

2.2.1 OBIETTIVI ISTITUZIONALI											
peso: per il DG 15% della valutazione complessiva della performance 2025 (peso distribuito in misura uguale tra TUTTI gli obiettivi istituzionali); per i dirigenti indicati quali assegnatari di singoli obiettivi è invece specificato nella presente tabella il sub-peso rispetto al peso complessivo del 55% degli obiettivi assegnati a ciascun dirigente (obiettivi istituzionali e obiettivi organizzativi di struttura)											
AMBITO	PROSPETTIVA	OBIETTIVO/AZIONI	INDICATORE	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027	REFERENTE AMMINISTRATIVO/DIRIGENTE COORDINATORE	BASELINE , RISULTATO ATTESO, FONTE	PRINCIPALI CONTRIBUTORI*	RISORSE**	STAKEHOLDER
1		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	> 2	> 2	> 2	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 (sub-peso 5%)	Baseline: v. Relazione performance 2023, par. 2.2.2 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	Personale dei 12 Dipartimenti di Eccellenza (UU.OO. e personale di supporto alla Direzione), nonché degli Uffici di Staff e dei competenti Uffici delle Aree Ricerca e TM, Attività contrattuale, Bilancio e Finanza, Edilizia, Risorse Umane, Prevenzione e Protezione, Legale, Privacy e Trattamenti Accessori e Pensionistici e - nella misura in cui siano presenti in progetto attività didattiche di ALTA QUALIFICAZIONE - dell'Area Didattica e Servizi agli Studenti.	Risorse ordinarie di Ateneo	Personale docente e ricercatore, dottorandi, studenti, MUR
2		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	> 2	> 2		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, ciascuno per la parte di competenza (sub-peso 5%)	Baseline: v. Relazione performance 2023, par. 2.2.2 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	Personale dei competenti Uffici delle Aree Ricerca e TM, Attività contrattuale, Bilancio e Finanza, Edilizia, Prevenzione e Protezione, Legale, Privacy e Trattamenti Accessori e Pensionistici, degli Uffici di Staff e Personale dei Dipartimenti e dei Centri di Ricerca coinvolti nei Progetti.	Risorse ordinarie di Ateneo	Personale docente e ricercatore, dottorandi, studenti, MUR, MIMIT, Ministero della Salute
3		Parità di Genere PSA - Terza Missione/Impatto sociale- Interventi prioritari per il triennio 24-26; Agenda 2030, ob. 5; GEP di Ateneo: Azione n. 17: Formazione specifica per commissioni di concorso su <i>Unconscious bias</i> Azione n. 2- Promozione richieste congedo parentale da parte dei padri Azione n. 27: Premio annuale per la migliore tesi di dottorato, master, specializzazione che includa la dimensione di genere Azione n. 18: Sostegno alle ricercatrici in maternità	A) n..report/anno per il monitoraggio della fruizione da parte del personale componente le Commissioni di concorso (<i>operanti nell'anno 2025</i>) B) n..report/anno, ripartiti per genere C) n. campagne di diffusione sul sito web di Ateneo delle informazioni relative al premio annuale per la migliore tesi di dottorato/master/specializzazione che includa una dimensione di genere a livello di Ateneo D) n. campagne di diffusione sul sito web di Ateneo delle informazioni relative al bando per il conferimento delle borse	A) ≥ 1 B) ≥ 1 C) ≥ 1 D) > 1	da definire in coerenza con il Gender Equality Plan-Piano delle Azioni Positive	da definire in coerenza con il Gender Equality Plan-Piano delle Azioni Positive	A) dirigente dell'Area Organizzazione e Sviluppo (sub-peso 2%) B) dirigente dell'Area Risorse umane (sub-peso 2%) C) dirigente dell'Area Affari Generali (sub-peso 3%) D) dirigente dell'Area Affari Generali (sub-peso 3%)	Baseline: dati in Terzo Bilancio di Genere 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 FonTE: Relazioni dei Dirigenti, atti ufficiali di Ateneo	Personale dell'Area Organizzazione e Sviluppo, Risorse Umane e Affari Generali e degli Uffici afferenti	Risorse ordinarie di Ateneo	Comunità Universitaria, Utenza esterna
4		Investire nell'empowerment delle risorse umane Aggiornamento delle disposizioni di Ateneo sul lavoro agile e monitoraggio dei relativi indicatori	A) aggiornamento, ove necessario a seguito di innovazioni normative, contrattuali e/o organizzative: SI/NO B) n. report/anno per il monitoraggio degli indicatori del lavoro agile riportati nell'appendice 3.2.B del PIAO	A) SI B) > 2	A) SI B) > 2	A) SI B) > 2	A) dirigente dell'Area Risorse umane (sub-peso 5%) B) dirigente dell'Area Organizzazione e Sviluppo (sub-peso 2%)	Baseline: disciplinare aggiornato (vedi app. 3.2.A PIAO) Risultato atteso: Miglioramento organizzativo ed incremento del benessere lavorativo. Acquisizione di dati ed elementi per la progettazione/implementazione di ulteriori misure e/o adeguamenti. FonTE: atti di Ateneo/sito web di Ateneo, pagina dedicata: https://www.unina.it/ateneo/misure-lavoro-agile	Personale dell'Area Risorse Umane e dell'Area Organizzazione e Sviluppo (e dei competenti Uffici afferenti alla stesse) , nonché - per singoli aspetti - del CSI e dei competenti Uffici delle Aree Legale, Privacy e Trattamenti Accessori e Pensionistici e Prevenzione e Protezione	Risorse ordinarie di Ateneo	Personale tecnico-amministrativo, Utenza (interna ed esterna) dei servizi a distanza

2.2.1 OBIETTIVI ISTITUZIONALI											
peso: per il DG 15% della valutazione complessiva della performance 2025 (peso distribuito in misura uguale tra TUTTI gli obiettivi istituzionali); per i dirigenti indicati quali assegnatari di singoli obiettivi è invece specificato nella presente tabella il sub-peso rispetto al peso complessivo del 55% degli obiettivi assegnati a ciascun dirigente (obiettivi istituzionali e obiettivi organizzativi di struttura)											
AMBITO	PROSPETTIVA	OBIETTIVO/AZIONI	INDICATORE	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027	REFERENTE AMMINISTRATIVO/DIRIGENTE COORDINATORE	BASELINE , RISULTATO ATTESO, FONTE	PRINCIPALI CONTRIBUTORI*	RISORSE**	STAKEHOLDER
5		Reingegnerizzazione e digitalizzazione dei processi delle strutture di Ateneo A) applicativo per il monitoraggio del costo del personale di Ateneo B) applicativo per l'acquisizione delle richieste di autorizzazione allo svolgimento degli incarichi extraistituzionali e di insegnamento e delle comunicazioni di svolgimento delle attività liberamente esercitabili C) introduzione della tessera ATe in Ateneo, in sostituzione dell'attuale documento di riconoscimento cartaceo modello AT D) integrazione della piattaforma PICA con U-GOV DIDATTICA e WEB DOCENTI E) ulteriore implementazione dei servizi di Ateneo presenti nell'App IO F) applicativo per l'acquisizione delle richieste finalizzate al conteggio dell'anzianità contributiva del personale docente, t.a. e dirigenziale di Ateneo	Stato di avanzamento	A. Inizializzazione, popolamento e verifica dei dati B.1 sperimentazione per il pta di almeno 1 U.O., previa validazione del format B.2 sperimentazione per i docenti di almeno 1 U.O., previa validazione del format C. relazione al DG entro il 15/9/2025 sulla possibilità di introduzione in Ateneo, con definizione di una <i>roadmap</i> D. STUDIO DI FATTIBILITA' e conseguente ANALISI DEI REQUISITI E. STUDIO DI FATTIBILITA' F. messa in esercizio, previa validazione entro il 15/4/2025 del format	da definire, sulla base dello stato di avanzamento delle attività	da definire, sulla base dello stato di avanzamento delle attività	A. dirigente dell' Area Bilancio e Finanza e dell'Area Risorse umane (sub-peso 3%) B.1 messa in esercizio in via sperimentale , previa predisposizione del format <i>on line</i> a cura del CSI e validazione dello stesso a cura del dirigente dell'Area Legale, Privacy e TAP (sub-peso 5%) B.2 messa in esercizio in via sperimentale , previa predisposizione del format <i>on line</i> a cura del CSI e validazione dello stesso a cura del dirigente dell'Area Risorse umane (sub-peso 5%) C. dirigente dell'Area Legale, Privacy e TAP (sub-peso 2%) D. dirigente dell'Area Risorse umane (sub-peso 6%) + C.S.I. E. Direttore generale + CSI F. messa in esercizio a cura del CSI, previa validazione del <i>format on line</i> a cura del dirigente dell'Area Legale, Privacy e TAP (sub-peso 3%)	Baseline: a) costituzione del Gruppo di Lavoro con D.D.G. n. 18/2025 b) avvio attività c) avvio attività d) piattaforma PICA operante e) avvio attività f) avvio attività Risultato atteso: miglioramento dei servizi e della comunicazione con le componenti della Comunità Universitaria e con gli stakeholder esterni FonTE: Relazioni dei Dirigenti, atti ufficiali di Ateneo	A) personale dell'Area Bilancio e dell'Area Risorse Umane B) personale dell'Area Legale, Privacy e T.A.P. e dell'Area Risorse Umane (e relative U.O. coinvolte, nonché personale delle U.O. partecipanti alla sperimentazione) C) personale dell'Area Legale, Privacy e T.A.P. (e relative U.O. coinvolte) D) personale dell'Area Risorse Umane e delle relative U.O. F) personale dell'Area Legale, Privacy e T.A.P. (e relative U.O. coinvolte) nonché personale del CSI	Risorse ordinarie di Ateneo	Comunità Universitaria, Utenza esterna
6		Servizi di welfare A) Aggiornamento del catalogo <i>Iniziative e agevolazioni per la Comunità universitaria attive e progettate</i> B) Monitoraggio del livello di soddisfazione complessiva del/delle dipendenti di Ateneo e del livello di soddisfazione per genere	A) n. aggiornamenti/anno B) n./anno di monitoraggi del livello di soddisfazione complessiva del personale dipendente e del livello di soddisfazione per genere	A) almeno 1 B) 1	da definire in coerenza con il Gender Equality Plan-Piano delle Azioni Positive	da definire in coerenza con il Gender Equality Plan-Piano delle Azioni Positive	Direttore Generale	Risultato atteso: Miglioramento del grado di benessere dei lavoratori e delle lavoratrici di Ateneo Baseline e Fonte: servizi presenti sul catalogo al 31.12.24 (http://www.unina.it/ateneo/personale/iniziative_agevolazioni)	personale degli Uffici in Staff, oltre che tutto il personale di Ateneo coinvolto nella compilazione dell'indagine sul grado di soddisfazione	Risorse ordinarie di Ateneo	Comunità Universitaria
7		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. unità produttive le cui informazioni sono caricate nel cruscotto b) n. unità produttive per i quali è presente un piano di realizzazione degli interventi	A) ulteriori n. 2 Unità Produttive B) ulteriori n. 2 Unità Produttive * indicatore e target sono stati armonizzati con la definizione <i>Unità Produttiva</i> di cui al Regolamento per la sicurezza e salute nei luoghi di lavoro (D.R. 2896/18, art. 2.1)	da definire		Dirigente dell'Area Prevenzione e Protezione (sub-peso 50%)	Baseline: 12 DVR al 31.12.2024 Risultato atteso: Miglioramento della sicurezza nelle sedi universitarie FonTE: Relazione del Dirigente (ad interim) dell'Area	Personale dei competenti Uffici dell'Area Prevenzione e Protezione, con il contributo del personale delle competenti U.P. (Unità Produttive)	Risorse ordinarie di Ateneo (+ budget per eventuali campionamenti)	Comunità Universitaria, Utenza esterna
8		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 delle Carte dei servizi B. monitoraggio del grado di soddisfazione dell'utenza in relazione ai servizi a distanza	A.1: % di Carte dei servizi confermate o revisionate rispetto al totale di Carte dei servizi già pubblicate A.2: laboratori organizzati in corso d'anno con la partecipazione del personale di Dipartimenti e Centri B: % di indagini per il monitoraggio del grado di soddisfazione dell'utenza avviate rispetto al totale dei servizi le cui carte sono pubblicate sul sito web di Ateneo nella sezione SERVIZI EROGATI	A.1: 100% A.2: almeno uno per gli Uffici Contabilità, uno per gli Uffici Didattica, uno per gli Uffici Ricerca, uno per gli altri Uffici dei Dipartimenti e per i Centri B: 100%, con pubblicazione del <i>link</i> per la compilazione del questionario	A.1: 100% A.2: almeno uno per gli Uffici Contabilità, uno per gli Uffici Didattica, uno per gli Uffici Ricerca, uno per gli altri Uffici dei Dipartimenti e per i Centri B: 100%, con pubblicazione del <i>link</i> per la compilazione del questionario	A.1: 100% A.2: almeno uno per gli Uffici Contabilità, uno per gli Uffici Didattica, uno per gli Uffici Ricerca, uno per gli altri Uffici dei Dipartimenti e per i Centri B: 100%, con pubblicazione del <i>link</i> per la compilazione del questionario	dirigente dell'Area Organizzazione e Sviluppo (sub-peso 8%), con la collaborazione - per la parte di competenza - di tutti gli altri dirigenti per il conseguimento dei target A1 e B (sub-peso 2%)	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 2026-28	Personale dell'Ufficio Organizzazione e Performance, nonché: - personale delle Aree dirigenziali e degli Uffici di afferenza; - personale delle Strutture Decentrate (Dipartimenti e Centri); - tutto il personale di Ateneo (per l'implementazione e la partecipazione alle indagini di ascolto dell'Utenza)	Risorse ordinarie di Ateneo	Utenza esterna ed interna
9		Sistema di Mappatura dei Processi relativi all'erogazione di servizi ad utenti interni/esterni. Contributo per la parte di competenza alle Mappature dei processi revisionati	Laboratori organizzati in corso d'anno con la partecipazione del personale di Dipartimenti e Centri	almeno uno per gli Uffici Contabilità, uno per gli Uffici Didattica, uno per gli Uffici Ricerca, uno per gli altri Uffici dei Dipartimenti e per i Centri	da definire	da definire	dirigente dell'Area Organizzazione e Sviluppo (sub-peso 4%)	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 2026-28	Personale dell'Ufficio Organizzazione e Performance, nonché personale delle Strutture Decentrate (Dipartimenti e Centri)	Risorse ordinarie di Ateneo	Personale tecnico-amministrativo (Strutture decentrate)



2.2.1 OBIETTIVI ISTITUZIONALI											
peso: per il DG 15% della valutazione complessiva della performance 2025 (peso distribuito in misura uguale tra TUTTI gli obiettivi istituzionali); per i dirigenti indicati quali assegnatari di singoli obiettivi è invece specificato nella presente tabella il sub-peso rispetto al peso complessivo del 55% degli obiettivi assegnati a ciascun dirigente (obiettivi istituzionali e obiettivi organizzativi di struttura)											
AMBITO	PROSPETTIVA	OBIETTIVO/AZIONI	INDICATORE	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027	REFERENTE AMMINISTRATIVO/DIRIGENTE COORDINATORE	BASLINE , RISULTATO ATTESO, FONTE	PRINCIPALI CONTRIBUTORI*	RISORSE**	STAKEHOLDER
10		PSA - Obiettivo 1 - Partecipazione PSA - Obiettivo 5 - Sviluppare i processi di digitalizzazione - PSA - Obiettivo 8 - Mobilità ed Interculturalità PRO3 - Obiettivo A – Innovare la didattica universitaria e ampliare l'accesso alla formazione universitaria PRO 3 - Obiettivo E – Valorizzare il personale delle università		A. n. 5 corsi: English Beginner (A1.1), English Elementary (A2.1), English Lower Intermediate (B1.1), English intermediate (B1.2) e English upper intermediate (B2.1) B. potenziamento della struttura di supporto per il raggiungimento dei 4 target definiti in programmazione PRO3 2024/2026, entro 60 gg dalla approvazione di quest'ultima da parte del MUR C. configurazione ed inizializzazione per il personale docente	N.B. E' programmata la revisione/integrazione dell'obiettivo e dei relativi indicatori e target entro 60 gg dal riscontro del MUR in ordine alla programmazione triennale (PRO3) presentata dall'Ateneo.	N.B. E' programmata la revisione/integrazione dell'obiettivo e dei relativi indicatori e target entro 60 gg dal riscontro del MUR in ordine alla programmazione triennale (PRO3) presentata dall'Ateneo.	Direttore Generale, con la collaborazione: della dirigente dell'Area Risorse umane (sub-peso 4%) per il conseguimento del target B) e della dirigente dell'Area Organizzazione e Sviluppo (sub-peso 4%) per il conseguimento del target C), nonché del personale del Centro di Ateneo Federica web-learning e dell'Ufficio formazione per il target A)	Baseline: avvio attività Risultato atteso: miglioramento della gestione dei progetti inseriti nella Programmazione Triennale Fonte: atti ufficiali di Ateneo	personale dell'Ufficio Formazione, dell'UPTA, dell'Ufficio Reclutamento personale contrattualizzato, nonché personale t.a. del Centro di Ateneo Federica web-learning	Risorse ordinarie di Ateneo	Comunità Universitaria, MUR

* Nella colonna PRINCIPALI CONTRIBUTORI sono precisate, a titolo ricognitivo, le U.O. il cui personale t.a. è maggiormente coinvolto nella realizzazione dei singoli obiettivi

Nel bilancio di previsione di Ateneo per il 2025 è presente una apposita sezione (par. 8, pagg. 79 e ss.), intitolata ‘Budget per attività’, nella quale è esposta la riclassificazione dei costi e degli investimenti che l’Ateneo prevede di sostenere per ogni singolo **obiettivo strategico (richiamato nella colonna 'Ambito' del presente allegato). Allo stato, la notevole sfasatura temporale tra ciclo di bilancio e ciclo della performance non consente ulteriori progressi nel collegamento tra i due cicli, se non attraverso la riprogettazione e l'anticipazione ai mesi estivi dell'avvio della fase di negoziazione/definizione degli obiettivi di performance e di conseguente allocazione delle risorse. A questo fine e nel corso del presente ciclo saranno elaborate - con il concorso e la partecipazione di tutti i Dirigenti di Ateneo - consequenziali misure organizzative, da implementare sperimentalmente (si veda tab. 2.2.2, ob. 7).