

2.2.1 OBIETTIVI ISTITUZIONALI - peso complessivo (distribuito in misura uguale tra tutti gli obiettivi): per il DG 15% e per i dirigenti: 10%											
AMBITO	PROSPETTIVA	OBIETTIVO/AZIONI	INDICATORE	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026	REFERENTE POLITICO	REFERENTE AMMINISTRATIVO	RISORSE*	BASELINE, RISULTATO ATTESO, FONTE	
1	Strategico - PSA - OBIETTIVO 6 – Ricerca Globale - Azione 6.1	Pluriennale Miglioramento	Promuovere la qualità e la crescita della Ricerca in Ateneo, attraverso interventi volti a realizzare un circolo dinamico della conoscenza Supporto e valorizzazione delle attività di ricerca di Ateneo con particolare riferimento alla partecipazione a bandi competitivi Rafforzamento del supporto dell'Amministrazione Centrale alle attività di ricerca delle Strutture decentrate Dipartimenti di Eccellenza - Monitoraggio stato di attuazione dei progetti e dell'andamento della spesa	n. report/anno	almeno n. 2 report/anno	almeno n. 2 report/anno	almeno n. 2 report/anno	Delegato coordinatore alla Ricerca	Dirigente generale, nonché: Dirigente ad interim dell'Area Ricerca e TM (anche con riferimento ai dati ricevuti dalle Strutture decentrate); Dirigente dell'Area Attività Contrattuale e Dirigente dell'Area Bilancio, Area Edilizia, Area Risorse umane, ciascuno per la parte di competenza	Risorse ordinarie di Ateneo	Baseline: 2 monitoraggi/Dipartimento nel 2023 Risultato atteso: miglioramento ed ottimizzazione del supporto dell'Amministrazione Centrale alle attività dei Dipartimenti ed ai progetti strategici FonTE: Relazioni del Direttore Generale e dei/delle dirigenti; atti ufficiali di Ateneo
2	Strategico - PSA - OBIETTIVO 6 – Ricerca Globale e OBIETTIVO 7 - Engaged University- Azioni 6.1 e 7.4	Pluriennale Miglioramento	Promuovere la qualità e la crescita della Ricerca in Ateneo, attraverso interventi volti a realizzare un circolo dinamico della conoscenza Supporto e valorizzazione delle attività di ricerca di Ateneo con particolare riferimento alla partecipazione a bandi competitivi Partecipazione attiva alle reti pubblico-private, agli ecosistemi dell'innovazione e ai centri nazionali di ricerca in relazione al PNRR Rafforzamento del supporto dell'Amministrazione Centrale alle attività di ricerca delle Strutture decentrate Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Monitoraggio stato di attuazione dei progetti e dell'andamento della spesa	n. report/anno	almeno n. 2 report/anno	almeno n. 2 report/anno	almeno n. 2 report/anno	Delegato coordinatore alla Ricerca	Dirigente generale, nonché: Dirigente ad interim dell'Area Ricerca e TM (anche con riferimento ai dati ricevuti dalle Strutture decentrate); Dirigente dell'Area Attività Contrattuale e Dirigente dell'Area Bilancio, Area Edilizia, Area Risorse umane, ciascuno per la parte di competenza	Risorse ordinarie di Ateneo	Baseline: 2 monitoraggi nel 2023 Risultato atteso: miglioramento ed ottimizzazione del supporto dell'Amministrazione Centrale alle attività dei Dipartimenti ed ai progetti strategici FonTE: Relazioni del Direttore Generale e dei/delle dirigenti; atti ufficiali di Ateneo
3	Parità di Genere - GEP – Azione n. 17: Formazione specifica per commissioni di concorso e governance su <i>Unconscious bias</i>	Pluriennale Miglioramento	Formazione della comunità universitaria sulle tematiche di genere Erogazione modulo aggiuntivo su "Unconscious Bias" all'interno del MOOC "Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università" su piattaforma Federica web learning	a) n. iniziative/anno finalizzate alla diffusione del modulo tra i componenti delle Commissioni di concorso b) monitoraggio della fruizione da parte del personale componente le Commissioni di concorso (operanti nell'anno 2024): SI/NO	a) almeno n. 1 b) SI			Coordinatrice del Gruppo di Lavoro per l'attuazione del processo del BILANCIO DI GENERE	Direttore Generale (con il supporto del personale del Centro FEDERICA WEB-LEARNING e dell'Ufficio formazione)	Risorse ordinarie di Ateneo	Risultato atteso: aumento della consapevolezza sulle tematiche di genere, con particolare riguardo ai meccanismi che generano disparità all'interno delle università e alle discriminazioni basate sullo stigma sessuale e di genere Baseline e Fonte: a) stato di avanzamento dell'azione n. 17 del GEP, riportato nella pagina web https://www.unina.it/web/paritadi-genero/azioni-per-la-parita (cfr. Area 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera), b) report di monitoraggio dell'Ufficio Formazione
4	Strategico - PSA- TRAIETTORIA Semplificazione e Università Agile Parità di Genere - GEP - Azione 1A - Lavoro Agile	Pluriennale Innovazione	Investire nell'empowerment delle risorse umane Aggiornamento del disciplinare di Ateneo sul lavoro agile, alla luce del nuovo quadro normativo nazionale e delle previsioni del nuovo CCNL	SI/NO	SI, ove necessario a seguito di innovazioni normative, contrattuali e/o organizzative	SI, ove necessario a seguito di innovazioni normative, contrattuali e/o organizzative		Direttore generale e Dirigente della Area Risorse umane		risorse ordinarie di Ateneo	Risultato atteso: introdurre ed attuare misure finalizzate ad accrescere il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e la conciliazione dei tempi di vita/lavoro. Baseline e Fonte: disciplinare aggiornato (vedi app. 3.2.A PIAO)/ atti di Ateneo/sito web di Ateneo, pagina dedicata: https://www.unina.it/ateneo/misure-lavoro-agile
5	Strategico - PSA- TRAIETTORIA Semplificazione e Università Agile Parità di Genere - GEP - Azione 1A - Lavoro Agile	Pluriennale Innovazione	Investire nell'empowerment delle risorse umane e migliorare la qualità dei servizi. Introdurre ed attuare misure finalizzate ad accrescere il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e la conciliazione dei tempi di vita/lavoro. Monitoraggio degli indicatori riportati nella sezione LAVORO AGILE del presente PIAO, anche ai fini dell'elaborazione del PIAO 2025/27	n. report/anno	almeno 2	almeno 2	almeno 2	Dirigente dell'Area Organizzazione e Sviluppo - unitamente al CSI di Ateneo - con il contributo di tutti i dirigenti, ciascuno per la parte di competenza		Risorse ordinarie di Ateneo	Baseline e fonte: monitoraggio per l'anno 2023 (vedi app. 3.2.B) Risultato atteso: Miglioramento della pianificazione e della regolazione in materia di lavoro agile. Aggiornamento sez. Lavoro Agile PIAO 2025-27
6	Strategico - PSA- TRAIETTORIA Semplificazione e Università Agile	Pluriennale Miglioramento	Semplificazione dei processi ed accelerazione dei tempi procedurali. Reingegnerizzazione e digitalizzazione dei processi delle strutture di Ateneo	Stato di avanzamento delle azioni di riprogettazione/adeguamento individuate come prioritarie dal Direttore generale e dal Gruppo di lavoro interdisciplinare per la Razionalizzazione del Modello Organizzativo e Procedurale dell'Ateneo	A) sperimentazione finalizzata alla messa in esercizio del nuovo Portale web di Ateneo; B) potenziamento del sistema di posta elettronica per il personale; C) ultimazione dello studio di fattibilità per la migrazione ad una nuova piattaforma di gestione della didattica e delle carriere degli studenti D) studio di fattibilità per la realizzazione di un'applicazione finalizzata all'acquisizione delle richieste di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali e di insegnamento, e delle comunicazioni di svolgimento di attività liberamente esercitabili E) sviluppo di nuove funzionalità nell'app MYUNINA	da definire	da definire	Gruppo di lavoro interdisciplinare per la Razionalizzazione del Modello Organizzativo e Procedurale dell'Ateneo	Direttore Generale e Dirigenti - CSI di Ateneo	risorse ordinarie di Ateneo	Baseline: per E), app 'rilasciata' in via sperimentale nel dicembre 2023 Risultato atteso: miglioramento della comunicazione con le componenti della Comunità Universitaria e con gli stakeholder esterni FonTE: Relazioni del Direttore Generale e dei Dirigenti; verbali del Gruppo di lavoro interdisciplinare per la Razionalizzazione del Modello Organizzativo e Procedurale dell'Ateneo.
7	Strategico - PSA- TRAIETTORIA Semplificazione e Università Agile Parità di Genere - GEP - Azioni 2A e 2B -	Pluriennale Miglioramento	Promozione richieste congedo parentale da parte dei padri A) Realizzazione/aggiornamento di materiale informativo (brochure/FAQ o video) per diffondere in Ateneo le conoscenze di base, giuridiche e procedurali, per la fruizione dei congedi parentali da parte dei padri; B) realizzazione di statistiche interne annuali di monitoraggio delle richieste di congedi parentali presentate per genere	a) n. iniziative/anno realizzate per diffondere le informazioni sull'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri b) n. report/anno di monitoraggio delle richieste di congedi parentali presentate per genere	A) ≥ 1 B) ≥ 1	A) ≥ 1 B) ≥ 1	A) ≥ 1 B) ≥ 1	Coordinatrice del Gruppo di Lavoro BILANCIO DI GENERE	Direttore Generale, con il supporto della Responsabile dell'Ufficio Assenze e Presenze Personale Contrattualizzato (UAPPC)	risorse ordinarie di Ateneo	Risultato atteso: aumento della consapevolezza sulle tematiche di genere, con particolare riguardo ai meccanismi che generano disparità Baseline e Fonte: stato di avanzamento dell'azione n. 2 del GEP, riportato nella pagina web https://www.unina.it/web/parita-di-genero/azioni-per-la-parita (cfr. Area 1 - Equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa)

2.2.1 OBIETTIVI ISTITUZIONALI - peso complessivo (distribuito in misura uguale tra tutti gli obiettivi): per il DG 15% e per i dirigenti: 10%

AMBITO	PROSPETTIVA	OBIETTIVO/AZIONI	INDICATORE	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026	REFERENTE POLITICO	REFERENTE AMMINISTRATIVO	RISORSE*	BASELINE, RISULTATO ATTESO, FONTE	
8	Parità di Genere - GEP - Azione n. 3: Servizi di Welfare	Pluriennale Innovazione	Iniziative finalizzate ad erogare nuovi servizi di welfare A) Progettazione e realizzazione di nuovi servizi di welfare per il personale di Ateneo B) Monitoraggio del livello di soddisfazione complessiva dei/delle dipendenti di Ateneo e del livello di soddisfazione per genere	A) Stato di avanzamento della progettazione/realizzazione di nuovi servizi di welfare B) n./anno di monitoraggi del livello di soddisfazione complessiva del personale dipendente e del livello di soddisfazione per genere C) % dipendenti complessivamente soddisfatti/e	A) avvio della realizzazione di nuovi servizi di welfare B) ≥ 1 C) +5% rispetto al 2023		Presidente CUG	Direttore Generale	Ateneo (da definire)	Risultato atteso: Miglioramento del grado di benessere dei lavoratori e delle lavoratrici di Ateneo Baseline e Fonte: stato di avanzamento dell'azione n. 3 del GEP, riportato nella pagina web https://www.unina.it/web/parita-di-genere/azioni-per-la-parita (cfr. Area 1 - Equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa); sito web di Ateneo: https://www.unina.it/ateneo/personale/iniziative_agevolazioni	
9	Strategico - PSA TRAIETTORIE 1-2-3-4	Pluriennale Innovazione	Contributo al miglioramento del Sistema di Governo e di Assicurazione della Qualità dell'Ateneo	% di attuazione delle azioni di miglioramento raccomandate da NdV/PQA come prioritarie per ciascun anno	100%	100%	100%	Rettore	Direttore generale e dirigenti	Risorse ordinarie di Ateneo	Baseline: il rendiconto sarà reso disponibile con la Relazione Performance 2023 Risultato atteso: progressivo miglioramento del Sistema di Governo e di Assicurazione della Qualità dell'Ateneo FonTE: relazioni annuali del NdV/PQA
10	PSA - Transizione Ecologica/ Efficientamento energetico (Dieci azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella PA- Dipartimento della Funzione Pubblica)	Pluriennale Innovazione	Iniziative, misure e soluzioni organizzative adottate per promuovere/favorire l'uso razionale dell'energia, delle fonti energetiche rinnovabili e delle risorse naturali. A) Realizzazione di punti di erogazione/prelievo di acqua potabile negli edifici universitari. B) Diffusione di indicazioni operative su risparmio ed efficienza energetica in Ufficio C) Formazione specifica del personale D) Mappatura aree di ristoro	A) n. punti di prelievo realizzati, funzionanti ed aperti alla fruizione B) SI/NO C) Stato di avanzamento D) Stato di avanzamento	A) ulteriori n. 100, completi di QR code UNIAQUAM B) SI, con almeno 2 canali di comunicazione C) almeno 1 iniziativa formativa rivolta a tutto il personale dirigenziale e t.a. D) progettazione del sistema	da definire	da definire	Commissione di Ateneo con Delega alle Politiche di Sostenibilità	Dirigente dell'Area Attività contrattuale/Dirigente dell'Area Edilizia/Dirigente dell'Area Organizzazione e Sviluppo	Risorse ordinarie di Ateneo	Baseline: n.33 punti/acqua Definizione e diffusione del manuale operativo ENEA; Individuazione del catalogo dei corsi (cfr. appendice 3.4 al PIAO 24/26) Risultato atteso: aumento della consapevolezza della Comunità Universitaria sulla tematica del risparmio energetico e sull'uso razionale dell'energia. Contributo alla riduzione della plastica monouso ed incentivo al consumo di acqua pubblica. FonTE: Relazioni e report dei Dirigenti; atti e pubblicazioni ufficiali.
11	Strategico - PSA - TRAIETTORIA 3- Semplificazione ed Università Agile OBIETTIVO 4 – Responsabilità e Gestione Sostenibile Azione 4.3	Pluriennale Miglioramento	Definire processi e strumenti per la gestione degli edifici federiciani volti al miglioramento del benessere e della sicurezza Implementazione del Cruscotto di Monitoraggio a supporto dei Piani di miglioramento derivanti dai DVR	a) n. dipartimenti le cui informazioni sono caricate nel cruscotto b) n. dipartimenti per i quali è presente un piano di realizzazione degli interventi	A) ulteriori n. 3 Dipartimenti B) ulteriori n. 3 Dipartimenti	da definire	Rettore	Dirigente dell'Area Prevenzione e Protezione	risorse ordinarie di Ateneo + budget per eventuali campionamenti	Baseline: 4 DVR al 31.12.2021 Risultato atteso: Miglioramento della sicurezza nelle sedi universitarie FonTE: Relazione del Dirigente (ad interim) dell'Area	
12	Strategico - PSA - TRAIETTORIA 3- Semplificazione ed Università Agile	Annuale Miglioramento	Supporto alla VQR 2020-24	Stato di avanzamento	Definizione di indirizzi operativi per il supporto alla raccolta e valutazione dei Casi di Studio		Delegati del Rettore alla Ricerca e alla TM	Direttore generale, n. q. di Dirigente ad interim dell'Area Ricerca e TM	Risorse ordinarie di Ateneo	Baseline: - (avvio attività) Risultato atteso: miglioramento dei processi propedeutici alla VQR 20-24 FonTE: Relazione del Dirigente (ad interim) dell'Area	
13	Strategico - PSA- TRAIETTORIA Semplificazione e Università Agile	Pluriennale Innovazione	Adeguamento delle Classi di Laurea alla riforma di cui ai DD.MM. 1648-9/2023	Stato di avanzamento	Definizione ed emanazione di apposito atto di indirizzo		Delegato alla Didattica	Dirigente dell'Area Didattica e Servizi agli Studenti	Risorse ordinarie di Ateneo	Baseline: - (avvio attività) Risultato atteso: coordinamento dei processi di adeguamento ai DDMM 1648-9 FonTE: Relazione del Dirigente dell'Area; atti ufficiali di Ateneo	
14	Strategico - PSA- TRAIETTORIA Semplificazione e Università Agile Parità di Genere - GEP - Azione 1A - Lavoro Agile Etica e Trasparenza	Pluriennale Innovazione	Investire nell'empowerment delle risorse umane e migliorare la qualità dei servizi. Monitoraggio e miglioramento servizi a distanza Contributo per la parte di competenza alle seguenti attività: A) Definizione/aggiornamento del sistema di monitoraggio dei servizi erogati a distanza B) Pubblicazione on line degli standard di qualità C) monitoraggio del grado di soddisfazione dell'utenza in relazione ai servizi a distanza	raggiungimento dei target di Ateneo, fissati per questo obiettivo nell'appendice 3.2.B del PIAO: SI/NO	SI A tal fine sono programmate le seguenti azioni: A) trasmissione entro il 30/6/2024 all'Ufficio Organizzazione e Performance dell'elenco aggiornato dei servizi di competenza dell'Area e degli Uffici di afferenza (a fini agevolativi, tale Ufficio trasmette a ciascun/a dirigente, in sede di invio via PEC del fascicolo di valutazione, l'elenco dei servizi dell'Area che risulta agli atti) B) trasmissione entro il 30/9/2024 all'Ufficio Organizzazione e Performance del 100% delle carte dei servizi richieste via PEC (i facsimile e l'ulteriore documentazione utile per completare/aggiornare le schede dei servizi sono resi disponibili tempestivamente a cura di tale Ufficio); C) verifica dell'avvenuta pubblicazione sul sito web di Ateneo - nella sezione SERVIZI EROGATI - del 100% delle carte dei servizi aggiornate di competenza, con ritrasmissione schede qualora occorrono aggiornamenti/modifiche D) monitoraggio del grado di soddisfazione dell'utenza in relazione al 100% dei servizi di competenza dell'Area e degli Uffici di afferenza, le cui carte sono pubblicate sul sito web di Ateneo, nella sezione SERVIZI EROGATI	100%	100%	Dirigenti, ciascuno per l'Area di competenza	Risorse ordinarie di Ateneo	Baseline e fonte: cfr. appendice 3.2.b (Indicatori lavoro agile); sito web di Ateneo. Risultato atteso: Miglioramento della pianificazione e della regolazione in materia di lavoro agile e dei servizi resi a distanza. Aggiornamento sez. Lavoro Agile PIAO 2024-26	

2.2.1 OBIETTIVI ISTITUZIONALI - peso complessivo (distribuito in misura uguale tra tutti gli obiettivi): per il DG 15% e per i dirigenti: 10%

AMBITO	PROSPETTIVA	OBIETTIVO/AZIONI	INDICATORE	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026	REFERENTE POLITICO	REFERENTE AMMINISTRATIVO	RISORSE*	BASELINE, RISULTATO ATTESO, FONTE
Strategico - PSA- TRAIETTORIA Semplificazione e Università Agile Parità di Genere - GEP - Azione 1A - Lavoro Agile 15 Etica e Trasparenza	Pluriennale Miglioramento	Sistema di Mappatura dei Processi relativi all'erogazione di servizi ad utenti interni/esterni. Contributo per la parte di competenza alle seguenti attività: A) Revisione/aggiornamento degli elenchi dei processi relativi a servizi erogati B) Incremento delle Mappature dei processi revisionati	raggiungimento dei target di Ateneo, fissati per questo obiettivo nell'appendice 3.2.B del PIAO: SI/NO	SI A tal fine sono programmate le seguenti azioni: A) trasmissione entro il 30/6/2024 all'Ufficio Organizzazione e Performance dell'elenco aggiornato dei processi relativi a servizi dell'Area e degli Uffici di afferenza (a fini agevolativi, tale Ufficio trasmette a ciascun/a dirigente, in sede di invio via PEC del fascicolo di valutazione, l'elenco dei processi di competenza che risulta agli atti); B) trasmissione entro il 31/10/2024 all'Ufficio Organizzazione e Performance delle mappature dei processi di competenza dell'Area e degli Uffici di afferenza (i facsimile e il supporto metodologico utile per completare le mappature sono assicurati a cura dell'Ufficio Organizzazione e Performance);	da definire	da definire		Dirigenti, ciascuno per l'Area di competenza	Risorse ordinarie di Ateneo	Baseline e fonte: cfr. appendice 3.2.b (Indicatori lavoro agile). Risultato atteso: Miglioramento della pianificazione e della regolazione in materia di lavoro agile e processi relativi a servizi. Aggiornamento sez. Lavoro Agile PIAO 2024-26

* è in corso di realizzazione un primo collegamento tra ciclo di bilancio e ciclo della performance (rif.: tab. 2.2.2), attraverso il quale estrarre, a consuntivo, dati sulle risorse utilizzate per la realizzazione degli obiettivi contenuti nel P.S.A.. Pertanto, la colonna sarà aggiornata in ragione dei progressi conseguiti nell'implementazione del progetto