per il 25-27. La sezione Performance e Parità di Genere del presente PIAO saranno consequenzialmente aggiornate anche in corso d'anno 2025.



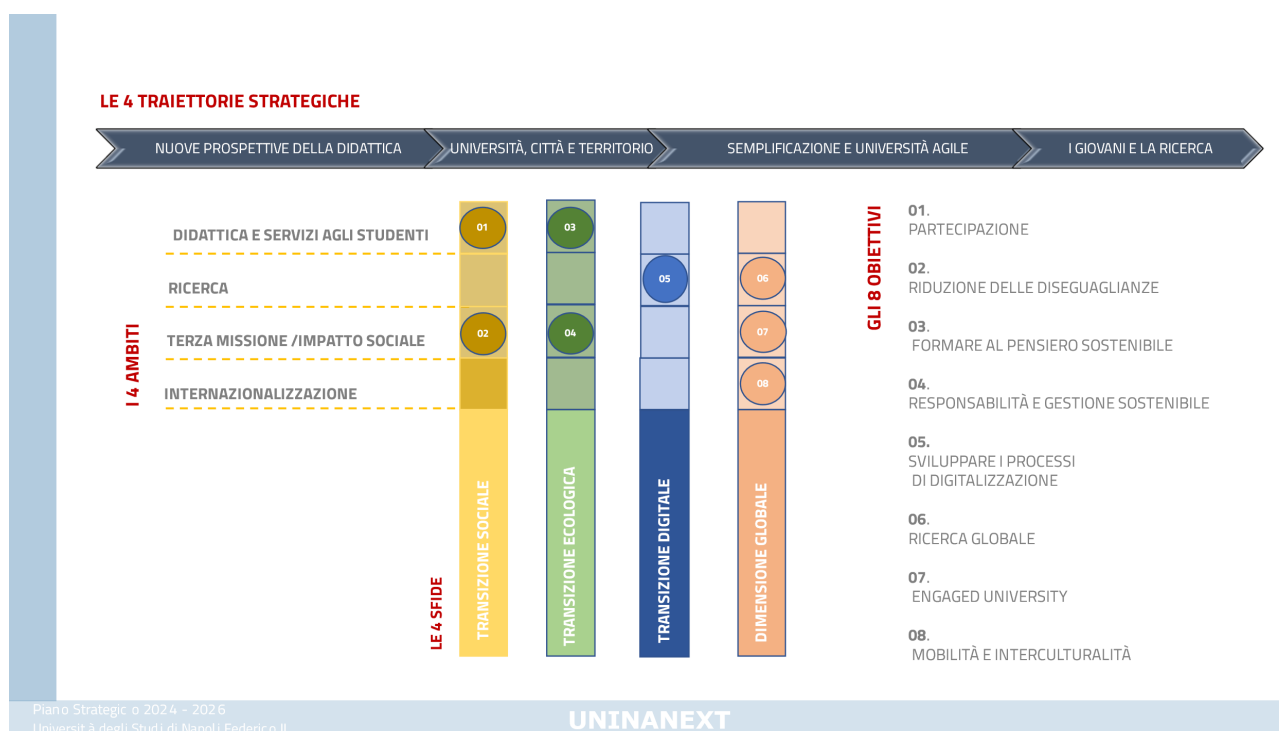


Immagine 1 - Le 4 Traiettorie Strategiche. PSA 2021-26. Aggiornamento luglio 2024

L'aggiornamento al P.S.A. 21-26 rinnova l'impegno dell'Ateneo e della sua Amministrazione alla realizzazione, al compimento ed alla gestione degli esiti di progetti strategici di forte complessità e di cui si immagina l'impatto sul territorio e sulla città in termini di **innovazione e trasferimento tecnologico**, anche attraverso la creazione di piattaforme di dialogo, collaborazione e relazione con altri Atenei, Centri di Ricerca e soggetti privati. UNINA partecipa alla realizzazione di 35 progetti nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), per un valore complessivo pari a circa 336 ml€ ed alla realizzazione dei progetti di sviluppo dei 12 Dipartimenti di Eccellenza, per un valore complessivo e pari a circa 133 ml€.

La **protezione dell'ambiente e delle risorse naturali e l'attenzione alla sostenibilità ambientale** trova corrispondenza nella pianificazione di specifiche iniziative di formazione, individuate a seguito di confronto con apposita Commissione, in cui conviene l'apporto di tutte le componenti della Comunità Universitaria⁸.

I **valori dell'etica e della trasparenza** sono presidiati con specifiche misure ed azioni richiamate nell'apposita sezione **2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza** e collegate al ciclo della *performance*, in continuità con la strategia per la prevenzione del rischio corruzione e per la trasparenza già adottata dall'Ateneo a partire dal ciclo di pianificazione 2014-16. L'elaborazione della relativa pianificazione è stata condotta perseguendo la finalità strategica di gestire il binomio *legalità* ed *efficienza*: il **rafforzamento e la difesa dei valori etici e dell'integrità nella Comunità universitaria** va coniugato con una maggiore **efficienza ed efficacia** della macchina organizzativa e la *mission* dell'Ateneo, attraverso sistematici collegamenti tra azioni e misure per la trasparenza e la prevenzione della corruzione e il sistema della *performance*. La strategia di questa Università è finalizzata a ridurre il rischio di fallimento etico e quindi il rischio di corruzione - fenomeno che incide negativamente sulle prestazioni del servizio pubblico riducendo il senso di soddisfazione della Comunità - attraverso una serie coordinata di azioni e di misure di prevenzione sostenibili e verificabili.

⁸ La *Commissione di Ateneo con Delega alle Politiche di sostenibilità*, istituita nel 2021 e composta da 7 delegati delle Scuole e dei Dipartimenti e rappresentanti della Direzione Generale, del Personale tecnico-amministrativo e degli Studenti, procede - con il supporto delle competenti Aree dirigenziali e Uffici - nell'individuazione di strategie e buone pratiche utili per la realizzazione di azioni concrete per l'efficientamento e l'uso intelligente e razionale dell'energia in Ateneo.



L'Ateneo è responsabile del proprio operato di fronte a tutti gli utenti ed i cittadini e considera obiettivo primario che le proprie attività istituzionali siano svolte con correttezza, lealtà, trasparenza, integrità ed onestà, nonché nel rispetto dell'ordinamento vigente.

In coerenza con la *vision* di Ateneo e con il primo [Piano di uguaglianza di genere di Ateneo/GEP](#) relativo al triennio 2022-24 (prorogato per il primo semestre 2025 e comunque nelle more dell'adozione del nuovo GEP, al pari del P.A.P.⁹) hanno preso forma azioni e misure - già parzialmente realizzate nel corso degli anni 2022/24 - finalizzate al raggiungimento di **obiettivi di parità di genere, benessere organizzativo e *worklife balance*, inclusione e protezione della diversità**. Alcune delle azioni e misure predisposte nel GEP sono **trasfuse in obiettivi di *performance***, che potranno essere rivisti e/o integrati nel corso del 2025, a valle dell'elaborazione del secondo GEP (per il quale si terrà conto anche delle risultanze del Terzo bilancio di genere approvato a dicembre 2024) e/o dei risultati del monitoraggio sullo stato di attuazione del P.S.A., oltre che per ulteriori sopravvenienze.

Il *worklife balance*, il benessere organizzativo ed il miglioramento della qualità delle prestazioni individuali ed istituzionali costituiscono inoltre valore ed aspirazione nell'ambito della **gestione del capitale umano**, cui è dedicata apposita sezione, perseguiti tra l'altro attraverso il consolidamento ed il perfezionamento dell'esperienza del **lavoro agile**, avviata negli anni dell'emergenza pandemica, e la **formazione continua**. In quest'ambito (**formazione del personale, tecnico amministrativo e dirigenziale**) - a stesura completata del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ed a relativo confronto con le OO.SS. già convocato nonché ad elaborazione/stesura completata del presente P.I.A.O. - è intervenuta la pubblicazione della citata **Direttiva del Ministro per la P.A., il cui contenuto ha imposto una radicale rimeditazione e ripianificazione delle attività e delle misure organizzative, degli obiettivi di formazione e dei relativi criteri di valutazione**¹⁰. La **pianificazione delle attività formative**, cui è dedicata apposita sezione, è strettamente intrecciata con il valore pubblico che l'Ateneo intende creare/consolidare ed è coerente con le traiettorie e le indicazioni contenute nella Direttiva del Ministro.

Il ciclo della *performance* di Ateneo mira ad un costante miglioramento della qualità delle prestazioni e dei servizi resi all'utenza interna ed esterna e alla **crescita delle competenze professionali** del personale dirigente e tecnico-amministrativo. L'Ateneo prosegue un percorso di innovazione e cambiamento, sul piano sia culturale che organizzativo, finalizzato all'acquisizione di maggiore consapevolezza del *feedback* dell'Utenza interna ed esterna e sulla definizione di aree di miglioramento complessivo dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa. A questo fine, sono pianificati obiettivi di digitalizzazione e/o di inizializzazione di piattaforme ed applicazioni, di miglioramento del portale di Ateneo e della gestione della privacy, di aggiornamento di alcuni dei regolamenti 'chiave' di Ateneo. **Sono stabilizzate e rese strutturali le azioni di ascolto dell'utenza e di analisi delle criticità rilevate nel corso delle diverse campagne di indagine condotte negli anni appena trascorsi, ai fini dell'individuazione e realizzazione di azioni correttive 'mirate'**. **La valutazione del personale si arricchisce di ulteriori tasselli**: attraverso un intervento sperimentale, finalizzato alla valutazione *bottom-up* del personale dirigente¹¹, si acquisiranno ulteriori *feedback* utili ad

⁹ In tal senso la delibera del CdA di Ateneo adottata nel mese di novembre 24 e analoga deliberazione del C.U.G. di Ateneo in data 29.1.25 con riferimento al P.A.P..

¹⁰ Considerata la chiosa della Direttiva (*In sede di valutazione, le amministrazioni pubbliche verificano il contributo e l'impatto determinato dagli investimenti in formazione e sviluppo del capitale umano per la crescita delle persone, il miglioramento della performance e la produzione di valore pubblico, in coerenza con le Linee guida in materia di predisposizione del PIAO in corso di emanazione*) non sono da escludersi ulteriori rimeditazioni del contenuto del presente atto.

¹¹ Rif.: Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione, 28.11.2023. Si legge in <https://www.funziopubblica.gov.it/articolo/ministro/30-11-2023/nuova-direttiva-performance-zangrillo-premia-merito-dipendenti-pa>. La **valutazione a 360°** è un metodo di [valutazione del personale](#) utilizzato nella pratica aziendale



innescare cambiamenti organizzativi e comportamentali. Come segnalato nel precedente capoverso, il ciclo annuale della performance è stato rimeditato e ripianificato a seguito della pubblicazione della citata Direttiva del Ministro per la P.A. e non possono escludersi, allo stato, ulteriori interventi ed affinamenti.

2.2 Performance

Gli obiettivi di valore pubblico declinati nel presente PIAO riguardano:

- ✓ Prevenzione della corruzione e trasparenza;
- ✓ Privacy e sicurezza informatica;
- ✓ Eguaglianza/equità di genere;
- ✓ Accessibilità fisica e digitale,

selezionati anche in ragione del loro auspicato impatto sulla semplificazione e sul miglioramento dei procedimenti/processi.

Come accennato nel paragrafo *Introduzione e contesto*, la formazione del personale e l'aggiornamento professionale sono considerati valore pubblico in termini diretti ed indiretti, in quanto 'leva strategica per la crescita delle nostre persone e per le amministrazioni pubbliche'¹²: la Direttiva del Ministro per la P.A. ha guidato la riconfigurazione degli obiettivi di formazione quali obiettivi di *performance*, assegnati a tutto tondo ed a diverso titolo a tutto il personale, dirigenziale e tecnico-amministrativo, attraverso un intervento radicale e sinergico sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per il 2025 e sul presente P.I.A.O.¹³. La formazione investe tutte le dimensioni della performance ed è declinata in obiettivi assegnati a tutti i livelli, con la predisposizione di misure organizzative finalizzate alla pianificazione della formazione individuale ed al relativo monitoraggio; costituisce – insieme alle azioni di digitalizzazione, di miglioramento e di supporto alla realizzazione di progetti strategici – fulcro del presente ciclo annuale della performance.

La parziale rivisitazione di uno degli atti 'angolari' su cui poggia la pianificazione di Ateneo, la conclusione del ciclo di programmazione 'di genere' ed il contestuale avvio del ciclo di programmazione 25-27 e la pianificazione PRO3 2024-26 hanno suggerito, inoltre, una ridefinizione degli obiettivi di performance, anche nell'ottica della riduzione del loro numero e della loro selezione in termini di significatività e di potenzialità trasformativa.

Sono confermati obiettivi di **monitoraggio ed accelerazione dei tempi di pagamento**, con il coinvolgimento non solo del Direttore Generale e dei dirigenti, ma delle Strutture decentrate, con indicatori e *target* differenziati a seconda dei soggetti coinvolti¹⁴.

Sono inoltre configurati ed assegnati obiettivi di **accessibilità** digitale, in forma embrionale e sperimentale ma con indicatori e target definiti (cfr. All. 2.2.4), da sviluppare nei prossimi cicli di pianificazione. Ulteriormente, le azioni di **digitalizzazione** sono valorizzate come obiettivi di performance istituzionale, di struttura, trasversale.

che utilizza, integrandole, diverse fonti informative. Pertanto, il dipendente è valutato attraverso elementi e *feedback* di diversa provenienza e livello gerarchico.

¹² Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 14.1.25, pubblicata in data 16.1.25.

¹³ L'emanazione della Direttiva Zangrillo ha imposto una radicale rimeditazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e del P.I.A.O. a stesura già avvenuta e la riconfigurazione degli obiettivi cd. di continuità quali obiettivi di pianificazione e monitoraggio della formazione del personale afferente ad una stessa U.O.. Gli obiettivi di formazione sono inoltre posti a carico dei dirigenti quali responsabili della creazione delle condizioni necessarie alla fruizione della formazione da parte del personale assegnato. Si confronti, ulteriormente, l'allegato 6 al SMVP di Ateneo.

¹⁴ Resta ferma la possibilità di rimodulazione, anche a seguito di eventuali ulteriori chiarimenti in ordine alle modalità di applicazione della normativa in materia.



La pianificazione degli obiettivi assegnati al Direttore Generale, ai Dirigenti di Ateneo ed a tutto il personale t.a., di livello apicale e non, è riportata nell'appendice 2.2, contenente le tabelle 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3 e 2.2.4, redatte tenendo conto delle diverse tipologie di obiettivi indicate nel SMVP vigente.

È confermata la pratica di classificare gli obiettivi di *performance* **secondo la derivazione dall'atto di pianificazione di più alto livello (da P.S.A., da G.E.P., da P.C.T.) e secondo la prospettiva (annuale/pluriennale; di consolidamento, miglioramento, o innovazione)**, oltre che tenendo conto degli *stakeholder* maggiormente coinvolti nelle ricadute delle azioni. Alcuni obiettivi sono definiti ed assegnati in derivazione ed 'a cavallo' di diverse pianificazioni (es.: P.S.A. + G.E.P.) e pertanto evidenziati con colori misti.

Buona parte degli obiettivi di *performance* assegnati per l'anno 2025 costituisce sviluppo della traiettoria strategica *Semplificazione e Università agile* (PSA 2021-26), in continuità con azioni avviate nelle precedenti annualità.

Sono stati altresì individuati la *baseline*, nonché l'*output* o l'*outcome* atteso e, ove possibile, la fonte dalla quale ricavare notizie e dati necessari per la misurazione e la valutazione dei risultati conseguiti (ove reperibili ed univoci).

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza¹⁵

La prevenzione della corruzione e la trasparenza hanno rilevanza trasversale rispetto a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale dell'Ateneo.

Anche per il triennio 2025/2027 restano confermate le seguenti direttrici strategiche - già indicate nella precedente pianificazione - in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza:

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

La gestione dei progetti PNNR e dei Dipartimenti di Eccellenza – accompagnate da un ingente flusso di denaro, nonché dall'introduzione di deroghe alla legislazione ordinaria – richiede di proseguire sulla strada della semplificazione e dello snellimento delle procedure e, al contempo, di programmare efficaci presidi dell'integrità: occorre evitare che i risultati attesi con l'attuazione dei grandi progetti in cui l'Ateneo è coinvolto siano vanificati da eventi corruttivi.

Nel triennio 2025/2027 s'intende inoltre avviare una revisione dell'analisi dei processi – con riferimento non solo all'Amministrazione centrale ma anche alle Strutture decentrate, tenuto conto anche delle relative peculiarità - e verificare la possibilità di semplificazione, laddove possibile, delle misure di prevenzione della corruzione di Ateneo, anche al fine di renderne più efficace il monitoraggio.

Nell'*allegato 2.3* – che costituisce parte integrante della presente sezione – sono riportati:

¹⁵ Con [DR/2025/448 del 31/01/2025](#), la vigenza della sezione del PIAO 2024/2026 relativa a *Rischi corruttivi e Trasparenza* e degli allegati/appendici ivi citati - che ne formano parte integrante - è stata prorogata fino alla pubblicazione sul sito web di Ateneo del PIAO per il triennio 2025/2027.



- ✓ l'analisi del contesto di riferimento e il processo seguito per la elaborazione dei contenuti del PIAO relativi a *Rischi corruttivi e trasparenza*,
- ✓ la misura della rotazione e le misure di contenimento del rischio,
- ✓ le ulteriori misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione,
- ✓ la disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito,
- ✓ la valutazione del rischio,
- ✓ la programmazione in materia di trasparenza,
- ✓ il monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e soggetti esterni e le azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile.

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

- ✓ *Appendice 2.3.A* - Azioni per conseguire le direttrici strategiche per l'etica e la trasparenza
- ✓ *Appendice 2.3.B* – Catalogo dei processi e registro dei rischi di corruzione dell'Ateneo
- ✓ *Appendice 2.3.C* - Elenco degli obblighi di pubblicazione
- ✓ *Appendice 2.3.D* – Codice comportamento di Ateneo
- ✓ *Appendice 2.3.E R.U.* – Misure generali e specifiche dell'Area Risorse Umane
- ✓ *Appendice 2.3.E A.Contr.* – Misure generali e specifiche dell'Area Attività Contrattuale
- ✓ *Appendice 2.3.E AG* – Misure generali e specifiche dell'Area Affari Generali e gestione documentale (cartacea e informatica)
- ✓ *Appendice 2.3.E Legale P.T.* – Misure generali e specifiche dell'Area Affari Legali, Privacy, Trattamenti Accessori e Pensionistici
- ✓ *Appendice 2.3.E Bil.* – Misure generali e specifiche dell'Area Bilancio e Finanza
- ✓ *Appendice 2.3.E Edil.* – Misure generali e specifiche dell'Area Edilizia
- ✓ *Appendice 2.3.E Org. Svil.* – Misure generali e specifiche dell'Area Organizzazione e Sviluppo
- ✓ *Appendice 2.3.E Did.Stud.* – Misure generali e specifiche dell'Area Didattica e Servizi agli Studenti
- ✓ *Appendice 2.3.E Prev.Prot.* – Misure generali e specifiche dell'Area Prevenzione e Protezione
- ✓ *Appendice 2.3.E Ric.I.T.* – Misure generali e specifiche dell'Area Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione
- ✓ *Appendice 2.3.E U.S.* – Misure generali e specifiche degli Uffici di *staff*
- ✓ *Appendice 2.3.E S.D.* – Misure generali e specifiche delle Strutture decentrate

Per agevolare gli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da diversi anni sono state realizzate - a cura dell'Ufficio Etica e Trasparenza - **pagine web 'dedicate' alle singole Aree dirigenziali e alle altre strutture di Ateneo**, all'interno delle quali è disponibile tutta la documentazione utile, oltre ai *facsimile* da utilizzare.



I *link* per accedere a tali pagine sono riportati nell'*area riservata* di tutte le unità di personale dirigenziale e tecnico-amministrativo, alla voce *Anticorruzione*.

2.3.1 Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione in Ateneo

Il **Consiglio di Amministrazione** è l'organo di indirizzo che stabilisce gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione e le misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza, adottando annualmente il P.I.A.O..

Sul sito web di Ateneo, sono riportati i nominativi dei componenti e i relativi provvedimenti di nomina.

L'incarico di **Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza** è attualmente svolto dalla dott.ssa Carla Camerlingo, dirigente di II fascia a tempo indeterminato, alla quale è stato conferito - partire dal 5.11.2018, con conferma dall'1.3.2023 - l'incarico di Capo dell'Area Organizzazione e Sviluppo e dunque di RPCT di Ateneo, come risulta dal combinato disposto della Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 88 del 29.10.2018 e del decreto del Direttore Generale n. 1045 del 30.10.2018 e, da ultimo, della Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 246 del 21.2.2023 e del decreto del Direttore Generale n.162 del 21.02.2023.

I Dirigenti dell'Ateneo, in qualità di **Referenti per la prevenzione della corruzione**, per gli ambiti e le funzioni di rispettiva competenza, partecipano attivamente al processo di gestione del rischio e sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza di propria competenza. Una siffatta rete di Referenti per la gestione del rischio corruttivo assicura interlocutori stabili della RPCT, con un contributo significativo in tutte le fasi del processo. Con decreto DG 593/2022 è stato istituito, a decorrere dal 13.06.2022, l'**Ufficio Etica e Trasparenza**, quale struttura di supporto non solo alla RPCT di Ateneo, ma anche ai Referenti e a tutte le Strutture dell'Ateneo, per la corretta attuazione degli obblighi di trasparenza e di prevenzione della corruzione.

La **Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA)** di Ateneo – chiamata ad assicurare l'inserimento e l'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante – è la Dott.ssa Serena Piero, responsabile dell'*Ufficio Gare e Contratti per Servizi e Forniture in house e sopra soglia*, nominata con Decreto rettorale n. n.1657 del 16/04/2021.

Il **Nucleo di Valutazione** di Ateneo svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione e alla trasparenza amministrativa; verifica, inoltre, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che:

- la sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e trasparenza sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale;
- nella misurazione e valutazione delle *performance* si tenga conto anche degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- si dia conto del livello di conseguimento degli obiettivi correlati alla formazione.

Sul sito web di Ateneo sono riportati il nominativo del Coordinatore e degli altri componenti e il relativo provvedimento di nomina.

In Ateneo il modello organizzativo vede coinvolti, oltre ai soggetti e ruoli suindicati, anche l'**Ufficio Affari speciali del personale (di seguito UASP)** – afferente all'Area Affari Legali, Privacy, Trattamenti Accessori e Pensionistici - e **tutti i dipendenti dell'Amministrazione**, che:

- sono chiamati a partecipare al processo di gestione del rischio mediante consultazione pubblica;
- osservano le misure contenute nella sezione *Rischi corruttivi e Trasparenza* del P.I.A.O.;



- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'UASP o attraverso la procedura di segnalazione di illeciti attiva in Ateneo;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi.

2.3.2. Protocolli di Intesa a presidio della legalità

Sono stati sottoscritti e sono consultabili sul sito web di Ateneo:

- il [“Protocollo d'intesa per la legalità e la prevenzione dei tentativi di infiltrazione criminale nell'economia legale”](#), stipulato tra la Prefettura di Napoli, la Città Metropolitana di Napoli, il Comune di Napoli e la Camera di Commercio di Napoli (sottoscritto dal Rettore in data 10/12/2021);
- il [Protocollo d'intesa tra l'Ateneo e la Guardia di Finanza](#) per il corretto impiego delle risorse provenienti dal programma di investimento Next Generation EU, con specifico riguardo agli interventi finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.) e dal Piano complementare.

2.3.3. Collegamento con il ciclo della *performance*

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

- sono assegnati alla dirigente dell'Area Organizzazione e Sviluppo - che riveste anche il ruolo di RPCT di Ateneo - specifici obiettivi di *performance* correlati al raggiungimento dei *target* programmati per l'anno 2025 con riferimento alle *AZIONI* e alle *MISURE* pianificate nel presente Piano per la prevenzione della corruzione e il rafforzamento della trasparenza;
- è prevista l'assegnazione ai dirigenti di tutte le Aree ed al personale dell'Area dei Funzionari e delle Elevate Professionalità - con incarico di responsabilità conferito dal Direttore Generale - di obiettivi operativi connessi all'attuazione ed al monitoraggio, per la parte di competenza, delle misure di prevenzione della corruzione e degli obblighi di pubblicazione riportati nelle appendici al presente Piano.

2.3.4 Rapporti con l'Azienda Ospedaliera Universitaria Federico II

Il presente Piano non contempla le attività poste in essere dal personale dell'AOU, in quanto lo stesso opera nel contesto organizzativo di una distinta persona giuridica¹⁶ e, quindi, sottoposto, per le attività assistenziali, ai poteri gestionali e di controllo dei relativi vertici (controllo delle presenze, trattamento accessorio ospedaliero, ecc.), ferma la competenza dell'Amministrazione universitaria all'adozione dei provvedimenti relativi allo stato giuridico ed economico.

¹⁶ Con Decreto rettorale n. 2942 del 31 luglio 2003, è stata costituita – con autonoma personalità giuridica - l'Azienda Ospedaliera Universitaria Federico II, la cui autonomia è divenuta effettiva con l'immissione nelle funzioni del Direttore Generale, intervenuta in data 02.01.2004. La predetta Azienda utilizza, tra l'altro, un contingente di personale universitario tecnico-amministrativo che, svolgendo anche attività assistenziale, è destinatario di un trattamento perequativo ex art. 31 DPR 761/79, i cui oneri sono a carico della Regione Campania. I rapporti tra l'Università e l'Azienda sono delineati nell'ambito dello Statuto di Ateneo (art. 38) e di un apposito Protocollo di Intesa volto a disciplinare il rapporto tra Servizio Sanitario Regionale e Università per lo svolgimento delle attività assistenziali.

L'Università concorre alle attività assistenziali dell'Azienda con l'apporto di personale docente e non docente e di beni mobili ed immobili. La gestione dell'Azienda ospedaliera universitaria è informata al principio dell'autonomia economico-finanziaria. Il patrimonio immobiliare concesso in uso all'Azienda resta di proprietà dell'Ateneo e non può essere modificato nella propria consistenza e configurazione in mancanza di apposita autorizzazione del Consiglio di Amministrazione dell'Università. La gestione dell'Azienda ospedaliera universitaria deve essere informata all'esigenza di garantire le funzioni istituzionali delle strutture universitarie che vi operano.



Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

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

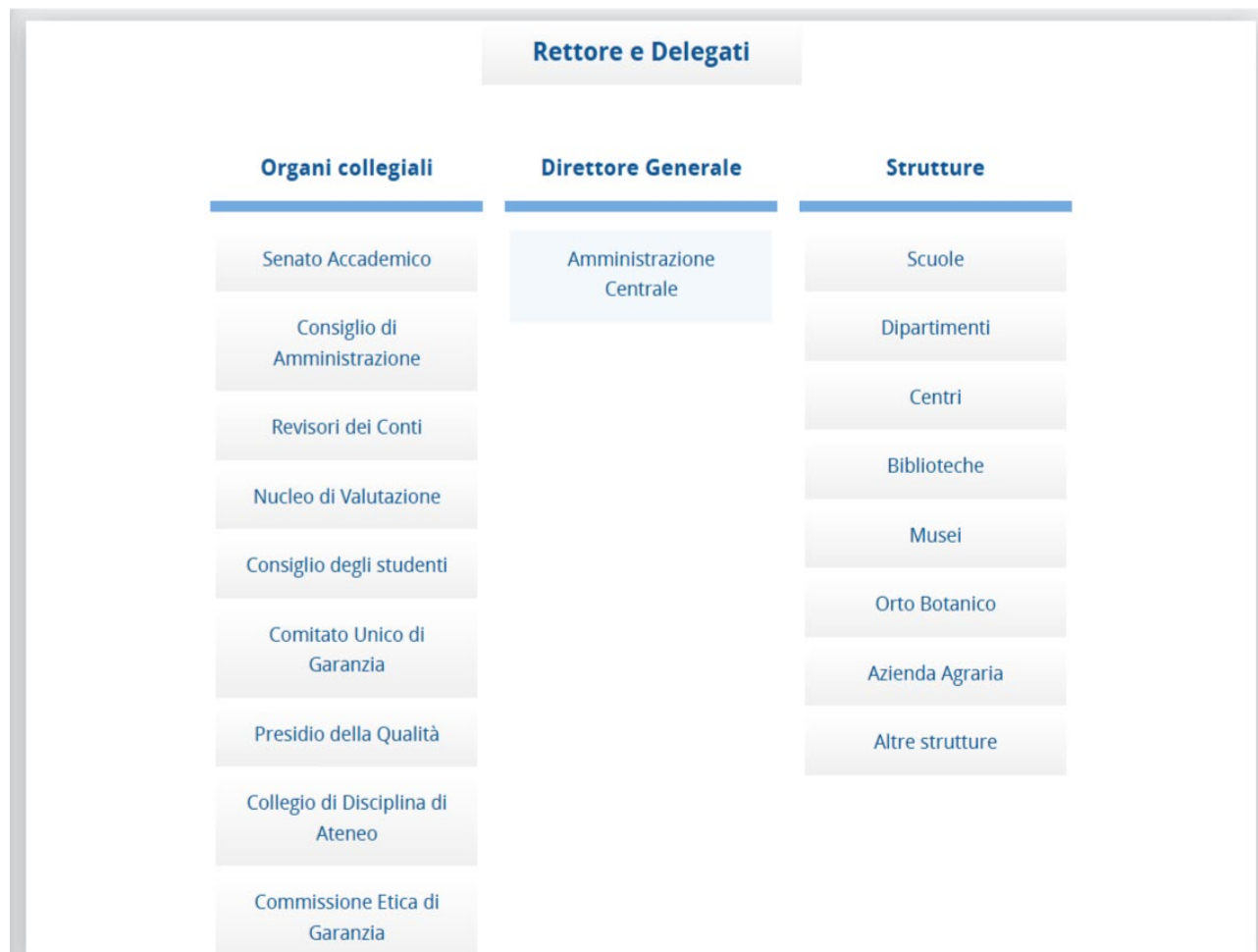


Fig. 1 - Organigramma dell'Ateneo

Nel 2023 è stato avviato e portato a termine – in anticipo rispetto alle tempistiche programmate nel PIAO 2023/2025¹⁷ - un significativo intervento sull'architettura organizzativa dell'Amministrazione di Ateneo, con la creazione di nuove connessioni e canali di comunicazione tra Amministrazione Centrale e Strutture Decentrate, la revisione ed il riordino delle competenze delle Ripartizioni di Ateneo (ora macro Aree) e l'avvio dell'omogeneizzazione della struttura organizzativa dei Dipartimenti di Ateneo: in attuazione del nuovo modello organizzativo per la standardizzazione dei servizi, tutti i Dipartimenti **sono stati dotati di almeno tre uffici** (Ufficio Contabilità, Ufficio per la Didattica, Ufficio per la Ricerca).

E' prevista una ulteriore revisione del modello organizzativo, anche in conseguenza delle nuove statuizioni contenute nel CCNL Area Istruzione e Ricerca ed all'esito della contrattazione integrativa.

¹⁷ Cfr. specifico obiettivo di performance organizzativa riportato nell'appendice 2.2, tabella 2.2.1 (obiettivo n.11) di tale PIAO.

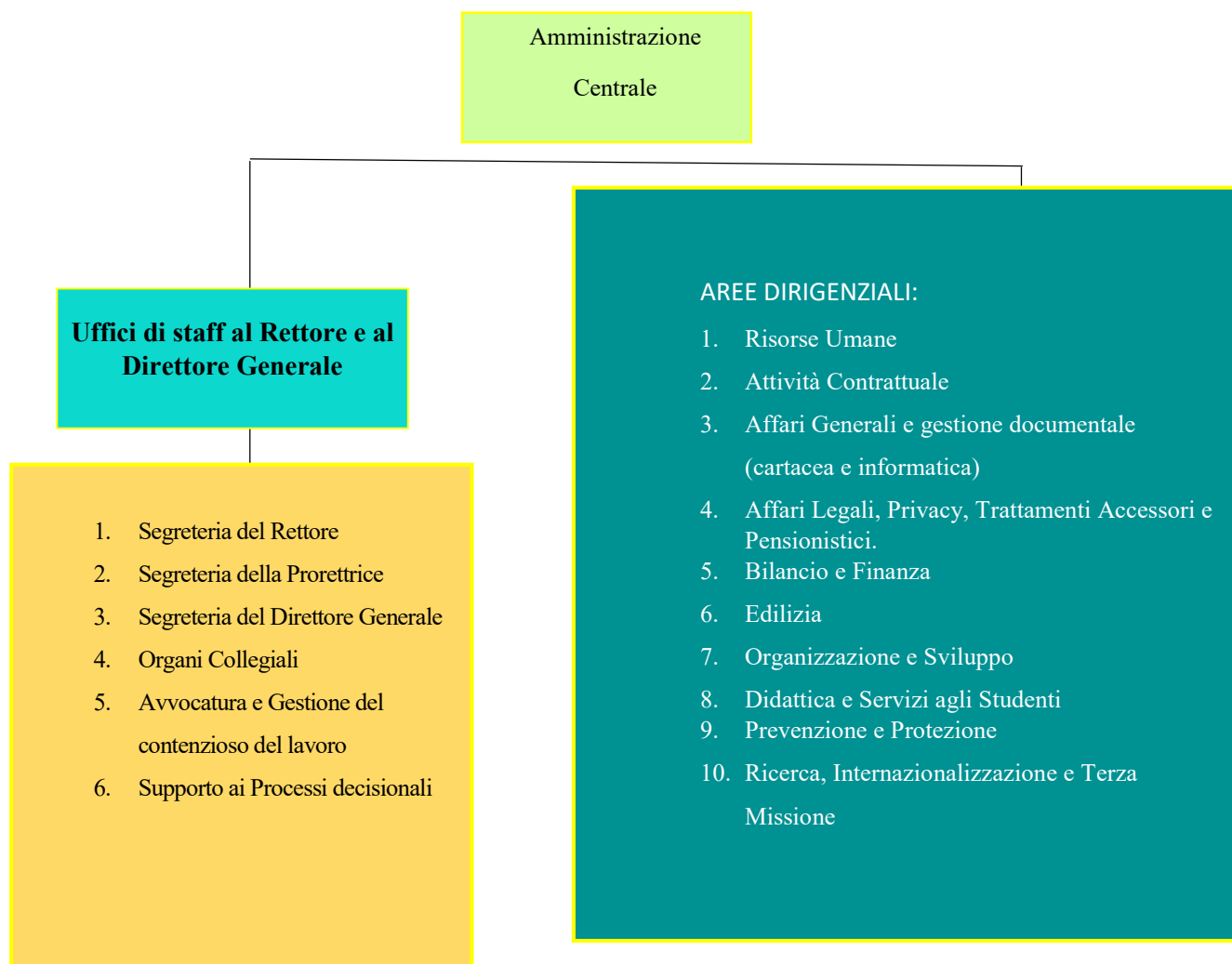


Fig. 2 Articolazione dell'Amministrazione Centrale. Fonte: [Decreto del Direttore Generale n. 162 del 21.2.2023](#) (recante il nuovo assetto dell'Amministrazione Centrale dell'Ateneo), Allegato 2 - *Azioni di miglioramento organizzativo pianificate per l'anno 2023*. I decreti emanati nel 2023 per il riassetto di singole Aree e dei Dipartimenti sono riepilogati con i relativi *link* nella nota [PG/2023/0068704 del 13/06/2023 - Riassetto Amministrazione Centrale e Dipartimenti Universitari](#); le successive modifiche sono pubblicate sul sito web di Ateneo nella sezione [Organigramma](#), nelle pagine delle singole unità organizzative.



Fig. 3 - Articolazione Scuole e Dipartimenti.

In aggiunta ai Dipartimenti, l'Ateneo conta¹⁸:

n. 49 Centri di Ateneo di cui
n. 24 Centri interdipartimentali di ricerca
n. 1 Centro di servizio interdipartimentale
n. 11 Centri di servizio di Ateneo
n. 13 Centri interuniversitari di ricerca (con sede amministrativa presso l'Ateneo)

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

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

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

Per l'anno accademico 2024/2025 si conta un numero di **studenti** iscritti, compresi gli immatricolati, di **68.822**, di cui **28.547** unità per i corsi "umanistici", **40.275** unità per i corsi "scientifici", 579 studenti per le scuole di specializzazione di Area non Medica (di cui 22 per la Scuola di Specializzazione delle Professioni Legali, dato riferito all'anno accademico 2023/2024) e **1.454** studenti per le scuole di specializzazione di Area Medica (dato riferito all'anno accademico 2023/2024).

L'offerta didattica a.a. 2024/2025 consta di: 79 Corsi di Laurea (Triennali), 84 Corsi di Laurea Magistrali non a ciclo unico, 10 Corsi di Laurea Magistrali a ciclo unico, 41 corsi di Dottorato di Ricerca¹⁹; completano l'offerta didattica: 66 Master universitari di I (17) e II (49) livello attivati (al netto dei Master attivati con sede amministrativa presso altri Atenei, dati relativi all'anno accademico 2023/2024), 11 Scuole di Specializzazione di Area non Medica (comprendenti la Scuola delle Professioni Legali, dati relativi all'anno accademico 2023/2024), 52 Scuole di Specializzazione di Area Medica (dati relativi all'anno accademico 2023/2024)²⁰.

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

Alla **complessità organizzativa**, tipica dei **mega-Atenei**, tra cui questa Università rientra a pieno titolo²¹, fa eco la **complessità strutturale**: la Federico II conta oltre 30 sedi con un patrimonio edilizio di notevole vastità e di diversa origine ed epoca, e pertanto, di difficile omogeneizzazione: la maggior parte di esse è collocata in 10 diversi quartieri della città di Napoli, da Soccavo-Fuorigrotta fino a San Giovanni a Teduccio. Dal 2022

¹⁸ Aggiornamento al 31.12.2024.

¹⁹ Nel totale non sono ricompresi i dottorati con sede presso la Scuola Superiore Meridionale, che dall'a.a. 2023/24 ha piena autonomia amministrativa/didattica.

²⁰ Fonte: Ufficio Gestione ed Analisi dei dati. Estrazione dati del 15.1.2025.

²¹ In Italia si contano 12 mega-Atenei, ovvero università con più di 40.000 iscritti, secondo la classificazione proposta in Donna, G., L'Università che crea valore pubblico, il Mulino, 2018.



ha sede nel quartiere di **Scampia** il corso di laurea in Infermieristica, laddove prima sorgeva la "Vela H", grazie ad una complessa operazione di recupero e riqualificazione. Altre sedi sono collocate fuori dal territorio del comune di Napoli²², tra cui la sede di **Avellino**, annessa al Dipartimento di Agraria. Il complesso del **Frullone**, destinato a sede del Dipartimento di Medicina Veterinaria e Produzioni Animali ed oggetto di un importante intervento di recupero, è prossimo all'apertura.

3.2 Programmazione – Organizzazione del Lavoro Agile

L'attuale quadro normativo vigente in materia di lavoro agile nel pubblico impiego - a partire dal DPCM del 23.09.2021 e dal Decreto del Ministro per la P.A. dell'8.10.2021, cui ha fatto seguito il Decreto del Direttore Generale n. 816 del 20.10.2021 - ha consentito il passaggio dal lavoro agile "emergenziale" al lavoro agile "ordinario", quale misura organizzativa strutturata, alla quale si accede mediante la stipula di un accordo individuale tra il lavoratore e il Referente/Responsabile di Struttura.

In data 29 dicembre 2023, il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha emanato un'ulteriore direttiva sul lavoro agile nel pubblico impiego, con la quale è stato, in primis, ribadito espressamente che *"come strumento organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il lavoro agile nel pubblico impiego è regolato, per ciascun lavoratore, da accordi individuali - sottoscritti con il dirigente/capo struttura – che calano nel dettaglio obiettivi e modalità ad personam dello svolgimento della prestazione lavorativa."*

Con riferimento, poi, ai soggetti "fragili" – come individuati dal Decreto Interministeriale del 04.02.2022 – è stato chiarito che l'ormai superata emergenza pandemica e la gestione, da parte delle amministrazioni, del lavoro agile come strumento organizzativo ordinario orientato alla produttività e, nel contempo, alle esigenze di *work-life balance* dei lavoratori, hanno fatto ritenere superata l'esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge concernenti la tutela rafforzata per tale categoria di lavoratori.

L'attenzione per i dipendenti più esposti a situazioni di rischio per la salute, tuttavia, non è venuta meno: la direttiva ha evidenziato infatti la necessità di garantire a detti soggetti la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile *"anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza"*.

Le attività *smartabili* e i servizi per tutte le Strutture dell'Ateneo (allegato al PIAO di Ateneo 2022-2024) cui fece seguito, in data 27.6.2022, il confronto con tutte le Organizzazioni Sindacali e con la R.S.U. sono da considerarsi ancora valide con riferimento al presente P.I.A.O.

Sono pubblicati, pertanto, sul sito web di Ateneo – nella pagina dedicata al presente P.I.A.O. – l'elenco delle attività 'smartabili' raggruppate per Strutture similari ("Centri-Musei-Orto botanico", "Dipartimenti", "Aree", "Scuole"), nonché la tabella che individua i rispettivi Referenti/Responsabili di struttura.

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

Appendice 3.2.A Disciplinare del lavoro agile

Appendice 3.2.B Indicatori del lavoro agile

Si specifica che tutta la disciplina del lavoro agile riportata nel presente documento e nei relativi allegati/appendici riguarda il personale tecnico-amministrativo esclusivamente universitario ad eccezione dei CEL e del personale medico, sanitario ed ausiliario delle AOU che svolge attività assistenziale.

²² L'insediamento più rilevante per dimensioni fuori dal territorio comunale è quello di Portici, quello di più recente acquisizione è Villa Ferretti, sita nel comune di Bacoli.



3.3 Programmazione triennale dei fabbisogni

La sezione è redatta in continuità con la Programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2024-26 ed ‘allo stato dell’arte’, ovvero nelle more del D.M. del MUR con il quale si provvederà all’assegnazione dei cc.dd. punti organico 2024 e 2025 nonché nelle more della proroga del termine di utilizzo dei punti organico derivanti da programmazione anni precedenti; sarà, pertanto, oggetto di eventuali rivisitazioni e rimodulazioni, ove necessarie in ragione degli sviluppi normativi nonché delle richieste dei Dipartimenti di attivazione delle procedure di reclutamento del personale docente e ricercatore.

La programmazione è stata elaborata in continuità con la precedente annualità e con gli obiettivi ivi stabiliti e tiene conto dei **vincoli** alla programmazione, rappresentati:

- dalla **normativa** in materia,
- dalla **stima del turnover** derivante dalle cessazioni dal servizio nel triennio,
- dalla **del flusso di risorse finanziarie registrati nel triennio precedente provenienti dal FFO e dalle tasse degli studenti.**

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

3.4 Formazione del personale

Le attività formative rivolte al personale Dirigente e Tecnico-Amministrativo di Ateneo per il triennio 2025/2027 tengono conto delle **traiettorie strategiche**, nonché delle indicazioni del Ministro per la Pubblica Amministrazione.²³

Il catalogo dell’offerta formativa pianificata è riportato nell’Appendice 3.4 *Formazione del personale dirigenziale e tecnico-amministrativo*, che costituisce parte integrante della presente sezione e a cui si fa rinvio.

Si riportano di seguito le finalità perseguite con le attività formative, a cui guardare non già in una logica adempimentale, ma quale preziosa opportunità di crescita e sviluppo del capitale umano di Ateneo e strumento di promozione del benessere organizzativo:

- rafforzare ulteriormente le competenze del personale funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica promosse dal PNRR;
- sviluppare le competenze di leadership, nonché le soft skills, ovvero competenze personali (es. gestione dello stress, benessere emotivo, mentalità positiva, adattabilità, affidabilità), competenze interpersonali (es. comunicazione efficace, ascolto attivo, empatia, gestione del conflitto), competenze cognitive (es. risoluzione dei problemi, presa di decisione), competenze di gestione del tempo e delle risorse (es. organizzazione, pianificazione, orientamento all’obiettivo), competenze motivazionali (es. autodeterminazione, persistenza, automonitoraggio);

²³ Cfr. Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 ottobre 2022, che definisce, tra l’altro, il “Modello di competenze dei dirigenti della Pubblica Amministrazione”; Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 sulla “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”; Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 giugno 2023 sul “Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle Pubbliche Amministrazioni”; Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell’11 novembre 2023 sulla “Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale”; [Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione sulla “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”](#).



- rafforzare la coscienza del ruolo ricoperto, affinché ciascuno/a possa meglio comprendere il valore del contributo che il lavoro, suo e dei colleghi, fornisce al raggiungimento degli obiettivi di Ateneo;
- potenziare le conoscenze e competenze per la gestione dei finanziamenti europei;
- accrescere le competenze tecniche e professionali e assicurare l'aggiornamento relativamente a recenti novità normative intervenute nei vari ambiti;
- rafforzare le competenze del personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisti di lavori, servizi e forniture;
- supportare le Strutture dell'Ateneo per il continuo miglioramento dei processi e dei risultati, con particolare riguardo alla Didattica, alla Ricerca ed alla Terza Missione;
- rafforzare le competenze richieste per il miglioramento del Sistema di Assicurazione della Qualità dell'Ateneo;
- implementare le competenze digitali e garantire un uso consapevole ed efficace delle nuove tecnologie, per promuovere un ambiente lavorativo che favorisca l'innovazione, tenendo conto anche del ruolo dell'intelligenza artificiale nella modernizzazione della P.A.;
- rafforzare le conoscenze in materia di cybersecurity, necessarie per affrontare eventuali minacce digitali;
- consolidare la conoscenza degli applicativi di Ateneo, basilari ai fini della gestione quotidiana delle procedure e dell'utilizzo delle piattaforme di collaborazione e comunicazione a distanza;
- consolidare le competenze in materia di etica, prevenzione della corruzione, trasparenza ed integrità, per migliorare la capacità del personale di Ateneo di prendere decisioni che contribuiscano alla creazione di valore pubblico;
- consolidare la consapevolezza del valore della privacy e rafforzare le competenze e conoscenze per la protezione dei dati personali;
- contribuire allo sviluppo del lavoro agile mediante la diffusione di moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, nonché la collaborazione e condivisione delle informazioni;
- proseguire nella formazione e nell'aggiornamento in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ai sensi del D.Lgs.81/2008;
- proseguire nell'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per promuovere la sostenibilità;
- migliorare le attività di informazione e comunicazione;
- diffondere ulteriormente la cultura dell'integrazione nella Comunità universitaria, al fine di promuovere il contrasto a fenomeni discriminatori relativamente al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla religione, alla lingua, alla provenienza etnica, alle convinzioni politiche, alle condizioni personali e/o di disabilità e promuovere l'equità nella fornitura dei servizi dell'Ateneo.

Proseguirà, inoltre, l'organizzazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto.

Si richiama l'attenzione su quanto precisato nella pagina introduttiva dell'appendice 3.4 e – in ordine al collegamento con le altre sezioni del presente Piano – si evidenzia in particolare che per l'anno 2025:

- i destinatari delle singole iniziative formative devono essere individuati - in coerenza con gli obiettivi strategici di Ateneo - tenendo conto dell'attività che l'unità di personale già svolge presso l'Ufficio/Struttura di appartenenza o che si prevede di assegnare alla stessa, ma anche dell'esito della **valutazione della performance**;
- è assegnato a tutte le U.O. di Ateneo un **obiettivo di performance organizzativa (obiettivo di continuità) correlato al contributo per la pianificazione ed il monitoraggio in corso d'anno - per**



ciascuna unità di personale della U.O. - della formazione, con invio al dirigente/Responsabile di Struttura di rapporti di monitoraggio sintetico;

- è assegnato a tutti/e i/le dirigenti un obiettivo correlato alla pianificazione della formazione per il personale in servizio presso l'Area e gli Uffici di afferenza;
- per ciascuna unità di personale dirigenziale t.a. è prevista la valutazione, quale voce di comportamento, del raggiungimento del numero minimo di 40 ore/anno, inclusa la formazione obbligatoria;
- è pianificato un obiettivo di *performance trasversale* del personale t.a. (cfr. appendice 2.2 tabella 2.2.4) correlato alla messa in esercizio di apposita piattaforma per la gestione dei processi relativi alla formazione del personale di Ateneo;
- la rendicontazione finale in ordine al conseguimento degli obiettivi di performance di dirigenti e dipendenti correlati alla formazione (inclusi gli obiettivi di continuità) è riportata nella Relazione sulla performance 2025.

Sezione 4 - Monitoraggio

Il monitoraggio si realizza attraverso:

- a. il confronto continuo in corso d'anno con i soggetti assegnatari degli obiettivi di performance e/o coinvolti nella realizzazione delle azioni programmate, anche attraverso appositi incontri in cui vengono esaminate le eventuali criticità segnalate e le relative proposte di rimodulazione, nonché le proposte di miglioramento, di cui tener conto in sede di ripianificazione/assestamento;
- b. la verifica e rendicontazione in itinere dello stato di avanzamento degli obiettivi e delle azioni programmate, con l'elaborazione di report relativi ai risultati intermedi raggiunti e all'eventuale scostamento negativo o positivo.

La valutazione dell'impatto delle azioni e degli obiettivi pianificati sull'utenza esterna ed interna è condotta anche per l'annualità in corso mediante adesione al progetto *Good Practice* (coordinato dal Politecnico di Milano), nonché con indagini anche interne – rese stabili e strutturali a partire dalle sperimentazioni degli anni passati - volte a rilevare il grado di soddisfazione dell'utenza rispetto ai servizi erogati dalle unità organizzative o a specifiche iniziative. I relativi risultati sono elaborati ed esaminati per progettare e pianificare, nella logica sottesa al ciclo delle *performance*, le opportune azioni correttive e/o di miglioramento.

Monitoraggio relativo agli obiettivi di *performance*

Le modalità e i termini di invio dei report di monitoraggio:

- a. relativamente agli obiettivi istituzionali e trasversali sono definiti dal Direttore Generale e comunicati in corso d'anno alle unità di personale che supportano lo stesso nel monitoraggio;
- b. relativamente agli obiettivi assegnati alle singole unità di personale sono riepilogati negli allegati nn. 2, 4 e 5 al SMVP 2025, per le singole categorie di personale dirigenziale e t.a. con incarico del D.G.;
- c. relativamente agli obiettivi di continuità sono riepilogati nell'allegato n. 6 al SMVP 2025.

I predetti termini e modalità sono altresì riepilogati, a titolo agevolativo, nei facsimili dei fascicoli di valutazione.



Monitoraggio relativo allo stato di attuazione delle misure di trasparenza e prevenzione della corruzione

Le **modalità** e i **termini di invio dei report di monitoraggio** sono riportati:

- nella tabella 2.2.2 – ob AT (appendice 2.2 al presente Piano) per i/le **Dirigenti**;
- nella tabella 2.2.3 – ob AT (appendice 2.2 al presente Piano) per le **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 le altre Strutture di Ateneo.

Monitoraggio relativo alla pianificazione del lavoro agile

Il monitoraggio dello stato di attuazione della sezione del presente Piano relativa al lavoro agile è curato dalla Dirigente dell'Area Organizzazione e Sviluppo – con il supporto dei competenti Uffici – unitamente al C.S.I. di Ateneo e con la collaborazione di tutti i dirigenti, con riferimento agli specifici indicatori riportati nell'appendice 3.2.B; gli esiti del monitoraggio sono trasmessi al Direttore Generale e costituiscono il punto di partenza per l'ulteriore pianificazione.

Sezione 5 - Azioni di parità

Nel corso del 2024 è stato portato a termine il processo per la redazione e l'approvazione del Terzo Bilancio di Genere di Ateneo, base di dati e raccolta di informazioni indispensabili per la progettazione e pianificazione di nuove azioni per la parità. Il Terzo BdG è stato approvato nel mese di dicembre 2024; si è proceduto altresì alla proroga del *Gender Equality Plan* (GEP) 2022-24, nelle more dell'elaborazione del nuovo ciclo di pianificazione (GEP 2025-27).

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

In attesa dell'elaborazione del nuovo ciclo di pianificazione, **alcune delle azioni più significative del ciclo precedente sono state riproposte come obiettivi di performance**, consistenti, essenzialmente, in interventi di formazione specifica, di promozione di strumenti a sostegno di prodotti per la ricerca che tengano in conto la prospettiva di genere, di supporto alle ricercatrici in maternità.

E' inoltre valorizzato l'impegno dell'Ateneo al costante aggiornamento e miglioramento della disciplina del lavoro agile.

La sezione sarà aggiornata in corso d'anno, ove necessario/opportuno in conseguenza dell'approvazione del nuovo ciclo di pianificazione.

Sezione 6 - Azioni di inclusione

Nel corso dei precedenti cicli di pianificazione, l'Ateneo ha dato conto delle azioni programmate (e realizzate) con riguardo all'accessibilità digitale.

Per il presente ciclo di pianificazione, **alcune azioni sono declinate come obiettivi di performance** (tab. 2.2.4), da realizzarsi a cura di personale di Ateneo in possesso di specifiche competenze, già formato o da formare: gli interventi di formazione sono funzionali alla creazione di una rete di referenti che dovrà in primo luogo approcciare l'aspetto dell'accessibilità della modulistica, intesa come primo e tradizionale strumento di contatto tra l'Amministrazione e l'Utenza.



ACCESSIBILITA' DIGITALE

Come previsto prescritto dall'art. 9, comma. 7 del D.L. n. 179/2012 e ribadito dalle Linee Guida sull'Accessibilità degli strumenti informatici, l'Ateneo provvede alla pubblicazione degli obiettivi di accessibilità digitale di Ateneo con cadenza annuale, entro il 31 marzo, sia sul portale unina, nella sezione Trasparenza (<https://www.unina.it/trasparenza/altri>) che sul portale AGID (<https://form.agid.gov.it/view/eeacd770-e11d-11ee-a506-b77871014fe4>).

L'apposito Gruppo di Lavoro sull'Accessibilità di Ateneo (Centro di Ateneo per i Servizi Informativi e Centro di Ateneo SINAPSI - Servizi per l'Inclusione Attiva e Partecipata degli Studenti), costituito *ad hoc* dal RTD di Ateneo, ha proseguito con l'attività di aggiornamento degli obiettivi di Ateneo e delle dichiarazioni di accessibilità di siti web e di app sotto il dominio unina. Nello specifico, nel 2024 sono state effettuate le verifiche tecniche di accessibilità per circa 50 siti e app gestiti direttamente dal CSI e, a seguire, sono state aggiornate le relative dichiarazioni sul portale AGID, delle quali un 50% è riferibile ai siti web dei corsi di studio in Medicina; in aggiunta, sono state, altresì, pubblicate le dichiarazioni aggiornate al 2024 di circa 10 siti web non gestiti direttamente dal CSI, la cui verifica di accessibilità è stata effettuata dal responsabile del sito.

Continuano ad essere portate avanti le azioni finalizzate al raggiungimento del 100% dell'accessibilità per tutti i siti di Ateneo, sia per quelli già esistenti che per quelli da implementare, in carico ai responsabili dei siti. A tale scopo, nel contratto di assegnazione di spazio disco (Hosting) sui server di Ateneo per l'implementazione di un nuovo sito, è stata chiaramente introdotta la clausola che il responsabile del sito web si impegna a rispettare tutti gli adempimenti e le attività da porre in essere per rendere accessibile il sito di riferimento, includendo la conformità ai criteri di accessibilità (WCAG 2.1 AA).

In merito alla formazione, nel mese di novembre 2024 il Centro di Ateneo Sinapsi, di intesa con il RTD, ha erogato uno specifico corso in presenza sugli aspetti tecnici e sulle verifiche da effettuare, senza tralasciare l'importante aspetto relativo alla predisposizione/costruzione di un documento da pubblicare, anch'esso soggetto alla preliminare progettazione in un'ottica inclusiva.

Verrà portata avanti, anche per il 2025, la campagna di sensibilizzazione su tale importante tematica, attraverso comunicazioni mirate, corsi di aggiornamento e assistenza tecnica ai webmaster, se necessario. Inoltre, per i siti gestiti direttamente dal CSI, si cercherà di risolvere, ove presenti, alcuni particolari errori di accessibilità "attenzionati" dalle nuovissime Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.2, quali, ad esempio, gli errori relativi al criterio di successo 2.1.1 - tastiera (livello di conformità A). Contestualmente, proseguiranno le attività di aggiornamento delle dichiarazioni di accessibilità sul portale AGID, da effettuarsi annualmente entro il mese di settembre, cercando di incrementarne il numero rispetto ai passati anni.

