



UNIVERSITÀ DI NAPOLI
L'ORIENTALE

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

2024-2026

Università degli Studi di Napoli l'Orientale

Premessa

Sezione 1 – Scheda anagrafica dell'amministrazione

Sezione 2 – Valore pubblico, performance, anticorruzione

Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano

Sezione 4 - Monitoraggio

Sezione 5 – Piano di Azioni positive

Allegati

Allegato 1 - Schede recanti gli obiettivi di performance 2024

Allegato 2 - Tabella di definizione delle Misure di prevenzione della corruzione

Allegato 3 – Piano Formativo triennale

Allegato 4 - Tabella relativa agli obblighi di pubblicazione

Allegato 5 – Piano triennale dei Fabbisogni di personale 2024-2026

Allegato 6 - Piano di Azioni positive

PREMESSA

L'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce: · gli obiettivi programmatici e strategici della performance; · la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali; · compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne; · gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione; · l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno; · le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale; · le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare: 1) il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa; 2) Programmazione del Lavoro Agile e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo; 3) il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne; 4) il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT). Esso ingloba inoltre il Piano di Azioni positive.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità, con il rischio di una eventuale frammentazione, degli strumenti di programmazione.

In quest'ottica, il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Ateneo rappresenta un "documento unico" della programmazione. Il Piano deve sviluppare in chiave sistemica la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance (dimensione operativa), alla trasparenza (accesso e utilizzabilità delle informazioni) e alla prevenzione della corruzione (riduzione dei comportamenti inappropriati e illegali), tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali e della programmazione economico-finanziaria.

In particolare, il presente PIAO segue le indicazioni del D.Lgs. n. 150/2009 per la gestione del ciclo della performance ed è stato elaborato secondo le Linee Guida in materia redatte in questi anni dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR), ivi incluse le "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane" approvate dal Consiglio Direttivo dell'ANVUR con Delibera n. 18 del 23 gennaio 2019, che forniscono indicazioni operative per la gestione e la valutazione delle attività amministrative, seguendo i principi di semplificazione e integrazione. Il Piano, poi, tiene anche conto di quanto previsto dalle "Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale" pubblicate dall'Ufficio per la valutazione della performance del Dipartimento della Funzione Pubblica a dicembre 2019 e recepisce il feedback pervenuto da ANVUR nel corso del 2017, nonché, relativamente ad alcune sue parti, le disposizioni del D.Lgs. n. 74/2017. Tale decreto ha introdotto importanti modifiche, non solo istituendo una nuova classificazione degli obiettivi, suddivisi in "generali" e "specifici", ma anche dando maggiore risalto al ruolo dei Nuclei di Valutazione, che, nella loro funzione di Organismi Interni di Valutazione (OIV), sono anche chiamati a fornire annualmente un parere vincolante sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Il presente PIAO, per la parte relativa alla sezione rischi corruttivi, tiene a riferimento i PNA adottati dall'ANAC, ivi incluso il PNA - aggiornamento 2023, di cui alla Delibera 605 del 19 dicembre 2023.

In attesa della definizione delle Linee di indirizzo ministeriali dettate per la Programmazione triennale degli atenei, il percorso di pianificazione strategica per il presente PIAO si sviluppa in continuità con il Piano

Strategico dell'Università di Napoli l'Orientale, approvato dal CdA in data 30 giugno 2021 con Deliberazione n. 100/2021 e consultabile al seguente link https://www.unior.it/doc_db/doc_obj_19919_60f92f9553280.pdf. L'Ateneo si riserva, pertanto, di aggiornare il presente PIAO a seguito della definizione dei nuovi documenti di programmazione triennale e pianificazione strategica.

Al Piano Strategico è demandata l'individuazione degli obiettivi strategici, riconducibili, per il triennio 2021-2023, e richiamati nella presente programmazione, alle seguenti aree strategiche:

- 1) Promuovere la ricerca di qualità e investire nel futuro dei giovani ricercatori
- 2) Formare per il futuro
- 3) Inclusività e sostenibilità per l'accesso alla formazione universitaria
- 4) Lavorare insieme per crescere
- 5) Diffondere i saperi dell'Orientale e la Terza Missione
- 6) Potenziare l'internazionalizzazione

Per gli altri ambiti diversi da quelli connessi con la Politica della Qualità di Ateneo, il Piano Strategico rimanda al PIAO la definizione più puntuale di obiettivi specifici e azioni. Al PIAO è inoltre demandata la definizione degli indicatori e dei target annuali degli obiettivi specifici, così come la determinazione delle risorse finanziarie disponibili per il loro raggiungimento.

Anche gli obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza trovano spazio all'interno del PIAO, affiancando e completando gli obiettivi organizzativi in un'ottica di integrazione del ciclo della performance. Il PIAO, coerentemente con il D.Lgs. n. 150/2009, precisa gli obiettivi, gli indicatori e i target su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance illustrata nella Relazione sulla Performance. L'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, al c. 1, ricorda che il Piano è redatto con l'obiettivo di assicurare "la qualità, comprensibilità e attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance". Per quanto riguarda la qualità della rappresentazione della performance, l'art. 5, c. 2, indica alcune importanti caratteristiche degli obiettivi, che devono essere:

- 1) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività;
- 2) specifici e misurabili; temporalmente determinati;
- 3) commisurati a valori di riferimento; - confrontabili ai livelli di tendenza della PA almeno per il triennio precedente;
- 4) correlati alle risorse disponibili.

Sezione 1 – Scheda anagrafica dell'amministrazione

Amministrazione pubblica - Università di Napoli l'Orientale

Indirizzo: Napoli - Via Chiatamone 61-62

PEC: ateneo@pec.unior.it

P.IVA: 00297640633

Sito web: www.unior.it

L'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" (UNIOR), fino al 2002 Istituto Universitario Orientale (IUO), è la più antica scuola di Sinologia ed Orientalistica d'Europa, e il principale Ateneo specializzato nella formazione e nella ricerca relative alle realtà linguistico-culturali delle aree europee ed extra-europee. L' Ateneo nasce nel 1732 come Istituzione di carattere religioso, Collegio dei cinesi, primo nucleo dell'odierna istituzione. Dopo l'Unità d'Italia, nel 1868, si trasforma in Real Collegio Asiatico, articolato in due sezioni: quella antica, riservata agli studi di base missionaria, e una nuova, aperta a giovani laici interessati allo studio delle lingue e culture dell'Asia Orientale. Nel dicembre del 1888 una legge dello Stato trasforma il Real Collegio Asiatico in Istituto Orientale. Con tale riforma viene soppressa la sezione missionaria e il nuovo Istituto viene equiparato ad università. Dopo le prime conquiste coloniali, "L'Orientale" passa sotto la direzione del Ministero delle Colonie che vi istituisce una scuola per funzionari coloniali. In epoca più recente l'originario Istituto mono-facoltà dà luogo alla Facoltà di Scienze Politiche (1975). In seguito, nel 1992, la Facoltà di Lettere e Filosofia si scorpora e viene istituita la Facoltà di Lingue e Letterature straniere per l'insegnamento delle lingue occidentali. Nello stesso anno la Scuola superiore di Studi Islamici si trasforma anch' essa in Facoltà. Sulla base di questa nuova strutturazione, l'Istituto opta per l'attuale denominazione in Università degli Studi di Napoli "L'Orientale", più rispondente alla natura e ai criteri generali previsti per gli altri Atenei statali italiani.

A seguito del percorso di riorganizzazione effettuato a valle dell'emanazione della legge 240/2010, l'attuale organizzazione prevede la presenza di tre dipartimenti:

- Dipartimento Asia Africa e Mediterraneo (DAAM)
- Dipartimento Scienze Umane e Sociali (DSUS)
- Dipartimento Studi Letterari, Linguistici e Comparati (DSLCC)

Lo Statuto dell'Università Orientale di Napoli, approvato con Decreto Rettorale n. 960 del 23/12/2016, prevede la seguente articolazione degli organi istituzionali:

Organi di governo

- Il Rettore
- Senato accademico
- Consiglio di amministrazione

Organi di controllo

- Collegio dei revisori dei conti
- Nucleo di valutazione

Organi Consultivi e di garanzia

- Presidio delle Qualità

- Consiglio degli studenti
- Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - CUG
- Collegio di disciplina

Organi di gestione

- Direttore generale
- Comitato per lo sport Universitario

Sezione 2 – Valore pubblico, performance, anticorruzione

2.1. VALORE PUBBLICO

2.1.1 Risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici stabiliti in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati dall'Ateneo

Il presente PIAO, in attesa dell'emanazione delle Linee di indirizzo ministeriali e della conseguente definizione della nuova Programmazione triennale di Ateneo e della revisione del Piano Strategico, si richiama agli obiettivi da quest'ultimo individuati per il triennio 2021-2023.

Al Piano Strategico viene assegnato quindi il compito di disegnare e preordinare il futuro dell'Ateneo, tenendo conto del contesto di riferimento sia in termini di opportunità che di vincoli, delineando il posizionamento a cui si ambisce e il Valore Pubblico che si intende creare.

Se il Piano Strategico 2021-2023 ha delineato azioni finalizzate ad aumentare il benessere reale dei portatori di interesse dell'Ateneo, il PIAO 2023-2025, e in particolare la programmazione della Performance ivi richiamata, ha promosso un approccio teso alla dematerializzazione come processo necessario a rendere tutte le procedure sempre più digitali. Ciò, ai fini del miglioramento dell'efficienza, trasparenza e tempi di gestione delle procedure nonché del controllo e della minimizzazione del rischio di fallimento etico e di corruzione ed infine del rafforzamento del rispetto dei termini e della cultura della programmazione.

Nel delineare le Aree strategiche, il Piano Strategico definisce delle direttrici il cui sviluppo è orientato alla produzione di Valore pubblico.

Sul piano dell'offerta formativa, l'Ateneo, da un lato, si attiva per salvaguardare la specificità e la mission dell'Ateneo, dall'altro, punta a promuovere una didattica innovativa. È in attesa di accreditamento l'istituzione di un Corso di laurea magistrale interateneo che integri discipline umanistiche e informatica, che risponda ai bisogni di una società in trasformazione, sempre più interconnessa e caratterizzata dall'incremento di servizi digitali che investono la cultura e il mondo dell'impresa pubblica e privata. La creazione di valore pubblico viene rivelata anche dai seguenti aspetti specifici dell'Ateneo.

E' stato modificato il regolamento didattico di un corso di laurea magistrale per offrire l'erogazione in lingua inglese di un curriculum.

Nell'ottica di un miglioramento della qualità della didattica, ridurre il numero di discipline condivise da diversi CdS è stato uno degli obiettivi verso cui l'Ateneo si è orientato.

L'Ateneo ha in corso di attivazione i percorsi universitari e accademici di formazione iniziale dei docenti delle scuole secondarie di primo e secondo grado.

Il Dipartimento Asia, Africa e Mediterraneo (DAAM) si è riconfermato Dipartimento di eccellenza per il triennio 2023-2027 con un'azione tesa a sviluppare attività di ricerca che, pur inserendosi armonicamente nei suoi tradizionali ambiti di azione, si caratterizzi per l'attenzione ai temi ambientali, dell'inclusione sociale in tutti i suoi aspetti e che si avvalga di metodologie e strumenti digitali avanzati, ponendo al centro dei propri interessi le tematiche della transizione ecologica e digitale e della costruzione di una società consapevole e inclusiva. Inoltre, la sua azione è finalizzata ad incrementare le attività didattiche di elevata qualificazione attraverso la realizzazione di iniziative professionalizzanti riconducibili agli obiettivi nazionali e dell'Unione Europea nell'ambito della transizione digitale, della costruzione di una società consapevole e inclusiva e del sostegno al tessuto sociale e economico regionale e nazionale nel percorso di apertura agli orizzonti globali.

La Terza Missione rappresenta per l'Ateneo un ulteriore costante impegno finalizzato alla creazione di valore pubblico valorizzando l'impatto sociale, culturale ed economico della ricerca anche nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda ONU 2030 e degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

L'Ateneo con l'intento di soddisfare la domanda di diffusione del sapere proveniente dalla società ha rafforzato la sua attenzione sul/sulla:

- a) trasferimento e divulgazione delle conoscenze connesse ai principali settori di ricerca dell'Orientale;
- b) collaborazione nell'organizzazione di eventi di pubblica utilità e attività di coinvolgimento dei cittadini;
- c) interazione con il mondo della scuola.

Per quel che riguarda la valorizzazione della ricerca a partire dal 2018 è stata istituita la delega Start Up e Spin Off ed è stata completata la revisione del Regolamento dell'Università degli studi di Napoli L'Orientale sugli Spin Off universitari.

Grazie alla fitta rete di accordi internazionali, L'Orientale promuove attività e progetti incentrati sulla cooperazione, il dialogo multiculturale, l'integrazione sociale, la lotta alle discriminazioni, la diversità e la protezione dei diritti umani. Anche attraverso i Programmi Erasmus Placement e Leonardo Mobilità è stata gradualmente arricchita la rete di istituzioni pubbliche e private, aziende e organizzazioni straniere.

2.1 Accessibilità fisica e digitale

2.1.1 Accessibilità Digitale

L'accessibilità digitale è la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari.

L'Orientale pone particolare attenzione all'accessibilità digitale. Tutte le informazioni sulla sua attività sono disponibili attraverso il sito istituzionale WWW.UNIOR.IT ed altri canali digitali capaci di raggiungere pubblici diversi.

L'app **My UniOr** permette a ogni studente o studentessa di gestire la propria carriera universitaria in maniera più veloce e intuitiva. Attraverso l'applicazione è possibile acquisire informazioni sul libretto, sui crediti formativi, sul calendario esami e sui pagamenti. Per l'uso di questa app sono stati sviluppati tre video tutorial disponibili online.

Nell'ottica di una maggiore diffusione l'Ateneo ha attivato i profili social **Facebook**, **Instagram** e **Youtube** attraverso i quali è possibile reperire informazioni sull'agenda delle attività, sui corsi di studio ed altre nozioni utili per studenti, professori e stakeholders esterni.

È presente una piattaforma di **E-learning** che agisce come servizio di supporto alla didattica ed alla formazione promuovendo l'adozione di metodologie didattiche digitali e collaborative.

L'Università gestisce un **servizio di Job Placement** attraverso la sua piattaforma online, questo servizio permette alle aziende di cercare figure professionali specifiche e mette in collegamento la domanda e l'offerta di lavoro post laurea.

La quasi totalità di convegni, conferenze, seminari, giornate di studio è fruibile anche attraverso piattaforma digitale: le modalità di accesso sono sempre indicate nell'invito ed in ogni canale di informazione relativo all'evento.

Il SiBA, sistema bibliotecario di Ateneo offre i seguenti servizi digitali:

-la gestione, il monitoraggio, l'arricchimento e lo sviluppo dei cataloghi online per l'accesso alle risorse bibliografiche (i cataloghi sono raggiungibili da remoto 7 giorni su 7, h24), si tratta dei seguenti cinque applicativi, ciascuno con le sue specificità tutti raggiungibili alle pagine dedicate:

I- il Catalogo di Ateneo, dove sono registrate le informazioni sul materiale bibliografico disponibile in Ateneo con le relative collocazioni.

II- il Discovery locale per la ricerca integrata alle risorse elettroniche acquistate dal SiBA.

III- il Discovery consortile per la ricerca integrata nelle risorse elettroniche degli atenei aderenti al consorzio Share.

IV- digitUNO, l'archivio delle nostre digitalizzazioni di materiale raro e di pregio.

V- SHARE catalogue, il catalogo che aggrega ed espone in linked open data le registrazioni catalografiche degli atenei aderenti al consorzio SHARE.

-l'acquisizione delle risorse elettroniche e il costante controllo degli accessi alle piattaforme editoriali come da elenco disponibile alla pagina dedicata;

-il supporto alla comunità scientifica per l'accesso alle risorse bibliografiche attraverso:

a) attività di consulenza e assistenza bibliografica da remoto, anche attraverso i canali di videoconferenza (Teams, Meet);

b) Document Delivery digitale: per la fornitura di articoli o parti di libri in scambio con altre Biblioteche e nel pieno rispetto della normativa vigente sul diritto d'autore

2.1.2. Accessibilità Fisica

L'Ateneo è proprietario di diverse sedi dislocate nel centro della città di Napoli: Palazzo Du Mesnil a via Chiatamone 61/62, Palazzo Santa Maria Porta Coeli a via Duomo 219, Palazzo Corigliano a Piazza San Domenico Maggiore 12, Palazzo Giusso a Largo San Giovanni Maggiore 30, Palazzo del Mediterraneo a Via Nuova Marina 59. Per esigenze di ampliamento degli spazi utili all'assolvimento dei propri compiti istituzionali, l'ateneo dispone altresì del Complesso monumentale di Monteverginella.

La frammentazione fisica degli spazi dell'Ateneo ha imposto una attenta e diversificata azione di monitoraggio dell'accesso fisico agli spazi, in particolare dove si svolgono i corsi, in maniera così descritta:

Palazzo del Mediterraneo

La sede di palazzo del Mediterraneo, al piano terra, dispone di due accessi:

- 1) Un accesso principale, sul prospetto frontale (lato mare);
- 2) Un accesso secondario, sul prospetto laterale sinistro.

Entrambi gli accessi, portano ad un atrio di ingresso e ad una successiva rampa, di collegamento con una coppia di ascensori, che serve nove piani fuori terra e tre piani interrati con destinazione garage.

Gli spazi destinati a garage, sono dotati di un accesso autonomo per veicoli e pedoni, ubicato sul prospetto laterale destro.

Palazzo Corigliano

La sede non presenta particolari ostacoli all'accesso.

Dalla piazza S. Domenico Maggiore, si accede al cortile interno. L'edificio è dotato di n° 3 ascensori a servizio di n° 6 piani fuori terra e di n° 1 piano interrato.

Complesso monumentale di Monteverginella

Per garantire l'accessibilità alle aule presso Via Paladino n. 20, la struttura è stata dotata di un montascale cingolato per la movimentazione di persone su sedia a ruote. Il personale di portineria è stato debitamente addestrato all'utilizzo di questa attrezzatura. Il complesso è inoltre dotato di servizi igienici a norma per l'utilizzo da parte di persone su carrozzina.

Palazzo Giusso

La sede non presenta particolari ostacoli all'accesso ai piani fino al quarto (a mezzo di n° 1 impianto ascensore).

Il piano interrato, all'attualità, è raggiungibile dagli utenti a mezzo di n° 2 scale ubicate nel cortile interno (sul lato dx e sul lato sx).

Ai sensi del D.M. 236/1989, l'**Aula Matteo Ripa** è stata arredata riservando 2 spazi liberi su pavimento orizzontale a persone su sedia a ruote, con dimensioni tali da consentirne la manovra e lo stazionamento. Anche la pedana della postazione docente, sopraelevata, è dotata di rampa per l'accesso. L'aula è inoltre raggiungibile mediante ascensore che dalla quota stradale conduce al piano.

Palazzo S. Maria Porta Coeli

La sede non presenta particolari ostacoli all'accesso. Nell'**Aula R4** sono stati riservati due spazi liberi per la collocazione di sedie con ruote, in prima fila e in prossimità dell'ingresso. La postazione docente è altresì dotata di rampa di accesso. L'aula è posta alla quota del portone su Via Carminiello ai Mannesi, pertanto non sono presenti barriere architettoniche.

2.1.3 Semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure

Nel corso dell'anno 2023, in sede di assegnazione degli obiettivi di performance 2023, si è privilegiata la reingegnerizzazione dei processi, conseguita attraverso azioni di semplificazione, digitalizzazione, riprogettazione e dematerializzazione, concretizzatesi nell'adozione di Linee guida, circolari, regolamenti, provvedimenti che hanno inciso sui processi.

Per il 2024, sono previste:

- La reingegnerizzazione, dematerializzazione, digitalizzazione del processo di iter missioni
- La reingegnerizzazione, dematerializzazione, digitalizzazione del processo di stipula degli accordi finanziari con altri Atenei.
- La semplificazione e reingegnerizzazione dei processi oggetto degli obiettivi di performance 2024, cui si rimanda.

2.1.4 Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo

Gli obiettivi di valore pubblico che l'Ateneo intende perseguire discendono dal Piano Strategico che indica infatti prospettive di crescita e miglioramento negli ambiti caratterizzanti le missioni dell'Ateneo. In questo contesto, l'Ateneo, sotto il profilo della ricerca, si prefigge il miglioramento della qualità della ricerca e il sostegno ai giovani ricercatori, nell'ottica di sostenere, razionalizzare e rafforzare la presenza della produzione scientifica dell'Oriente a livello nazionale e soprattutto internazionale.

Nella prospettiva di una più intensa specificazione e diversificazione interna dei corsi di studio, e di incrementare corsi di specializzazione e post-laurea dagli alti contenuti settoriali, in relazione alla didattica, l'Ateneo intende favorire l'adeguamento e la razionalizzazione della offerta didattica e il miglioramento dei servizi per la didattica, senza tralasciare di porre l'accento su informatica e Digital Humanities.

Sul piano della internazionalizzazione, si intende valorizzare la opportunità di interagire con contesti accademici diversi soprattutto attraverso il terzo livello di formazione, il dottorato di ricerca, che, per sua natura, è sicuramente quello più funzionale alla apertura internazionale di una università.

Di particolare rilievo sono gli obiettivi volti ad assicurare inclusività e sostenibilità per l'accesso alla formazione universitaria nonché il miglioramento delle infrastrutture, del benessere esistenziale degli studenti con disabilità e DSA, la promozione della uguaglianza di genere e delle pari opportunità e la incentivazione della sostenibilità. Dal perseguimento di tali obiettivi, può derivare un incremento del benessere formativo ed esistenziale degli studenti con disabilità e DSA e uno sviluppo dell'Ateneo in senso inclusivo.

Nell'ambito della Terza Missione, recente e rilevante missione delle università, l'Ateneo persegue l'obiettivo dell'incremento dei beni pubblici di natura sociale, culturale e educativa e la creazione di un rapporto organico stabile con i propri laureati. In tale settore, l'Ateneo mira ad intensificare le iniziative inerenti il polo museale e gli edifici storici, che hanno importanti ricadute sul territorio in termini di un sistema diffuso di servizi educativi e culturali rivolti alla cittadinanza. L'Ateneo si propone inoltre di rendere più efficaci le iniziative di Public Engagement e di migliorarne la valutazione e la visibilità, sfruttando le possibilità offerte dalle infrastrutture informatiche dell'Ateneo, per raggiungere un pubblico più ampio ed eterogeneo, aumentando così l'impatto culturale e sociale di ciascuna iniziativa.

Il perseguimento di questi obiettivi non può prescindere da una politica di valorizzazione del patrimonio umano, attraverso azioni di reclutamento, formazione e aggiornamento in modo che l'Ateneo possa assicurare in maniera più efficace ed efficiente a ogni esigenza.

PERFORMANCE

2.2. Performance

2.2.1 Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Le amministrazioni pubbliche adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), documento di riferimento che illustra la metodologia adottata per misurare e valutare la performance sia organizzativa che individuale.

Il sistema di misurazione della performance organizzativa e della performance individuale del dipendente pubblico, introdotto con il D.Lgs. n. 150/2009, è strettamente collegato alla necessità di creare valore pubblico. È importante, infatti, che l'attribuzione degli obiettivi e la valutazione delle performance siano condotte nell'ottica di miglioramento dei servizi offerti e avendo cura di tutti gli elementi di cui si compone il valore pubblico, tra cui l'accountability, la buona organizzazione, il rispetto della legalità, l'efficienza, l'economicità, la visione del futuro, la programmazione, il controllo e il coinvolgimento degli utenti.

L'Ateneo, con Delibera del 28 febbraio 2023 del Consiglio di Amministrazione ha approvato il Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (a cui si rimanda per tutto quanto non riportato nella presente sezione). Allo stato, è in corso un'attività di revisione di alcuni profili metodologici previsti dal SMVP vigente.

Con il Sistema di Misurazione e Valutazione l'Ateneo intende:

- riconoscere e misurare il valore del contributo individuale del personale rapportato agli obiettivi strategici e operativi dell'Amministrazione declinati nella struttura organizzativa di appartenenza;
- esaminare le attività prestazionali rese dal singolo dipendente nel periodo di riferimento, attraverso la misurazione dei risultati raggiunti, la valutazione dello scostamento rispetto ai dati di partenza nonché i comportamenti rispetto alla creazione e al mantenimento di un clima organizzativo positivo;
- valorizzare e premiare, attraverso idonei strumenti incentivanti, la performance individuale;
- promuovere una corretta gestione delle risorse umane;
- migliorare la qualità dei processi gestiti e dei servizi erogati.

Il Sistema si fonda sui seguenti principi base:

- a) connessione diretta con la mission e la strategia dell'Ateneo, attraverso il Piano Strategico/PIAO, in una logica di circolarità del processo di pianificazione e controllo;
- b) applicazione del modello cascading;
- c) collegamento tra i sistemi di valutazione, organizzativi e individuali, al fine di sfruttare le sinergie esistenti tra gli stessi e garantire una valutazione su più livelli, ma al tempo stesso unitaria e coordinata;
- d) centralità del giudizio dell'utente nella valutazione dell'organizzazione;
- e) raccordo con la programmazione economico-finanziaria.

2.2.2 Dimensioni oggetto di valutazione

In base al nuovo SMVP, la Performance è suddivisa in tre livelli distinti:

- performance istituzionale;
- performance organizzativa;
- performance individuale del personale

A tali dimensioni si affianca quale elemento di valutazione anche la dimensione dei comportamenti organizzativi.

2.2.3 Soggetti sottoposti a valutazione

Come specifica il SMPV, sono sottoposti a valutazione i seguenti soggetti:

- il Direttore Generale;
- i Dirigenti;
- il Personale tecnico amministrativo e bibliotecario con posizione organizzativa / titolare di incarico di categoria EP, D, C;
- il Personale tecnico amministrativo e bibliotecario senza posizione organizzativa e senza incarico di categoria EP, D, C, B.

Il SMVP, inoltre, prevede delle eccezioni ai modelli di valutazione della performance individuale per specifiche posizioni organizzative, in particolare per

- a. il Personale in posizione di Staff al Direttore Generale e ai Dirigenti,
- b. il Personale degli Uffici di Segreteria di Direzione e di Rettorato,
- c. i Responsabili di Progetto e il personale dedicato
- d. I Collaboratori ed Esperti linguistici (CEL).

2.2.4 Ciclo della performance 2024

I) Assegnazione degli obiettivi

In allegato al presente documento sono riportate le schede recanti gli obiettivi di performance 2024 del Direttore Generale e dei Dirigenti (**all. 1**). L'Ateneo, considerato che è in fase di completamento la definizione dell'assetto amministrativo, anche a seguito dell'espletamento delle procedure per le progressioni economiche verticali, nelle more dell'attribuzione di incarichi di responsabilità di alcune unità organizzative nonché della riorganizzazione di Centri e SiBA attualmente in corso, si riserva di definire gli obiettivi di performance delle unità organizzative entro la fine di febbraio e di allegare al piao in un momento successivo le relative schede.

II) Monitoraggio intermedio

Il SMVP introduce un momento intermedio di valutazione della performance entro il 31 luglio di ciascun anno. Questo passaggio permette di raccogliere informazioni necessarie ad un'eventuale correzione di rotta o a confermare la correttezza del percorso intrapreso in tempi più ridotti rispetto ai dodici mesi. A tal fine, i soggetti interessati invieranno entro un termine che sarà indicato dal Direttore Generale le schede con indicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi alla fase del monitoraggio intermedio, specificando nella relazione di accompagnamento le criticità riscontrate e/o le soluzioni messe in atto per raggiungere gli obiettivi oltre soglia.

III) Misurazione e Valutazione della performance

Quanto al processo di misurazione e valutazione della performance, come già indicato, le dimensioni oggetto di valutazione si distinguono in:

- 1) performance istituzionale;
- 2) performance organizzativa;
- 3) performance individuale;
- 4) comportamenti organizzativi.

La misurazione e la valutazione delle **performance** è di competenza:

Figure apicali

- del Consiglio di Amministrazione **per il Direttore Generale**, su proposta del Nucleo di Valutazione di Ateneo, sentito il Rettore;
- del Direttore Generale **per il personale Dirigente**;

Amministrazione centrale

- dei Dirigenti **per il personale con Responsabilità di Unità Organizzativa di II livello** incardinato in strutture dell'Amministrazione Centrale;
- dei Dirigenti, su proposta del Responsabile di Unità Organizzativa di II livello, **per il personale con Responsabilità di Unità Organizzativa III livello**, incardinato in strutture dell'Amministrazione Centrale;
- dei Dirigenti, **per il personale con Responsabilità di Progetto** incardinato in strutture dell'Amministrazione Centrale
- dei Dirigenti, su proposta del Responsabile di Unità Organizzativa o di Progetto, **per il personale senza incarico** incardinato all'Amministrazione Centrale;
- dei Dirigenti **per il proprio personale in posizione di staff**;
- del Direttore Generale **per il proprio personale in posizione di staff e per il personale degli uffici di segreteria di rettorato e direzione**

Strutture decentrate

- del Direttore Generale, su proposta del Direttore di Dipartimento ovvero del Presidente del Centro di Servizio ovvero del Presidente del Sistema Bibliotecario di Ateneo **per il personale con incarico di Responsabile di Unità Organizzativa di II livello**, incardinato presso i Dipartimenti, i Centri, le Biblioteche, su Progetto;
- del Direttore Generale, su proposta del Direttore di Dipartimento ovvero del Presidente del Centro di Servizio ovvero del Presidente del Sistema Bibliotecario di Ateneo, sentito il corrispondente Responsabile di Unità Organizzativa di II livello, **per il personale con incarico di Responsabile di Unità Organizzativa di III livello**, incardinato presso i Dipartimenti, i Centri, le Biblioteche;
- del Direttore Generale, su proposta del Direttore di Dipartimento ovvero del Presidente del Centro di Servizio ovvero del Presidente del Sistema Bibliotecario di Ateneo, **per il personale con Responsabilità di Progetto** incardinato presso i Dipartimenti, i Centri, le Biblioteche;

- del Direttore Generale, su proposta del Direttore di Dipartimento ovvero del Presidente del Centro di Servizio ovvero del Presidente del Sistema Bibliotecario di Ateneo, sentito il corrispondente Responsabilità di Unità Organizzativa o di Progetto, **per il personale senza incarico** incardinato presso i Dipartimenti, i Centri, le Biblioteche, su Progetto.

Ai fini della valutazione, al soggetto valutatore saranno trasmesse le schede di valutazione (**All. 5**) e una relazione di accompagnamento articolata in due sezioni:

- nella prima **«OBIETTIVI OPERATIVI»** vanno descritte le attività svolte per la realizzazione degli obiettivi operativi, indicando la percentuale raggiunta e i risultati ottenuti motivando gli eventuali scostamenti nonché i punteggi attribuitisi in fase di autovalutazione pari a 5.

Per ognuno degli obiettivi operativi assegnati indicare il livello di raggiungimento, le principali attività poste in essere ed i risultati raggiunti.

Lunghezza massima del testo della I sezione 1,5 pagine

- nella seconda **«COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI»** vanno descritti i casi in cui, nel corso dell'anno di riferimento, si sono messi in campo competenze e comportamenti particolarmente significativi rispetto agli ambiti previsti dal modello di valutazione.

In particolare, si chiede di indicare, con riferimento agli ambiti comportamentali previsti dal SMVP, riportati nell'allegato **«COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI»** oltre che nella scheda di autovalutazione congiuntamente agli indicatori e ai pesi, il problema più rilevante affrontato nel corso dell'anno nella propria struttura (indicare solo il più rilevante) e di descrivere come ci si è comportati a riguardo (quali capacità sono state messe in opera).

Non è necessario fornire una risposta per ogni ambito, ma in particolare segnalare le situazioni chiave affrontate, le modalità utilizzate, soffermandosi in particolare sulle modalità di conduzione e gestione del lavoro agile nell'Ufficio e sui risultati conseguiti.

Lunghezza massima del testo della II sezione 1,5 pagine

IV) Risultato complessivo della valutazione

La somma dei punteggi delle dimensioni oggetto della valutazione (obiettivi di performance istituzionale, obiettivi di performance organizzativa, obiettivi individuali e comportamenti organizzativi) costituisce il risultato complessivo in termini di prestazione. **La valutazione si intende negativa con un risultato complessivo inferiore a 40 punti.**

V) Procedura di conciliazione

Si rinvia al SMVP per l'individuazione della procedura di conciliazione da attivare in caso di contestazioni a valle del processo di valutazione.

VI) Sistema premiante

Il sistema premiante correlato alla valutazione del risultato complessivo tiene conto del budget a disposizione e dei criteri previsti dai contratti integrativi per le diverse categorie di personale.

VII) Raccordo con il Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione in funzione di Organismo indipendente di valutazione interviene in varie fasi del processo di misurazione e valutazione della performance. Oltre a partecipare, attraverso la formulazione di un parere vincolante, alla definizione del documento metodologico posto alla base del sistema di misurazione e valutazione della performance, è coinvolto nell'intero svolgimento del ciclo della performance attraverso la

comunicazione degli obiettivi di performance assegnati e della loro rimodulazione a seguito del monitoraggio intermedio nonché degli scostamenti rispetto ai target fissati.

2.2.2. Le risorse finanziarie

Il CDA, con deliberazione adottata nella seduta del 20 dicembre 2023, ha approvato il bilancio unico di Ateneo di previsione autorizzatorio 2024 e triennale 2024/20265. Per un quadro di sintesi della programmazione finanziaria, si riporta la Relazione di accompagnamento al Bilancio unico di previsione per l'anno 2024.

Il bilancio unico di previsione annuale rappresenta l'espressione in termini economici e finanziari delle risorse destinate dall'Ateneo al perseguimento delle proprie attività istituzionali, oltre che al raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi fissati nei documenti programmatici vigenti, nell'ottica di un costante miglioramento delle attività e dei servizi erogati, dello sviluppo della ricerca, della qualità e dell'inclusività della didattica. Con l'approvazione del budget si assicura continuità e sostegno economico agli impegni pluriennali assunti per l'armonico sviluppo dell'istituzione e contestualmente si garantisce supporto, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, a nuovi investimenti capaci di caratterizzare l'azione politico-amministrativa secondo le priorità definite dai documenti di programmazione strategica. In attesa dell'emanazione da parte del Ministero del decreto ministeriale relativo alle linee generali d'indirizzo della programmazione triennale 2024-2026, l'Ateneo ha mantenuto coerenza nel declinare la previsione 2024 con gli obiettivi proposti ed approvati dal MUR nella Programmazione 2021-2023 di cui al DM 289/2021 ed in particolare Obiettivo D) Essere protagonisti di una dimensione internazionale Azione D.3 - Attrazione di studenti internazionali e attività di internazionalizzazione domestica Azione D.4 - Integrazione della didattica nelle reti internazionali e europee Obiettivo E) Investire sul futuro di giovani ricercatori e del personale delle università Azione E.1 - Reclutamento di giovani ricercatori (ricercatori a tempo determinato ai sensi della l. 240/2010 art. 24, co. 3, lett. a) e b), assegnisti e borse di dottorato Azione E.3 - Sviluppo organizzativo anche in considerazione della dematerializzazione e del potenziamento del lavoro agile La coerenza delle previsioni viene altresì assicurata anche in relazione alle aree strategiche di intervento previste nel Piano Strategico 2021-2023 in corso di aggiornamento, declinate a loro volta negli obiettivi seguenti strategici: 1) Promuovere la ricerca di qualità e investire nel futuro dei giovani ricercatori 2) Formare per il futuro

3) Inclusività e sostenibilità per l'accesso alla formazione universitaria 4) Lavorare insieme per crescere 5) Diffondere i saperi dell'Oriente e la Terza Missione 6) Potenziare l'internazionalizzazione Tali documenti con un sistema a cascata individuano, inoltre gli obiettivi di performance che si traducono in obiettivi operativi assegnati alle Aree ed alle Strutture dell'Ateneo e presenti infine nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 – il cui ultimo aggiornamento è stato deliberato a marzo 2023. Una veloce rassegna sulle previsioni appostate evidenzia i seguenti aspetti: RICAVI: la quota del finanziamento statale all'Ateneo viene prudentemente mantenuta assestata sull'ultima assegnazione nota di cui al DM 809 del 7 luglio 2023. Parallelamente, l'andamento delle entrate della contribuzione studenti, ancora in crisi, viene mantenuto prudenzialmente in linea con quello del precedente anno. COSTI DEL PERSONALE: l'Ateneo conferma il sostegno finanziario necessario alla costante crescita del personale di ruolo, in termini quantitativi quanto qualitativi, sia di presenza numerica che professionale. Tale azione costituisce una base per la realizzazione dell'articolazione del fabbisogno di personale per i prossimi anni, non solo in relazione al mantenimento dell'organico a seguito delle cessazioni, ma anche, e soprattutto, con maggiore riguardo alla opportuna dinamica di incremento necessaria sia nei ruoli del personale TAB che nelle docenze. Il cronoprogramma previsto dal Fondo per la promozione e lo sviluppo delle politiche del Programma Nazionale per la Ricerca (PNR) " ex DM 737/2021, prevede per l'anno 2024 che un importo pari a circa 500.000,00 euro sia destinato ai contratti di ricerca a tempo determinato di cui alla lettera a) dell'articolo 24, comma 3 delle L 240/2020 attivati sul DM 1062/2021 che assicurava copertura fino al 31.12.2023. Sotto questo profilo, resta tuttavia opportuno monitorare costantemente le delicate dinamiche scaturenti dall'assegnazione del FFO e dall'assegnazione dei punti organico che seguono regole e criteri differenti. Mentre da un lato, infatti, l'Ateneo, grazie all'utilizzo dei punti organico ottenuti, sta provvedendo con assunzioni ad aumentare la propria dotazione organica incrementandone i costi negli anni a venire, dall'altra, la mancata attrattività di finanziamenti esterni e le

previsioni moderate di contributi Propri e da FFO, mettono in discussione il valore dei due indicatori utilizzati dal MIUR (spese di personale e ISEF) per definire gli Atenei "virtuosi". Pertanto, continua ad essere auspicabile il costante monitoraggio degli elementi evidenziati, e lo sforzo tendente a massimizzare le voci di entrata soprattutto in riferimento alla ricerca.

POTENZIAMENTO TECNOLOGICO: l'Ateneo mantiene l'impegno costante di potenziamento per le risorse finanziarie del Bilancio annuale 2023 dedicate ai servizi connessi alla dematerializzazione ed al potenziamento dei percorsi e dei sistemi gestionali dell'Ateneo che si impegna inoltre a garantire un aggiornamento tecnologico costante e performante. L'esperimento iniziato con la centralizzazione degli approvvigionamenti di Attrezzature Informatiche (PC o notebook) ha contribuito a mantenere efficace ed efficiente il costo legato a tali implementazioni; pertanto, nel 2024 continuando la stretta collaborazione e connessione con i nuovi Responsabili dei Dipartimenti si procederà alla realizzazione della seconda parte del progetto che comprende anche la razionalizzazione delle stampanti in adeguamento con gli spazi fruibili. **INFRASTRUTTURE:** come è noto importanti interventi manutentivi che riguardano in massima parte Palazzo Giusso sono stati già approvati e pianificati secondo un rigoroso cronoprogramma, l'Ateneo ha previsto la realizzazione con le proprie risorse di tali interventi presenti per circa 1.200.000,00 nel Budget Investimenti e previsti anche dal Piano degli Investimenti in approvazione. Parimenti, sono in dirittura di arrivo le operazioni di acquisizione del nuovo immobile per il quale, oltre i fondi necessari all'investimento, sono state previste risorse per l'arredamento iniziale della sede. **DIPARTIMENTI E CENTRI** In relazione alle risorse assegnate annualmente ai Dipartimenti come fabbisogno, l'Ateneo ha calcolato l'importo del budget, che in conseguenza dell'approvazione della proposta di bilancio preventivo, verrà attribuito per il funzionamento delle attività dipartimentali, partendo dall'assegnazione dell'anno 2024, che si è dimostrata coerente per la programmazione effettuata dai dipartimenti, ed aumentandola di una percentuale calcolata sulla base dei progetti nazionali assegnati durante l'anno a ciascun dipartimento (nella misura di 1 pt% per ogni progetto). Inoltre, in relazione al Dipartimento Asia Africa e Mediterraneo, l'Ateneo ha cofinanziato con il 30 % dell'importo totale le assegnazioni MAECI previste per il 2024. A tale importo viene aggiunto e reso disponibile, all'inizio dell'esercizio, anche l'importo relativo all'art. 17 comma 4 del Regolamento di Ateneo in materia di dottorato che recita: "a decorrere dal secondo anno a ciascun dottorando, con o senza borsa e a prescindere dalla fonte di finanziamento, è assicurato, nell'ambito delle risorse finanziarie esistenti in bilancio, un budget per l'attività di ricerca in Italia e all'estero adeguato rispetto alla tipologia di corso, e comunque di importo non inferiore al 10% dell'importo della borsa". Nel quadro delle previsioni, verrà infine assegnato anche l'importo relativo al fondo per il funzionamento delle attività dipartimentale calcolato per ogni Dipartimento sulla base delle afferenze note (€ 500,00 x n. Dottorandi). Gli importi così calcolati hanno determinato il Fondo per le Attività Dipartimentali (FAD) per l'anno 2024 che va a sostenere i costi correlati alle necessarie attività, aggiungendosi ai possibili ricavi che ciascun Dipartimento riesce ad attrarre dall'esterno per sviluppare le attività di Ricerca e di Terza Missione. Parte degli importi precedentemente assegnati ai Dipartimenti, inoltre, per rispettare le esigenze di efficacia ed economicità, sono stati allocati direttamente presso il budget del Siba (per gli acquisti librari) presso il Torcoliere (per le pubblicazioni realizzate dallo stesso Centro) ed infine presso l'Amministrazione Centrale (per le attrezzature informatiche, elettroniche ed elettromeccaniche che saranno acquistate tramite operazione centralizzata). In relazione, invece, alle risorse assegnate annualmente ai Centri come fabbisogno, oltre le valutazioni appena rappresentate, l'Ateneo ha parametrato l'importo del budget, che in conseguenza dell'approvazione della proposta di bilancio preventivo verrà attribuito per il funzionamento, al budget assegnato nell'anno precedente. Esclusivamente per il Torcoliere, sono stati allocati sul Budget degli Investimenti dell'Amministrazione centrale le risorse necessarie ad assicurare l'acquisto di due nuovi macchinari indispensabili al centro.

RICERCA: Il cronoprogramma previsto dal Fondo per la promozione e lo sviluppo delle politiche del Programma Nazionale per la Ricerca (PNR) ex DM 737/2021, prevede per l'anno 2024 che rappresenta il penultimo anno, l'importo di circa 150.000,00 che verrà destinato per la ricerca base dei Dipartimenti su cui basare gli interventi del 2024 (Pra di Dipartimento). Tuttavia, con l'avvicinarsi del quinquennio relativo all'erogazione di tali Fondi di Ricerca ed in assenza di notizie certe sulle scelte del governo centrale, è quanto mai opportuno potenziare la capacità attrattiva di risorse esterne e l'applicazione a bandi nazionali e internazionali di cui tale finanziamento deve rappresentare l'ideale volano. Si rimanda infine, alla Nota illustrativa al Bilancio per l'esame delle singole

voci di cui si fornisce ampia descrizione nell’ottica di consentire alle diverse componenti universitarie ma anche per gli stakeholder interessati allo sviluppo dell’Ateneo una chiara lettura delle scelte effettuate e di raggiungere una trasparenza effettiva delle decisioni della governance.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

É generalmente riconosciuto che la prevenzione della corruzione costituisce una nuova funzione della pubblica amministrazione volta a generare valore pubblico, nella misura in cui la prevenzione della corruzione tenda ad arginare fenomeni corruttivi e favorire un migliore e corretto utilizzo delle risorse pubbliche e una maggiore efficienza dell’azione amministrativa.

Quanto al concetto di “valore pubblico”, l’ANAC nel PNA 2022 riconosce una “nozione ampia ... intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio”. Muovendo da questa premessa, appare evidente come l’approccio preventivo ai fenomeni corruttivi possa costituire uno strumento rilevante ai fini della crescita e della competitività del Paese.

Le Pubbliche Amministrazioni, pertanto, identificando i rischi corruttivi al loro interno e predisponendo misure di prevenzione della corruzione, assumono un ruolo determinante nel contrasto alla corruzione e quindi nella produzione di valore pubblico. Fondamentale è in questa ottica la responsabilizzazione –oltre che la valorizzazione- dei dipendenti; di qui la necessità di intervenire sul **Codice di comportamento** dei pubblici dipendenti, attraverso un intervento di modifica effettuato a mezzo DPR 81/2023. Altro impatto sulla tematica della prevenzione della corruzione è generato dalla nuova disciplina degli appalti e del **whistleblowing**.

La presente Sezione Rischi corruttivi e trasparenza, annessa al **PIAO 2024-2026** e predisposta tenendo conto del PNA 2022, si apre con l’indicazione degli Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza approvati con delibera del Consiglio di Amministrazione adottata nell’adunanza del 29 novembre 2023, previo parere del Senato Accademico reso in data 28 novembre 2023.

Ai sensi dell’art. 1, comma 8, della L. 190/2012, come modificato dal DLgs 97/2016 infatti l’Organo di indirizzo politico di ciascun soggetto pubblico definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

2.3.1 Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza			
Obiettivo strategico	Azioni specifiche	Indicatori	Target
Rafforzamento delle competenze	Interventi formativi di livello generale e di livello specifico	Almeno 2 interventi formativi	Dicembre 2024
Promozione dei valori etici	Aggiornamento Codice Comportamento	Presentazione agli organi di Governo	Approvazione entro 31 dicembre 2024
Innalzamento livello di trasparenza	Razionalizzazione dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente”	Implementazione di un sistema più efficace di pubblicazione	Giugno 2024
Diffondere la cultura della valutazione periodica dei comportamenti e delle scelte	Monitoraggio stato attuazione misure di prevenzione della corruzione e degli obblighi di trasparenza	Numero di controlli effettuati su Sezioni numero complessivo di Sezioni di Amministrazione trasparente	50% al 31 dicembre 2024

Rafforzare Analisi rischi relativi alla sfera degli appalti	Intervento di revisione rafforzata della mappatura della analisi dei rischi come da PIAO approvato nel 2024 e alla luce dell'operatività del nuovo codice contratti	Numero processi revisionati rispetto ai mappati	50% al 31 dicembre 2024
Rafforzare la analisi dei rischi connessi al PNRR	Intervento di revisione rafforzata della analisi dei rischi relativi agli interventi/progetti a valere sulle risorse esterne e PNRR come da PIAO approvato nel 2024	Numero di processi revisionati rispetto ai mappati	50% al 31 dicembre 2024

2.3.2 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

La presente Sezione Rischi corruttivi è predisposta e proposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Il Consiglio di Amministrazione, con delibera adottata in data 26 gennaio 2022, ai sensi dell'art. 1, comma 7, Legge 6 novembre 2012 n. 190, ha designato Responsabile della prevenzione della corruzione il Direttore Generale dell'Ateneo, dott. Giuseppe Festinese.

2.3.3 Altri Soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione

All'interno dell'Ateneo, concorrono alla prevenzione della corruzione i seguenti soggetti:

1) gli Organi di indirizzo politico, attraverso l'adozione di atti di indirizzo di carattere generale, la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, l'adozione della Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO (e in precedenza del PTPCT) e dei suoi aggiornamenti, la designazione del Responsabile della prevenzione della corruzione.

2) i dirigenti e i responsabili delle unità organizzative che devono *“partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate, operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche) e tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT”*. Nella Tabella di definizione delle Misure di prevenzione della corruzione riportata in allegato al presente documento, nei casi in cui siano indicate quali strutture destinatarie le Aree, deve intendersi che la misura è attuata dalla struttura - afferente all'Area – competente per ciascun processo e attività. All'Area compete la supervisione.

3) i soggetti tenuti, in particolare, ad osservare le Misure di contrasto al fenomeno della corruzione indicate nella Tabella di definizione delle Misure di prevenzione della corruzione riportata in allegato al presente documento;

4) l'Organismo Indipendente di Valutazione (Nucleo di Valutazione) attraverso la verifica della coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione (ora Sezione Rischi corruttivi e trasparenza) con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale, la formulazione del parere obbligatorio sul Codice di Comportamento, lo svolgimento dei compiti di cui agli artt. 43 e 44 del Dlgs 33/2013, la eventuale partecipazione al processo di gestione del rischio; un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo; l'indicazione, qualora disponibili, di dati e informazioni utili all'analisi del contesto, alla valutazione e al trattamento dei rischi; l'impulso all'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo;

5) le Strutture e gli Organismi che esercitano le competenze in materia disciplinare, attraverso lo svolgimento dei compiti di cui all'art. 43 del Dlgs 33/2013;

6) tutti i dipendenti dell'Ateneo (personale docente e personale amministrativo, bibliotecario e tecnico, Collaboratori ed esperti linguistici) attraverso l'osservanza delle misure di prevenzione della

corruzione e del Codice di Comportamento, la segnalazione di illeciti, la segnalazione di proprie situazioni di conflitto di interessi;

7) i collaboratori, a qualsiasi titolo dell'Ateneo, ai quali si estendono, in quanto compatibili, le disposizioni del Codice di Comportamento nonché le Misure di contrasto al fenomeno della corruzione.

RASA - Responsabile anagrafe stazione appaltante

Si riporta, come richiesto dal PNA 2016 e come confermato dall'ANAC con Comunicato del 20 dicembre 2017, il nominativo del Responsabile dell'Anagrafe Unica della Stazione appaltante "Università degli Studi di Napoli L'Orientale" (RASA): Dott.ssa Loredana Giustiniani, Capo del Servizio Provveditorato e contratti, con sede in Napoli alla via Marina 59, tel 081 6909358.

2.3.4 Processo di Gestione del rischio

La Gestione del rischio si articola nelle seguenti fasi:

I. Analisi del contesto (Analisi del contesto esterno e interno - Mappatura dei processi)

II. Valutazione del rischio (Identificazione, analisi, ponderazione del rischio – Definizione delle Aree di rischio)

III. Trattamento del rischio (Individuazione e programmazione delle misure di contrasto al fenomeno della corruzione – Misure di carattere generale – Misure di prevenzione specifiche – Tempi di attuazione delle misure)

IV. Monitoraggio (Monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure di prevenzione della corruzione e sull'attuazione degli obblighi di trasparenza – Monitoraggio sui rapporti tra l'Ateneo e terzi)

I) Contesto esterno

Un efficace processo di gestione del rischio corruttivo postula l'analisi del contesto esterno e interno di un'Organizzazione. Tale analisi consente infatti di delineare l'ambito in cui opera l'Organizzazione al fine di individuare i possibili rischi di fenomeni corruttivi cui essa è esposta e, successivamente, predisporre opportune misure che riducano il livello di esposizione al rischio.

Il contesto di riferimento dell'Orientale è quello della Città Metropolitana di Napoli e della Campania; esso, pur presentando alcuni caratteri simili a quello del complessivo quadro dell'Italia Meridionale, evidenzia anche delle specificità connaturate alla complessità della maggiore area urbana del Mezzogiorno. L'Ateneo è radicato tradizionalmente, anche sul piano fisico con i suoi storici edifici, nel tessuto storico più antico della città di Napoli, condividendone tanto le potenzialità quanto le criticità, e mantiene questa caratteristica in un'area che negli ultimi anni ha sperimentato una serie di cambiamenti rilevanti sotto il profilo sociale ed economico.

Utile ai fini della definizione del contesto esterno è quanto descritto nella Relazione semestrale del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (aggiornamento secondo semestre 2022).

Con particolare riferimento allo scenario criminale campano, la Relazione riporta *"frequenti casi di pervasiva ingerenza all'interno della pubblica amministrazione ... volti a condizionarne i regolari processi decisionali per l'affidamento degli appalti pubblici"*, settore di prioritario interesse criminale nel quale, come riportato dalla Relazione, *"i clan riescono ad aggiudicarsi importanti commesse pubbliche sia con affidamenti diretti in favore di aziende ad essi collegate, sia tramite i sub-appalti"*.

Oltre l'ambito degli appalti, un altro settore in cui si presentano rischi di "interferenze" è quello dei concorsi pubblici. A tal riguardo, si richiama il Protocollo d'intesa tra ANAC e MIUR siglato in data 16 ottobre 2019, volto a "favorire la cultura della legalità e della trasparenza ed in generale promuovere un'efficace strategia di prevenzione della corruzione, attraverso il rafforzamento delle misure anticorruzione in modo particolare nell'ambito delle attività collegate al reclutamento oltre che alla ricerca. Esso mira a favorire l'applicazione dei principi di trasparenza nella formazione delle commissioni quali ad esempio l'astensione per incompatibilità o conflitto di interesse in riferimento alle attività di reclutamento del personale e la salvaguardia del principio di rotazione nelle attività connesse alla ricerca.

L'Anac sottolinea l'indispensabilità della prevenzione quale strumento aggiuntivo alla sanzione penale al fine di incidere sul fenomeno corruttivo. Fondamentale, in un approccio preventivo al fenomeno, è la piena consapevolezza del fenomeno stesso, che peraltro in Italia sembra crescere nel tempo. La rilevazione dell'indice sulla percezione della corruzione 2022, realizzata da Transparency international vede infatti l'Italia attestarsi alla 41° posizione mentre alla prima rilevazione del 2014 si collocava al 69° posto.

La maggiore sensibilità verso la tematica è peraltro dimostrata dal numero di segnalazioni pervenute all'ANAC. Nel corso del 2022, l'Autorità ha ricevuto 347 segnalazioni di whistleblowing, di cui 272 relative a presunti illeciti.

Il sistema di prevenzione della corruzione dovrà ancor più esplicitare la sua efficacia nell'intero panorama nazionale in relazione alle risorse rese disponibili nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), parte delle quali sono destinate al sistema universitario, per l'attuazione di specifiche misure in relazione alle quali sono già stati emanati bandi a livello nazionale.

Ciò implicherà la necessaria attenzione a tutti questi processi per i quali l'ateneo risulterà destinatario di tali risorse. A tal fine, gli Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024 prevedono un Intervento di revisione rafforzata della analisi dei rischi relativi agli interventi/progetti a valere sulle risorse esterne e PNRR.

Il Contesto interno

L'analisi del contesto interno si basa essenzialmente sull'assetto organizzativo e su quanto può emergere da segnalazioni di illeciti, dallo svolgimento di procedimenti disciplinari o penali per fatti corruttivi, dall'esito del relativo contenzioso, da segnalazioni relative alla violazione del DPR 62/2013 e del Codice di comportamento di Ateneo, da istanze di accesso civico da cui consegue l'obbligo di pubblicare.

A tali fini, si rileva che nell'anno 2023 non sono pervenute segnalazioni che prefigurano responsabilità disciplinari o penali legate ad eventi corruttivi e non sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti; non sono stati avviati procedimenti disciplinari o penali per eventi corruttivi; non sono pervenute segnalazioni relative alla violazione del DPR 62/2013 e del Codice di comportamento di Ateneo, non sono pervenute istanze di accesso civico che hanno dato luogo all'attuazione dell'obbligo di pubblicazione.

Per l'attuale configurazione dell'organizzazione si rimanda alla sezione del PIAO dedicata alla Struttura Organizzativa, precisando che è in fase di conclusione il processo di riorganizzazione della struttura amministrativa dell'Ateneo.

II) Mappatura dei processi

I processi, già rilevati e oggetto di analisi di gestione del rischio nella Sezione Rischi corruttivi e trasparenza annessa al PIAO 2023-2025, sono stati sottoposti a revisione attraverso il coinvolgimento delle Strutture di ateneo, invitate con nota prot. 72574 del 16 novembre 2023 a formulare specifiche proposte di integrazione, modifica o abolizione relativamente ai processi e alle misure di prevenzione già previste o di inserimento di nuovi processi.

All'esito della richiesta, sono state formulate alcune proposte specifiche di modifica o integrazione; il RPCT, in considerazione del contesto interno e tenuto conto del PNA 2022, ha poi confermato una misura specifica in materia di rotazione dei soggetti che partecipano a vario titolo nelle procedure di appalto (rup, dec, dl ecc...) e ha evidenziato tra le misure generali quanto previsto dal DPR 62/2013 in materia di conflitto di interessi.

In base a quanto fissato a livello di Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, approvati dal Consiglio di Amministrazione del 29 novembre 2023, è prevista una revisione rafforzata della mappatura della analisi dei rischi alla luce dell'operatività del nuovo codice contratti e in relazione agli interventi/progetti a valere sulle risorse esterne e PNRR.

Nella *Tabella di definizione delle misure di prevenzione della corruzione* allegata alla presente Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024-2026 è prevista un'Area di rischio denominata Risorse PNRR, inerente alla Gestione dei processi che implicano l'impiego di tali risorse. Le Università possono infatti assumere la veste di Proponenti o Co-proponenti di progetti a valere sui fondi PNRR e quindi di soggetti attuatori, responsabili dell'avvio, dell'attuazione e della funzionalità degli interventi/progetti finanziati dal PNRR. In tale prospettiva, il rischio che si evidenzia è quello di una gestione non corretta delle procedure amministrativo-contabili e di rendicontazione con conseguente inammissibilità delle spese. Ne discende la necessità di arginare il rischio attraverso principi e regole che assicurino la corretta gestione delle procedure.

I processi oggetto di mappatura sono riportati in allegato al presente documento, nella *Tabella di definizione delle misure di prevenzione della corruzione*.

L'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione rileva ai fini della valutazione della performance, ai sensi dell'art. 1, comma 8 bis della L. 190/2012 e come chiarito anche dall'ANAC. A tal riguardo, si evidenzia che tra gli obiettivi di performance assegnati alle Unità organizzative di Ateneo figura l'"attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza previste dalla normativa e dal PIAO".

IV) Valutazione del rischio (Identificazione, analisi, ponderazione del rischio –Aree di rischio)

Il grado di esposizione dei processi o attività al rischio di fenomeni corruttivi è stato valutato sulla base di criteri/indicatori individuati tra quelli suggeriti dal PNA 2019 e ritenuti idonei a consentire di rilevare adeguatamente il grado di esposizione al rischio. La valutazione del livello di esposizione al rischio, come precisato dal PNA 2019, deve essere compiuta sulla base di dati oggettivi e informazioni, salvo documentata indisponibilità degli stessi.

Si è dunque considerato che agli atti, per il 2023: - non sono stati attivati procedimenti disciplinari né risultano avviati procedimenti penali legati ad eventi corruttivi; non sono pervenute istanze di accesso civico semplice che hanno dato luogo all'attuazione dell'obbligo di pubblicazione; non sono pervenute istanze di riesame a seguito di accesso civico. Ad ogni modo, indipendentemente dalla presenza o meno di dati oggettivi (es. precedenti giudiziari, procedimenti disciplinari, segnalazioni, etc) e informazioni, la valutazione del livello di esposizione al rischio dei processi/attività non può non avere un grado di astrattezza sia perché la presenza di dati di tal sorta non può essere valutata come un indice di maggior esposizione al rischio rispetto ad altre amministrazioni in cui non si rilevano tali dati, sia perché, viceversa, l'assenza di tali dati non può essere valutata come un indice della minor esposizione al rischio corruttivo rispetto alle amministrazioni in cui possono essere registrati tali dati.

Quindi appare utile, comunque, una valutazione a livello astratto degli eventi rischiosi e dei livelli di esposizione al rischio. La valutazione del livello di esposizione di processi e attività al rischio corruttivo è stata effettuata attraverso un approccio qualitativo e utilizzando criteri/indicatori individuati tra quelli suggeriti dall'ANAC. La misurazione è stata espressa attraverso la scala di valori ALTO – MEDIO – BASSO; la motivazione dell'attribuzione del valore è stata riportata nella *Tabella di definizione delle Misure di prevenzione della corruzione*, riportata nell'allegato al presente documento (all. 2).

Fattori abilitanti idonei ad agevolare il verificarsi di fatti corruttivi possono essere rappresentati da: 1. esercizio prolungato della responsabilità di un processo da parte di un medesimo soggetto

2. scarsa sensibilizzazione sui temi dell'etica pubblica

3. per l'Area di rischio Risorse PNRR: la complessità e articolazione delle procedure unionali e nazionali attinenti all'attuazione e rendicontazione delle attività inerenti ai progetti e interventi finanziati.

L'identificazione dei rischi si è basata anche tenendo conto di quanto emerge da fatti resi noti dai media e dalle esemplificazioni prospettate dall'ANAC, idonei a configurare una "tipizzazione" dei rischi per talune categorie di attività. In particolare, quali indicatori di rischio sono stati considerati il livello di discrezionalità e la manifestazione di eventi corruttivi o comunque rilevanti in passato. Per l'Area di rischio Risorse PNRR, è stato individuato quale indicatore di rischio la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo.

2.3.5 Trattamento del rischio (Individuazione e programmazione delle misure di contrasto al fenomeno della corruzione – Misure di carattere generale – Misure di prevenzione specifiche)

Nella Tabella di definizione delle misure di prevenzione della corruzione, che costituisce parte integrante del presente documento, sono riportate le **misure sia generali che specifiche** programmate dall'Ateneo. Secondo quanto previsto dal PNA 2022, l'Ateneo ha introdotto l'uso di **indicatori di monitoraggio** in relazione ad alcune misure di prevenzione della corruzione. Le misure generali si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera amministrazione. A tale categoria sono ascrivibili pertanto le misure che concernono l'obbligo di segnalare la sussistenza di un conflitto di interessi, l'obbligo di trasparenza (nel rispetto della *Tabella relativa agli obblighi di pubblicazione* allegata al presente PIAO), l'obbligo di osservare il Codice etico e il Codice di comportamento, l'inconferibilità/incompatibilità degli incarichi in caso di condanna anche non definitiva per i reati previsti nel Titolo II Capo I del Libro secondo del codice penale (art. 35 bis d lgs 165/2001), la rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lett. I – quater del dlgs 165/2001 in caso di avvio di procedimenti disciplinari o penali per condotte di natura corruttiva, l'incompatibilità e divieto di cumulo di impieghi e incarichi di cui al nuovo art. 53 dlgs 165/2001, il divieto di Pantouflage di cui all'art. 53, comma 16 ter, di cui all'art. 165/2001, l'obbligo per i dipendenti di comunicare all'amministrazione la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio, ed altre riportate nella *Tabella di definizione delle misure di prevenzione della corruzione*.

Con particolare riferimento alla rotazione, è noto che la L. 190/2012 prevede l'adozione di misure che assicurino la rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione. In fase di attuazione del processo di riorganizzazione dell'Ateneo, si è stabilita la durata biennale, rinnovabile per una sola volta, degli incarichi di responsabilità delle unità organizzative. In considerazione anche della carenza di organico, si dovrà avere cura di assicurare la massima efficienza dell'azione amministrativa.

La rotazione ordinaria potrà essere attuata pertanto solo ove non pregiudichi la celere ed efficiente azione amministrativa, impiegando il complesso di competenze e conoscenze già acquisite.

Quanto alla rotazione degli incarichi dirigenziali, si consideri che, nell'Ateneo, quali figure apicali si rivengono il Direttore Generale, che ricopre un incarico di vertice, e tre dirigenti a tempo indeterminato le cui professionalità non sono sempre fungibili. Ciò costituisce un obiettivo limite all'attuazione di un efficace processo di rotazione. La rotazione, quando attuata, sarà effettuata tenendo conto del sistema delle relazioni sindacali.

Quanto alla rotazione straordinaria, ove risulti, da atti formali, avviato un procedimento penale o disciplinare per fatti di natura corruttiva a carico di un dipendente per ragioni connesse alle attività dal medesimo svolte nell'ambito della struttura di appartenenza che risulta tra quelle che svolgono attività rientranti nelle Aree a rischio, si procederà alla revoca dell'incarico di Responsabile della Struttura in questione

con assegnazione ad altro incarico ovvero, se trattasi di dipendente non titolare di Struttura, all'assegnazione ad altra Struttura, purché sussista in concreto la possibilità di dar luogo a tale trasferimento.

Per il personale di cui all'art. 3 del D.lgs. 165/2001, si applicano le misure cautelari previste nell'ambito dello specifico ordinamento e, salvo disposizioni speciali, l'art. 3 della L. 97/2001. Per l'istituto della rotazione straordinaria, si rinvia alla delibera ANAC 215/2019.

Per l'istituto della rotazione straordinaria, si rinvia alla delibera ANAC 215/2019. Nella Tabella di definizione delle misure di prevenzione, sono riportate per ciascuna Area di rischio, sia generale (individuata come "obbligatoria" secondo classificazione ANAC) che specifica (vale a dire proprie di ciascuna Amministrazione, in ragione delle specifiche missioni istituzionali), le misure di prevenzione individuate con riferimento a processi/attività. Le misure individuate rivestono un particolare carattere di concretezza, in modo da renderne più immediata l'applicazione.

2.3.6 Monitoraggio

Si veda infra

2.3.7 Formazione

L'Università Orientale di Napoli promuove lo sviluppo organizzativo e del proprio capitale umano attraverso un significativo investimento nella formazione del personale. Nel 2024 il budget per la formazione ammonta a euro 85.000 per la prima annualità, la previsione su base triennale è di euro 245.000.

Nel corso dell'anno 2023, in ossequio a quanto previsto dalla Direttiva 24 marzo 2023 del Ministro della Funzione pubblica, si è ulteriormente assicurata la formazione, già avviata nel 2022, nell'ambito delle competenze digitali, attraverso la piattaforma Syllabus, hub per la crescita del capitale umano della pubblica amministrazione. Attraverso Syllabus, è stata assicurata anche parte della formazione dedicata al Nuovo codice dei contratti pubblici, a vantaggio dei dipendenti coinvolti nell'esercizio di funzioni e attività legate ai contratti pubblici.

Altri corsi sono stati selezionati con particolare riferimento alle piattaforme informatiche in uso presso l'Ateneo, al fine di ottimizzare i processi.

E' stata inoltre assicurata la formazione anche con specifico riferimento alle tematiche della prevenzione della corruzione.

In merito alla Formazione 2024, in primis, si rappresenta che, nell'ambito degli Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, approvati dagli Organi di indirizzo nelle adunanze del 28 e 29 novembre 2023, si è previsto il rafforzamento delle competenze attraverso la realizzazione di interventi formativi di livello generale e specifico.

In armonia con le Linee generali della formazione, approvate con delibera del CdA del 28 giugno 2023, l'Ateneo, inoltre, si pone i seguenti obiettivi formativi:

1. **obiettivi formativi di carattere generale:** concernono le competenze digitali, le competenze trasversali e manageriali, la transizione ecologica ed amministrativa, la prevenzione della corruzione, la sicurezza sui luoghi di lavoro, le competenze per il lavoro agile, la formazione di base per i neoassunti e per il personale transitato in altra U.O.

2. **obiettivi formativi di carattere specifico:** sono definiti in base alle finalità strategiche e alle missioni dell'Ateneo, alle aree professionali di interesse, nonché ai bisogni organizzativi e alle competenze individuali di partenza dei singoli dipendenti e sono volti all'accrescimento delle conoscenze e competenze professionali.

3. **obiettivi di carattere specifico, tecnico-operativo:** rientranti nella formazione di carattere specifico, concernono la partecipazione a corsi volti ad istruire i partecipanti sull'impiego di procedure e applicativi in uso nell'Ateneo

Riguardo alla categoria di obiettivi formativi di carattere generale, si pone attenzione alla formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione, con particolare riferimento alla promozione dei valori dell'etica pubblica e sul comportamento etico, ai sensi dell'art. 54 comma 7 del DLgs 165/2001, e alla formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

In continuità con quanto già intrapreso nel 2022 e 2023 la formazione sarà prioritariamente indirizzata sull'asse tematico della digitalizzazione nell'ambito della strategica crescita digitale del Paese, proseguendo l'attività formativa sulla Piattaforma Syllabus per il corso sulle Competenze digitali che l'Ateneo ha destinato a tutto il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario e aprendo alle unità di personale direttamente interessate il corso Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA.

Riguardo agli **obiettivi formativi di carattere specifico**, a valle della rilevazione dei fabbisogni formativi avviata alla fine del 2023 e della conseguente individuazione delle aree tematiche di maggiore interesse sono quindi individuati corsi di formazione specifica cui si aggiungono corsi inerenti alle tematiche indicate dai fabbisogni del Piano formativo 2023 non ancora attivate.

Le recenti innovazioni normative impongono un necessario percorso di apprendimento, come nel caso del nuovo Codice dei contratti pubblici che, (i) all'**art. 4**, sancisce che la formazione professionale del RUP è soggetta a costante aggiornamento; (ii) all'**art.15** impone alle stazioni appaltanti di adottare *“un piano di formazione per il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisiti di lavori, servizi e forniture”*; (iii) all'**art. 19 comma 7** stabilisce che le Stazioni appaltanti assicurano la formazione e l'aggiornamento del personale addetto alle attività e ai procedimenti connessi al ciclo di vita dei contratti pubblici svolti digitalmente; (iv) all'**art. 45**, prevede, a valere sulle risorse di cui al medesimo articolo, attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nella realizzazione degli interventi tecnici.

In relazione ai fondi del **PNRR**, l'Ateneo a dicembre del 2023 ha stipulato un accordo formativo specifico per un servizio di formazione operativa a favore del personale dell'Ateneo impegnato nella gestione delle attività amministrativo - contabili e fiscali ordinarie e straordinarie dei fondi europei.

E' in corso l'adesione alla Scuola Nazionale dell'Amministrazione e al RGS nonché alla convenzione ISO IVA del consorzio COINFO e fondamentali nel settore strategico della contabilità e fiscalità.

Riguardo agli **obiettivi di carattere specifico, tecnico-operativo**, particolare attenzione sarà data agli applicativi in uso nell'Ateneo.

Quanto ai metodi di formazione, oltre ai soggetti formatori esterni, saranno coinvolti, come stabilito dal DL 80/2021 (art. 6 comma 7 ter), **in qualità di soggetti formatori** anche i **“dirigenti e funzionari aventi competenze e conoscenze idonee** per svolgere attività di formazione con risorse interne e per esercitare la funzione di docente o di tutor, per i quali sono predisposti specifici percorsi formativi”.

Le Linee generali della formazione, adottate dall'Ateneo con delibera del CdA del 28 giugno 2023, a tal proposito, distinguono:

A) formazione interna, vale a dire l'attività erogata da personale interno dell'Ateneo, cui segue un sistema di verifica del grado di apprendimento. Tali attività formative possono erogate sia nelle sedi dell'Ateneo sia online.

B) formazione esterna vale a dire l'attività erogata da enti esterni o da formatori/relatori di elevato livello professionale, cui l'Ateneo può ricorrere per specifiche esigenze valutate e autorizzate dal Direttore Generale

C) condivisione della conoscenza vale a dire la trasmissione ai propri colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi. Questa attività può verificarsi attraverso la creazione di note informative, focus group, slide, e rappresenta una buona pratica che ogni Dirigente deve sollecitare.

Si rinvia alla scheda Piano Formativo triennale, allegata (**all. 3**), con la precisazione che, al di là delle aree tematiche individuate, potranno essere apportate integrazioni e modifiche, di cui emerga l'esigenza nel corso del triennio anche in occasione dell'attività di progettazione della formazione.

2.3.8 Trasparenza

Ai sensi della Delibera ANAC 1310 del 28 dicembre 2016, recante «*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*», la sezione del PTPCT (e ora della Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO) dedicata alla trasparenza deve essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire l'individuazione/l'elaborazione, la trasmissione, la pubblicazione e infine il monitoraggio – nella sezione Amministrazione trasparente del sito - dei dati. Tale impostazione è confermata anche dal PNA 2022.

È bene precisare che nella **Tabella relativa agli obblighi di pubblicazione (all. 4)** utilizzata dall'Ateneo, i soggetti che provvedono alla trasmissione dei dati coincidono di norma con i soggetti che li elaborano o che comunque curano l'istruttoria dei procedimenti. Ove manchi l'indicazione dei soggetti tenuti alla trasmissione, i soggetti competenti per la pubblicazione dei dati coincidono di norma con i soggetti che li elaborano secondo le competenze assegnate alle singole Unità Organizzative con i decreti direttoriali.

La Tabella sarà oggetto di revisione a seguito del completamento del processo di riorganizzazione in atto nonché a seguito dell'implementazione del nuovo strumento di cui si è dotato l'Ateneo per la gestione della sezione del sito denominata Amministrazione trasparente (Portale PAT). Si tratta, nello specifico, di un applicativo che consentirà di razionalizzare la pubblicazione dei dati/informazioni/documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Con particolare riferimento alla trasparenza concernente le procedure di affidamento dei contatti pubblici, il processo di digitalizzazione dei contratti pubblici, come sancito dal Codice dei Contratti e secondo le indicazioni fornite dall'ANAC con le delibere attuative, tra cui la delibera 261/2023 e la delibera 264/2023, implica nuove modalità di attuazione degli obblighi di trasparenza delle procedure di affidamento e dell'esecuzione dei contratti pubblici, anche attraverso la BDNCP.

Quanto al monitoraggio, nel paragrafo dedicato al Monitoraggio sono di seguito illustrati soggetti, tempi e modalità del monitoraggio. In allegato, è riportata la Tabella relativa agli obblighi di pubblicazione, che costituisce parte integrante del presente documento.

Il monitoraggio dell'attuazione degli obblighi di trasparenza è attuato attraverso l'acquisizione di report semestrali da parte delle strutture coinvolte nel processo di trasmissione/pubblicazione di dati e documenti, la verifica diretta sul sito a cura del RPCT/ufficio di supporto, il monitoraggio specifico condotto su talune sezioni in collaborazione con le strutture interessate.

La trasparenza è assicurata, inoltre, attraverso gli istituti dell'accesso civico semplice e generalizzato, per il cui esercizio sono stati predisposti appositi moduli, resi disponibili, unitamente ad informazioni di carattere generale, nella sezione del sito denominata "Amministrazione trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti" - "Accesso civico". Nella medesima sezione è consultabile il Registro degli accessi.

Sezione 3. Organizzazione e capitale umano

Struttura Organizzativa di Ateneo (attuale)

Governance ed Organizzazione

In attuazione della L. 240/2010, l'Ateneo ha ridefinito la propria governance e mutato il suo assetto organizzativo.

Lo Statuto, rivisitato all'indomani dell'entrata in vigore della Legge cd Gelmini, segna una più netta distinzione tra la funzione di indirizzo politico-amministrativo esercitata da Rettore, Consiglio di Amministrazione e funzione amministrativo-gestionale esercitata dal Direttore Generale, ora riconosciuto come organo di Ateneo.

Di seguito si riporta una breve descrizione degli Organi di Ateneo:

Organi di Governo:

Il Rettore

Il Rettore ha la rappresentanza legale dell'Ateneo ad ogni effetto di legge. Esercita funzioni di indirizzo, iniziativa e coordinamento delle attività scientifiche e didattiche. Sovrintende al perseguimento delle finalità dell'università secondo criteri di qualità e nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza, trasparenza e promozione del merito. Esercita le funzioni di cui all'art. 18 dello Statuto.

Il Senato Accademico

Il Senato Accademico è l'organo collegiale di governo con funzioni di indirizzo e consultive. Esercita le funzioni attribuite dall'art. 21 dello Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo collegiale di governo dell'Università che ha funzioni di indirizzo strategico in materia di gestione amministrativa, finanziaria, economica e patrimoniale. Esercita le funzioni di cui all'art. 24 dello Statuto.

Ai sensi dell'art. 37 (Funzioni di indirizzo e attività di gestione dello Statuto), il Rettore ed il Consiglio di Amministrazione esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo e strategico, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni; verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti.

Organi di gestione

1) Direttore Generale

Il Direttore Generale è l'Organo responsabile, sulla base degli indirizzi forniti dal Rettore e dal Consiglio di Amministrazione, della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale amministrativo e tecnico dell'Ateneo, nonché dei compiti previsti dalla normativa vigente in materia di dirigenza nella Pubblica Amministrazione. Il Direttore Generale è coadiuvato dai Dirigenti che:

- a) formulano proposte ed esprimono pareri al Direttore Generale;
- b) curano i progetti e le gestioni ad essi assegnati, adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitando i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate, sulla base delle deleghe conferite dal Direttore Generale;
- c) dirigono, coordinano e controllano l'attività degli uffici che da essi dipendono e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia;
- d) concorrono alla proposta della dotazione organica del personale tecnico-amministrativo e della sua articolazione, per le strutture alle quali sono preposti, anche ai fini dell'elaborazione del documento di programmazione triennale di cui all'articolo 24 comma 2 lettera c);
- e) provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici.

Ai sensi dell'art. 37 (Funzioni di indirizzo e attività di gestione dello Statuto), al Direttore Generale ed ai Dirigenti, in attuazione degli indirizzi impartiti dal Rettore e dal Consiglio di Amministrazione, spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati.

2) Comitato per lo sport universitario

Il Comitato per lo sport universitario coordina le attività sportive dei componenti la comunità universitaria e svolge i compiti indicati dall'art. 35 dello Statuto.

Organi di controllo sono:

1) Collegio dei Revisori dei conti

Il Collegio dei Revisori dei conti è l'organo indipendente di controllo sulla gestione contabile, finanziaria e patrimoniale dell'Ateneo.

2) Nucleo di valutazione

Il Nucleo di valutazione di Ateneo è un organo dotato di autonomia operativa ed ha per obiettivo il buon governo dell'Ateneo ed, a tal fine, esercita, attraverso la valutazione, la funzione di verifica e valutazione delle attività dell'Ateneo

Organi consultivi e di garanzia

1) Presidio della Qualità

Ha il compito di organizzare, monitorare e supervisionare lo svolgimento delle procedure di assicurazione della qualità. È disciplinato dall'art. 28 dello Statuto.

2) Consiglio degli studenti

Il Consiglio degli studenti è l'organo garante della autonoma partecipazione degli studenti, iscritti ai corsi di laurea e di laurea magistrale e ai corsi di dottorato di ricerca, alla vita dell'Ateneo. È disciplinato dall'art. 29 dello Statuto.

3) Comitato unico di garanzia per le pari opportunità

Il Comitato ha il compito di valorizzare il benessere di chi lavora e di operare contro le discriminazioni. È disciplinato dall'art. 30 dello Statuto.

4) Collegio di disciplina

Ha il compito di svolgere la fase istruttoria dei procedimenti disciplinari nei confronti dei professori e ricercatori. Il Collegio esprime, altresì, parere vincolante sia in relazione alla rilevanza dei fatti sul piano disciplinare sia in relazione al tipo di sanzione da irrogare. È disciplinato dagli artt. 31 e seg. dello Statuto.

Sul piano organizzativo, l'Amministrazione è articolata come segue:

DIREZIONE GENERALE, cui fanno capo:

- Ufficio Comunicazione Relazioni con il Pubblico, Public Engagement - (n. 5 unità)
- Ufficio Programmazione, Controllo di gestione, Audit - (n. 1 unità)
- Ufficio Supporto Organi di Governo, Valutazione e Controllo - (n. 3 unità)
- Ufficio Formazione, Performance, Anticorruzione, Privacy - (n. 3 unità)

AREA SERVIZI ALLA DIDATTICA – (n. 1 Dirigente, n. 2 unità di catg. EP e n. 1 unità di catg. C), cui afferiscono

- Ufficio programmazione e gestione offerta didattica - (n. 8 unità)
- Ufficio programmazione e gestione offerta formativa post laurea - (n. 4 unità)
- Ufficio carriere studenti e diritto allo studio - (n. 8 unità)
- Ufficio orientamento, tirocini, placement, collaborazioni studentesche - (n. 6 unità)
- Ufficio relazioni internazionali e mobilità studentesca - (n. 5 unità)
- Ufficio valutazione e valorizzazione della ricerca - (n. 3 unità)
- Ufficio programmi e progetti di ricerca nazionali e internazionali - (n. 2 unità)

AREA INFRASTRUTTURE EDILIZIE E DIGITALI - (n. 1 Dirigente, n. 1 unità di catg. EP, n. 1 unità di catg. D e n. 1 unità di catg. B), cui afferiscono

- Ufficio pianificazione e coordinamento interventi manutentivi - (n. 4 unità)
- Ufficio prevenzione e protezione, gestione patrimonio e attività agricole - (n. 6 unità)
- Ufficio infrastrutture di rete e architetture distribuite - (n. 3 unità)
- Ufficio procedure e sistemi integrati - (n. 6 unità)

AREA RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIALI - (n. 1 Dirigente e n. 1 unità EP), cui afferiscono

- Ufficio trattamenti economici - (n. 4 unità)
- Ufficio bilancio - (n. 3 unità)
- Ufficio fiscale - (n. 3 unità)
- Ufficio economato, tesoreria ed elaborazioni contabili - (n. 7 unità)
- Ufficio contratti - (n. 3 unità)

AREA RISORSE UMANE E AFFARI ISTITUZIONALI - (n. 1 Dirigente, n. 2 unità di catg. EP e n. 1 unità di catg. B), cui afferiscono

- Ufficio personale docente e ricercatore - (n. 4 unità)
- Ufficio personale tecnico amministrativo relazioni sindacali trattamento accessorio - (n. 7 unità)
- Ufficio previdenziale - (n. 2 unità)
- Ufficio legale e contenzioso del lavoro - (n. 3 unità)
- Ufficio statuto regolamenti procedure elettorali - (n. 3 unità)
- Ufficio protocollo, archivio, servizi generali - (n. 11 unità)

Le Strutture didattiche, scientifiche e di servizio sono i tre Dipartimenti, i tre Centri di Servizio e il Sistema Bibliotecario di Ateneo (Si.B.A.).

I **Dipartimenti** hanno autonomia amministrativa e gestionale secondo quanto previsto dal regolamento per l'amministrazione, la finanza e la contabilità e nel rispetto degli indirizzi fissati dal Senato Accademico e dei principi contabili relativi al bilancio unico di ateneo di cui alla legge n. 240/2010. In virtù di tale legge, ai dipartimenti – che sono stati ridotti già prima dell'entrata in vigore della L. 240/2010 da nove a tre – sono state assegnate le funzioni connesse allo svolgimento sia dell'attività didattica che di ricerca e sono così costituiti:

DIPARTIMENTO Asia, Africa e Mediterraneo - (n. 1 unità di catg. D e n. 1 unità di catg. C), cui afferiscono

- Ufficio Risorse Umane e Finanziarie - Attività Dipartimentali - (n. 1 unità)
- Servizio Contabilità e Missioni - (n. 1 unità)
- Servizio Supporto alla Didattica - (n. 4 unità)
- Servizio Supporto alla Ricerca, rapporti con il territorio - (n. 1 unità)

DIPARTIMENTO di Studi Umani e Sociali, cui afferiscono

- Ufficio Risorse Umane e Finanziarie - Attività Dipartimentali - (n. 1 unità)
- Servizio Contabilità e Missioni - (n. 2 unità)
- Servizio Supporto alla Didattica - (n. 3 unità)
- Servizio Supporto alla Ricerca, rapporti con il territorio - (n. 2 unità)

DIPARTIMENTO di Studi Letterari, Linguistici e Comparati, cui afferiscono

- Ufficio Risorse Umane e Finanziarie - Attività Dipartimentali - (n. 1 unità)
- Servizio Contabilità e Missioni - (n. 2 unità)
- Servizio Supporto alla Didattica - (n. 4 unità)
- Servizio Supporto alla Ricerca, rapporti con il territorio - (n. 2 unità)

I **CENTRI DI SERVIZIO**, sono dotati di autonomia amministrativa e gestionale e sono così costituiti:

- **CLAOR** – Centro Linguistico di Ateneo Università l'Orientale - (n. 6 unità);
- **C.I.S.A.** – Centro Interdipartimentale di Servizi di Archeologia - (n. 1 unità);

- **II TORCOLIERE** – Officine Grafico-Editoriali di Ateneo) - (n. 5 unità).

Si.B.A. - SISTEMA BIBLIOTECARIO DI ATENEO

ha compiti di conservazione, sviluppo, valorizzazione e gestione del patrimonio documentario ed è così articolato:

- Direzione - (n. 1 unità)
- Sezione Acquisti - (n. 3 unità)
- Sezione informatica, biblioteca digitale, statistica e diffusione - (n. 1 unità)
- Progetto Comunicazione
- Ufficio Contabilità - (n. 2 unità)
- Sezione Corigliano - (n. 6 unità)
- Sezione Duomo - (n. 3 unità)
- Sezione Giusso - (n. 4 unità)

Si riportano, di seguito, le tabelle relative rispettivamente al Personale TAB (Tabella 1), Professori a contratto, Collaboratori e ex “lettori” (Tabella 2), Personale Docente (Tabella 3) suddivisi per qualifica:

Tabella 1

Personale TAB per qualifica	T.Ind	T.Det.	Totale	%
DIRIGENTI	3	1	4	2,10
EP	8	1	9	4,71
D	53	-	53	27,75

C	107	-	107	56,02
B	18	-	18	9,42
Totale	189	2	191	100

Fonte: Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" (Dati al 31/12/2023)

Tabella 2

Professori a contratto, Collaboratori e "ex Lettori"	T.Ind	T.Det.	Totale	%
Professori a contratto (l.240/2010)*	-	51	51	27,57
ESPERTI LABORATORIO*	-	20	20	10,81
COLLABORAZIONI (convenzione Con Enti stranieri)*	-	3	3	1,62
VISITING PROFESSORS	-	32	32	17,30
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	35	44	79	42,70
Totale	35	150	185	100

Fonte: Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" (Dati al 31/12/2023)

(*) Contratti in essere alla data

Tabella 3

Personale Docente	T.Ind	T.Det.	Totale	%
ORDINARIO	73	-	73	29,20
ASSOCIATO	97	-	97	38,80
RICERCATORE	4	-	4	1,60
RICERCATORE (art.24 comma3-A L.240/2010)	-	35	35	14,00
RICERCATORE (art.24 comma3-B L.240/2010)	-	41	41	16,40
Totale	174	76	250	100

Fonte: Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" (Dati al 31/12/2023)

Di seguito, si riporta altresì, il numero delle unità, suddivise per area, del personale tecnico, amministrativo e di biblioteche (Tabella 4) e Collaboratori ed esperti linguistici ed ex lettori (Tabella 5):

Tabella 4

PERSONALE TECNICO, AMMINISTRATIVO E DI BIBLIOTECHE	
Area	N. Unità al 31/12/2023
Dirigenti a contratto – Direttore Generale	1
Dirigenti	3
Amministrativa	81
Amministrativa gestionale	46
Biblioteche	13
Tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati	35
Servizi generali e tecnici	12
TOTALE	187

Tabella 5

COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI ED EX LETTORI	
Area	N. Unità al 31/12/2023
Collaboratori ed Esperti Linguistici a tempo indeterminato	35
Collaboratori ed Esperti Linguistici a tempo determinato	44
TOTALE	79

Programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026

La Programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2024-26, cui si fa integrale rinvio (**all.5**), redatta nel rispetto dei vincoli dati dal quadro normativo vigente, è stata definita in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'Ateneo la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Il documento presenta un'articolazione maggiore rispetto ai precedenti grazie a una mutata attenzione ai temi della programmazione strategica e a una più incisiva azione di sensibilizzazione esercitata dagli Organi di Valutazione e Controllo, fermo restando che la programmazione delle possibili assunzioni per gli anni 2024-2026 resta una proiezione, nelle more dell'adozione da parte del MUR degli specifici decreti di assegnazione dei Punti Organico (PO) e dei necessari adeguamenti che dovranno, annualmente, essere sviluppati in relazione alle esigenze organizzative che dovessero emergere nel corso del triennio con riferimento al personale docente, ricercatore, personale tecnico amministrativo, CEL e dirigente.

Lavoro agile

A partire dal 2020, l'Università degli Studi di Napoli L'Orientale ha adottato il lavoro agile quale modalità di organizzazione del lavoro, superando un approccio tradizionale volto all'esecuzione del compito e potenziando un tipo di lavoro per processi.

Le finalità che l'Università degli Studi di Napoli L'Orientale intende perseguire tramite il lavoro agile sono:

- Organizzazione del lavoro sulla base di specifici obiettivi e risultati definiti e condivisi;
- Riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa;
- Promozione dell'utilizzo di strumenti digitali di comunicazione;
- Sperimentazione ed introduzione di nuove soluzioni organizzative del lavoro al fine di favorire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza organizzativa;
- Promozione delle pari opportunità e delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Favorire il risparmio energetico nonché alla riduzione del traffico legato al pendolarismo lavorativo e quindi anche delle fonti di inquinamento dell'ambiente;

- Facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o ad altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, il tragitto casa-lavoro e viceversa risulti particolarmente gravoso, con l'obiettivo di assicurare il raggiungimento di pari opportunità lavorative anche per le categorie più fragili.

Tra le modalità atte a favorire il raggiungimento delle finalità sopra descritte, l'Università degli Studi di Napoli L'Orientale, individua:

- la mappatura delle attività che non è possibile svolgere in modalità lavoro agile;
- la pianificazione delle attività;
- un accordo individuale che disciplini la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale;
- l'indicazione delle fasce di reperibilità.

Nonostante la superata contingenza pandemica, nel corso del 2023, l'Università degli Studi di Napoli L'Orientale è progressivamente uscita da una logica di tipo emergenziale, strutturando l'attivazione del lavoro agile nel rispetto della normativa vigente. Pertanto, si è provveduto a redigere un nuovo Regolamento di Ateneo per il lavoro agile, emanato con D.R. n. 757 del 03/08/2023, che definisce:

- le attività che possono essere svolte in modalità agile;
- il sistema di monitoraggio, in itinere ed ex post;
- i possibili fruitori ed i criteri di preferenza tra le domande di lavoro agile;
- i contenuti dell'accordo individuale di lavoro agile e l'eventuale recesso e revoca dell'accordo;
- le giornate e l'orario di lavoro;
- il monitoraggio e valutazione dell'attività svolta;
- gli aspetti connessi al trattamento economico e alla tutela sindacale;
- gli aspetti di salute, sicurezza e privacy.

Sulla base di questo Regolamento è stato emanato il bando per consentire al personale di poter presentare una manifestazione di interesse per le posizioni di lavoro agile messe a disposizione dall'Ateneo per l'anno 2024. Dal 1° gennaio 2024 il lavoro agile è stato articolato nel modo seguente:

- 61 unità del personale tecnico amministrativo e bibliotecario possono usufruire di tale modalità di lavoro;
- è garantito l'accesso alle lavoratrici e ai lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e di paternità, alle lavoratrici e ai lavoratori con prole in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, co. 3, L. n. 104/1992, alle lavoratrici e ai lavoratori fragili inseriti o inseriti in un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture sanitarie di riferimento;
- i dipendenti senza posizione organizzativa possono usufruire di 4 giornate su base mensile articolate su una giornata a settimana fermo restando il limite massimo di 4 nel mese;
- i dipendenti titolari di posizione organizzativa possono usufruire di 2 giornate su base mensile articolate su una giornata a settimana fermo restando il limite massimo di 2 nel mese.

Il personale che ha presentato istanza è stato pari a 96 unità e quello destinato alla fruizione è pari a 61 unità.

L'Ateneo ha proceduto alla stipula degli accordi individuali per consentire al personale di continuare a svolgere il lavoro agile a coloro che risultati in possesso dei requisiti richiesti nonché all'assolvimento di tutti gli adempimenti prescritti dalla normativa in materia.

Il lavoro agile così organizzato è stato prorogato fino al 31 dicembre 2024.

Sezione 4. Monitoraggio

1.1 Monitoraggio della sezione performance

Il monitoraggio viene attuato attraverso la compilazione di schede che rilevano unitamente una autovalutazione dei soggetti ed una valutazione del superiore preposto, come indicato nel documento di SVMP.

È previsto un monitoraggio intermedio da svolgersi entro il 31 luglio di ciascun anno sul grado di attuazione degli obiettivi rispetto agli indicatori e ai target definiti in fase di programmazione, al fine di intraprendere tempestivamente eventuali azioni correttive in corso d'opera per evitare lo scostamento rispetto al target prefissato al momento della rendicontazione dei risultati.

Soggetti responsabili sono i Dirigenti, Responsabili di II livello e l'ufficio Formazione, Performance, Anticorruzione e Privacy

Alla conclusione del ciclo, ossia dopo 12 mesi ed entro il 30 giugno dell'anno successivo, si tiene il monitoraggio finale risultante dalla Relazione sulla performance approvata dal Consiglio di Amministrazione e validata dal Nucleo di Valutazione.

1.2 Monitoraggio sezione rischi corruttivi.

Programmazione monitoraggio sulle misure di prevenzione della corruzione:

1. Report semestrali

1.1 Misure di prevenzione della corruzione

Monitoraggio I semestre: il RPCT acquisisce, da parte delle strutture tenute all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, entro il 31 luglio, report relativi allo stato di attuazione delle stesse e le eventuali criticità riscontrate. **Si utilizzeranno anche gli indicatori di monitoraggio, ove previsti, collegati alle misure di prevenzione della corruzione.**

Monitoraggio II semestre: il RPCT acquisisce, da parte delle strutture tenute all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, entro il 31 gennaio, report relativi allo stato di attuazione delle stesse e le eventuali criticità riscontrate. **Si utilizzeranno anche gli indicatori di monitoraggio, ove previsti, collegati alle misure di prevenzione della corruzione.**

1.2 Rapporti con terzi e rapporti di parentela

Al fine di eseguire il monitoraggio periodico richiesto dalla normativa vigente, in merito ai rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di erogazione sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione, il RPCT acquisisce, da parte delle strutture coinvolte appositi report relativi a:

- i. Monitoraggio rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti
- ii. Monitoraggio rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che sono interessati a procedimenti di erogazione sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici
- iii. Monitoraggio relativo ai rapporti di parentela

2. Confronto in corso d'anno tra RPCT e strutture coinvolte nei processi che implicano l'impiego di risorse PNRR

Programmazione monitoraggio sulla trasparenza:

1. Report semestrali

Monitoraggio I semestre: il RPCT acquisisce, da parte delle strutture tenute alla trasmissione e pubblicazione, entro il 31 luglio, report relativi al semestre gennaio-giugno
Monitoraggio II semestre: il RPCT acquisisce, da parte delle strutture tenute alla trasmissione e pubblicazione, entro il 31 gennaio di report relativi al semestre luglio-dicembre

2. Monitoraggio sul sito

Il monitoraggio è effettuato annualmente dal RPCT e dalla struttura di supporto in occasione dell'attestazione da parte dell'OIV dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione

3. Monitoraggio specifico

In corso di anno, il monitoraggio sarà condotto dal RPCT e dalla struttura di supporto, coinvolgendo le strutture interessate, su due processi a campione.

1.3 Sezione capitale umano

In relazione alla sezione "Organizzazione e capitale umano", il Nucleo di Valutazione, inoltre, monitora, su base triennale, la coerenza degli obiettivi di performance con le risorse umane e il miglioramento delle competenze del personale

Sezione 5 – Piano di Azioni positive

In allegato è riportato il Piano di Azioni positive 2024-2026 (**All. 6**), oggetto di approvazione da parte del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" - CUG dell'Università l'Orientale di Napoli.