



**UNIVERSITÀ  
DEL SALENTO**

# PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026



DIREZIONE GENERALE

La redazione del documento è stata coordinata dal Direttore Generale, Dott. *Donato De Benedetto*, coadiuvato dal Capo Ufficio Gestione integrata del ciclo delle performance, controllo e cambiamento organizzativo, Dott.ssa *Alessandra Carità*.

Hanno contribuito, per quanto di competenza, le seguenti strutture:

*Ripartizione Risorse Umane*

*Ripartizione Tecnica e Tecnologica*

*Ufficio Gestione integrata del ciclo delle performance, controllo e cambiamento organizzativo*

*Ufficio Anticorruzione Trasparenza e Trattamento Dati*

*Ufficio Comunicazione e URP*

# INDICE

PREMESSA	5
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	7
1.1 La Popolazione Studentesca	9
1.2 Offerta Formativa	9
1.3 Dati Relativi al Personale per Genere	12
1.4 Stakeholder: Aspettative e Fabbisogni	13
1.5 Analisi SWOT	14
1.6 Situazione Finanziaria dell'Ateneo	14
1.7 Gli Indicatori di Sostenibilità Economica	22
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	26
2.1 Valore Pubblico	26
2.1.1 Pianificazione Strategica di Ateneo	26
2.1.1.1 Ricerca	29
2.1.1.2 Didattica	31
2.1.1.3 Terza Missione	32
2.1.1.4 Internazionalizzazione	33
2.1.1.5 Capacità Istituzionale	34
2.1.1.6 Raccordo e integrazione con la programmazione finanziaria e di bilancio – Il budget per attività	36
2.1.2 Programmazione Triennale PRO3 2021-2023: sintesi	38
2.1.2.1 Obiettivo A - Ampliare l'accesso alla formazione universitaria	38
2.1.2.2 Obiettivo B - Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del Paese	39
2.1.3 Piano di Sostenibilità di Ateneo	40
2.1.4 Politiche per l'assicurazione della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione	41
2.1.5 Accessibilità fisica e digitale	43
2.1.6 Procedure da semplificare e reingegnerizzare secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione	44
2.1.7 Strategie di sviluppo in materia di lavori pubblici e servizi/appalti	44
2.1.8 Strategie di sviluppo dell'Ateneo nell'ambito del PNRR	45
2.1.9 Iniziative a favore dei cittadini e del tessuto produttivo	46
2.1.10 Interventi in materia di genere e pari opportunità presso l'Università del Salento	49
2.1.11 Interventi CUG	51
2.2 Performance	52
2.2.1 Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	52
2.2.2 Raccordo e integrazione con i documenti di programmazione e contabilità finanziari	53
2.2.3 Obiettivi operativi – anno 2024	54
2.2.4 Obiettivi operativi 2024 del Direttore Generale	54
2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza	55
2.3.1 Valutazione di impatto del contesto esterno	56
2.3.2 Valutazione di impatto del contesto interno - Soggetti e Ruoli nella Strategia di Prevenzione della Corruzione	57
2.3.3 La mappatura dei processi	61
2.3.3.1 La mappatura dei processi integrata con i documenti di organizzazione	61
2.3.4 L'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi - dalla matrice quantitativa a quella qualitativa	62
2.3.5 Trattamento del Rischio – Misure e relativo monitoraggio	64
2.3.5.1 Misure di Prevenzione Generali	64
2.3.5.2 Misure di Prevenzione Specifiche e relativo monitoraggio	77
2.3.6 La Trasparenza	81
2.3.6.1 La sezione del sito istituzionale "Amministrazione trasparente"	82
2.3.6.2 Giornata della Trasparenza – edizione 2023	84
2.3.6.3 Soggetti, Ruoli e Referenti Per la Trasparenza	85
2.3.6.4 Misure Organizzative Per la Regolarità e la Tempestività dei Flussi Informativi	86
2.3.6.5 Misure Specifiche sull'attuazione degli Obblighi di Trasparenza	87
2.3.6.6 Bilanciamento trasparenza e data protection	88
2.3.6.7 Sistema disciplinare	88

<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	<b>89</b>
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	89
3.1.1 Organigramma	89
3.1.2 Livelli di Responsabilità Organizzativa	85
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	<b>95</b>
3.2.1 Brevi cenni riepilogativi	100
3.2.2 Il lavoro agile nel 2023 - I semestre	100
3.2.3 Il lavoro agile nel 2023 - II semestre	101
3.2.4 Le tecnologie abilitanti	102
3.2.5 Modalità attuative	103
3.2.6 Misure Organizzative	104
3.2.7 Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile	104
3.2.8 La strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto	105
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	<b>105</b>
3.3.1 Quadro generale	105
3.3.2 Indirizzi della programmazione del personale Universitario	106
3.3.3 Aggiornamenti normativi e misure di finanziamento intervenuti in ambito di assunzioni del personale universitario nel 2023	108
3.3.4 Il modello di programmazione triennale dei fabbisogni del personale introdotto dalla c.d. "riforma Madia" – Ambito generale di riferimento	116
3.3.5 Previsioni cessazioni e facoltà assunzionali	117
3.3.6 Assegnazione e utilizzo dei Punti Organico 2023	119
3.3.7 Programmazione finanziaria per l'esercizio 2023 e per il triennio 2023-2025 - Piano triennale di fabbisogno del personale 2023-2025 e programmazione 2023	121
3.3.8 Programmazione finanziaria per l'esercizio 2024 e per il triennio 2024-2026	122
3.3.9 Reclutamento finanziato con finanziamenti nazionali o risorse esterne (al di fuori del FFO)	125
3.3.10 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: (consistenza in termini quantitativi, serie storica del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti)	125
3.3.11 Programmazione strategica delle risorse (derivante dal Piano triennale del fabbisogno 2022-2024) e obiettivi di allocazione delle stesse	129
3.3.11.12 Strategia di copertura del fabbisogno	131
3.3.13 Strategie di formazione del personale	131
3.3.13.1 Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, le risorse disponibili ai fini delle strategie formative, le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso ai percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato, i risultati attesi	132
<b>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</b>	<b>136</b>
4.1 Monitoraggio della Performance	136
4.1.1 Metodologia sottostante al monitoraggio delle misure anticorruzione	136
4.1.2 Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione	137
4.1.3 Riesame	137
4.1.4 Flussi informativi da e verso il RPCT	137
4.1.5 Aggiornamento del Piano	138
3.3.1 Approvazione della sezione del Piano	138
4.2 Monitoraggio della Soddisfazione dell'Utenza	138

## PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) introdotto dall'art. 6 del D.L. 80/2021 entrato in vigore il 10/06/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 entrata in vigore l'8/8/2021, è un documento programmatico triennale, con aggiornamento annuale, che le amministrazioni pubbliche devono adottare entro il 31 gennaio di ogni anno al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Il PIAO, nella prospettiva della semplificazione degli adempimenti a carico delle pubbliche amministrazioni e in una logica di integrazione degli strumenti di programmazione, mira ad assorbire in un unico piano di governance gli atti di programmazione afferenti a diverse materie, quali la valutazione della performance, la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, nella quale si inserisce anche il ricorso allo svolgimento del lavoro in modalità agile, la formazione del personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, la trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, il contrasto alla corruzione, nonché la parità di genere.

Scopo del PIAO è quello di rafforzare la capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale anche all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ed assorbire numerosi atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. Nello specifico, il PIAO definisce:

- a. gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b. la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- c. gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- d. 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;
- e. l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare;
- f. le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g. le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il Piano definisce, inoltre, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

L'art. 6 del decreto legge n. 80/2021 stabiliva l'emanazione di due provvedimenti "attuativi": uno, sancito dal comma 5, che prevedeva uno o più decreti del Presidente della Repubblica con i quali sarebbero stati individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO e l'altro, disciplinato dal comma 6, che prevedeva l'adozione, con Decreto Ministeriale, di un Piano tipo come strumento di supporto alle amministrazioni.

In attuazione dei succitati c. 5 e 6 dell'art. 6 del DL 80/2021 sono stati adottati i seguenti provvedimenti:

- **DPR 24 giugno 2022, n. 81** - Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;
- **Decreto Ministeriale del 30 giugno 2022** con cui si definisce il contenuto del PIAO e si fornisce lo schema di Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche.

L'art. 1 del **DPR 24 giugno 2022, n. 81** prevede che per le amministrazioni pubbliche con più di cinquanta dipendenti sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, i seguenti strumenti di pianificazione:

- piano dei fabbisogni del personale (art. 6, commi 1, 4 e 6 d.lgs. 165/2001);
- piano della performance (art. 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, d.lgs. 150/2009);
- piano organizzativo del lavoro agile - POLA (art. 14, comma 1, della legge 124/2015);
- piano di prevenzione della corruzione (art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) legge 190/2012);
- piani di azioni positive (art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006)

Il **Decreto Ministeriale del 30 giugno 2022** si compone di 14 articoli che definiscono il contenuto del PIAO e le modalità semplificate per l'adozione dello stesso da parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti. Gli art. 3, 4, 5 disciplinano le tre sezioni programmatiche di cui si compone il PIAO oltre a una sezione iniziale dedicata a riportare la scheda anagrafica dell'amministrazione:

- **Sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione (art. 3):** esplicita gli aspetti programmatico-gestionali dell'amministrazione e si articola a sua volta in tre sottosezioni:

- *Valore pubblico*: presenta gli obiettivi perseguiti dall'amministrazione in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria; oltre agli interventi rivolti alla collettività, la sottosezione deve contenere le azioni finalizzate a garantire la piena accessibilità da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare; per gli enti locali.
- *Performance*: la sottosezione deve presentare i contenuti già previsti dal D. Lgs. 150/2009 (capo II) relativi al Piano Performance.
- *Rischi Corruttivi e Trasparenza*: ingloba di fatto i contenuti previsti dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.
- **Sezione Organizzazione e Capitale Umano (art. 4)**: in questa seconda sezione viene individuata la struttura organizzativa e dotazionale dell'Ente, le modalità attuative del lavoro agile, gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, nonché gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse umane e della valorizzazione di quelle già presenti in organico. Essa si articola a sua volta in tre sottosezioni:
  - *Struttura Organizzativa*: illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione nonché le eventuali azioni necessarie per assicurare la coerenza dello stesso rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati;
  - *Organizzazione del Lavoro Agile*: indica la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro);
  - *Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*: la sottosezione indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano (suddiviso per inquadramento professionale) e deve evidenziare la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate, le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale, nonché le eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale determinatesi in relazione alle esigenze funzionali dell'Ente.
- **Sezione Monitoraggio (art. 6)**: questa sezione deve indicare gli strumenti e le modalità di monitoraggio del piano e degli elementi programmatici ed organizzativi previsti nelle prime due sezioni. Il monitoraggio della performance deve essere condotto secondo le disposizioni previste dal D. Lgs. 150/2009 mentre quello su anticorruzione e trasparenza deve avvenire in base alle indicazioni dell'ANAC. La sezione su Organizzazione e Capitale Umano deve essere soggetta a monitoraggio su base triennale a cura dell'OIV o del Nucleo di Valutazione.

In questo quadro generale si collocano i lavori per l'elaborazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026 dell'Università del Salento, per la conduzione dei quali sono stati coinvolti gli esponenti dei settori che rappresentano le varie filiere programmatiche che vanno a confluire nel PIAO. Il coordinamento dei lavori è stato tenuto dal Direttore generale, coadiuvato dall'Ufficio Gestione Integrata del Ciclo della Performance, Controllo e Cambiamento Organizzativo.

La struttura del Piano prende a riferimento lo schema del Decreto Ministeriale del 30 giugno 2022 tenendo sempre presente la specificità del contesto universitario, dovendosi il tutto contemperare con le normative di settore.

Costituisce parte integrante del PIAO il nuovo "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance". La nuova stesura risponde alle seguenti necessità:

- recepisce le disposizioni introdotte dall'art. 6 del DL 80/2021 che prevede l'adozione per le PA del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di cui il Piano della Performance costituisce una delle componenti essenziali;
- recepisce le disposizioni introdotte dalla Legge n. 41/2023 di "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, recante disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune. Disposizioni concernenti l'esercizio di deleghe legislative" secondo cui la valutazione della performance del Direttore Generale e dei Dirigenti deve tenere conto anche del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture per almeno il 30% della valutazione complessiva. La previgente formulazione del Sistema Unisalento prevedeva già tale dimensione valutativa con incidenza sulla valutazione complessiva pari al 20%;
- chiarisce e meglio definisce le modalità di definizione degli obiettivi;
- introduce la dimensione della performance istituzionale, distinta dalla performance organizzativa, basata su indicatori globali di Ateneo trasversali all'intera amministrazione.

All'interno del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 sono definiti gli obiettivi operativi assegnati alle unità organizzative di Ateneo, frutto di una necessaria attività di condivisione e negoziazione. Come di consueto, la definizione degli obiettivi operativi discende dalla pianificazione strategica e ne rappresenta la declinazione operativa, garantendo in tal senso la coerenza nella gestione.

Elemento qualificante del nuovo PIAO 2024-2026 è l'inserimento di obiettivi di sostenibilità (desunti dal "Piano di Sostenibilità 2023-2025" approvato con delibera CdA n. 149 del 25/07/2023) e di obiettivi volti a promuovere l'uguaglianza di genere (desunti dal "Piano per la Parità di Genere - GEP" approvato con delibera CdA n. 2 del 27/01/2022). Le strutture amministrative verranno quindi valutate in relazione al grado di raggiungimento di tali obiettivi mutuati dai Piani appena citati, tenendo conto delle risorse disponibili e delle eventuali contingenze manifestatesi durante l'anno.

## SEZIONE 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione

In questa sezione sono riportate alcune informazioni utili a inquadrare l'Ateneo in relazione:

- all'offerta formativa e alla popolazione studentesca;
- alla composizione del personale per genere, fascia di età e posizioni professionali;
- alla situazione finanziaria e agli indicatori di sostenibilità economica.

### 1.1 La popolazione studentesca

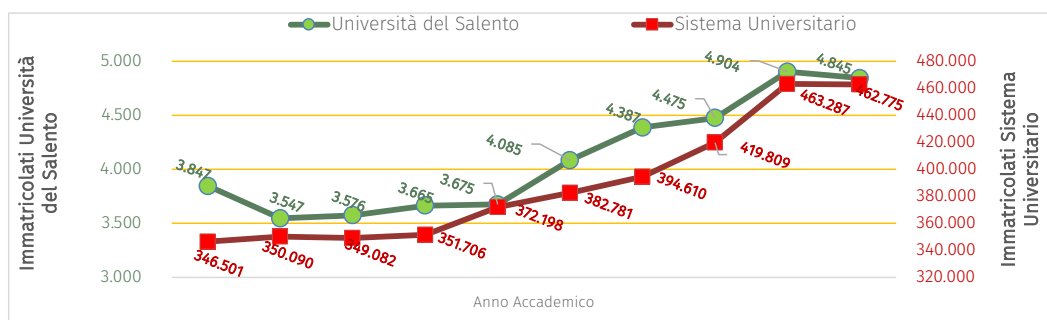
La seguente tabella riporta nel complesso la popolazione studentesca (iscritti, laureati ed iscritti a corsi post-laurea) dell'Università del Salento relativamente all'anno accademico 2022/2023.

**Popolazione Studentesca A.A. 2022/2023**

Iscritti ai corsi di laurea	19.199
Laureati A.S. 2022	2.927
Iscritti ai corsi post-laurea	540

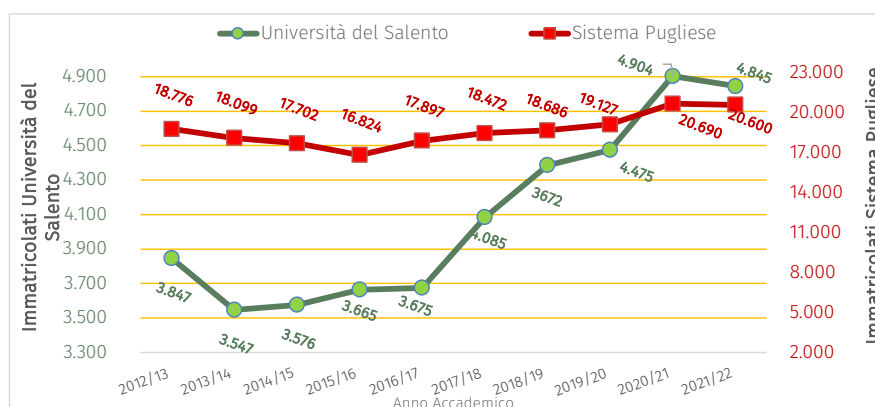
Fonte: Università del Salento – Direzione Generale – Ufficio Informativo Statistico

Il trend delle immatricolazioni dell'ultimo triennio accademico (2020/2021 – 2021/2022) pone l'Università del Salento in linea rispetto al dato del sistema universitario nazionale nello stesso periodo. (fonte ANS immatricolati al 21/12/2022)



Fonte: ANS immatricolati (al 21/12/2022)

Si riporta di seguito il confronto tra il numero di immatricolati alle lauree triennali e magistrali a ciclo unico nell'ultimo triennio dell'Università del Salento e quello del sistema universitario regionale.



Fonte: ANS immatricolati (al 21/12/2022)

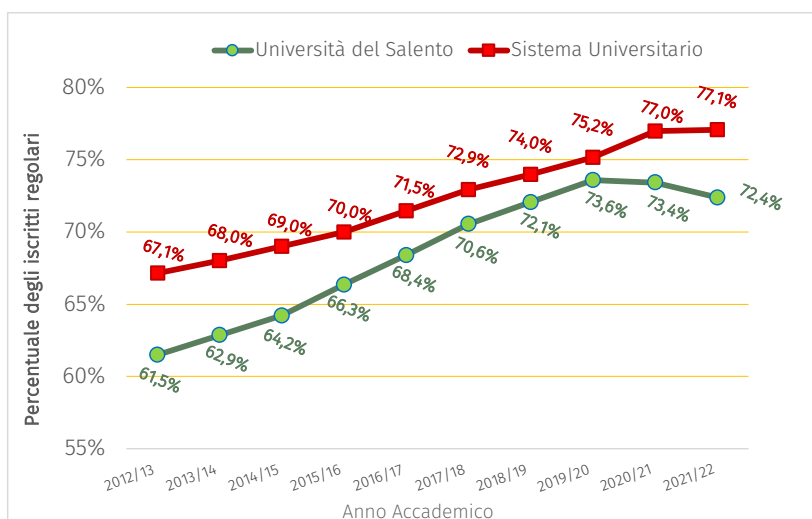
La seguente tabella riporta una ripartizione degli iscritti per tipologia di corso di laurea.

### Iscritti per tipologia di Corso di Laurea A.A. 2022/2023

Corsi di Laurea (I e II Livello)	corsi offerti	iscritti	di cui nuovi iscritti
<b>n. totale</b>	<b>69</b>	<b>19.199</b>	<b>6.284</b>
di cui Corsi di Laurea Triennale (I Livello)	32	14.197	4.762
di cui Corsi di laurea Magistrale a Ciclo Unico (II livello)	3	1.967	417
di cui Corsi di Laurea Magistrale e Specialistica (II Livello)	34	2.947	1.105
di cui Corsi di Laurea Vecchio Ordinamento	-	88	0
Corsi Post-Laurea (III Livello)	corsi offerti	iscritti	di cui nuovi iscritti
<b>n. totale</b>	<b>28</b>	<b>544</b>	<b>314</b>
di cui Corsi di Dottorato di Ricerca	13	394	193
di cui Master e Corsi di perfezionamento	13	89	89
di cui Scuole di Specializzazione	2	57	32

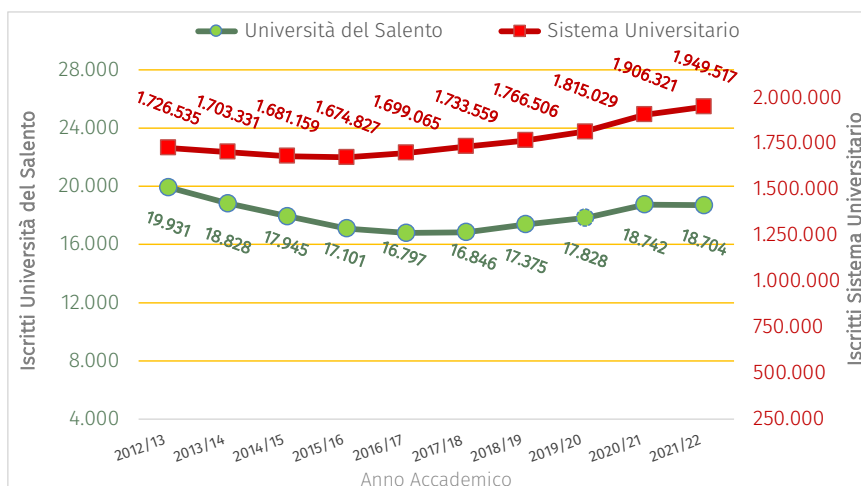
Fonte: Università del Salento - Direzione Generale - Ufficio Informativo Statistico

A seguito dell'avvio del sistema di finanziamento delle università tramite il calcolo del costo standard unitario di formazione per studente in corso (Legge 240/2011 e Decreto 893/2014), per gli Atenei è diventato essenziale incrementare il numero degli studenti regolari. In altri termini, una quota importante del Fondo di Finanziamento Ordinario degli Atenei deriva dal numero di studenti iscritti che completano il loro percorso di studi entro i tempi regolamentari del proprio corso di studi. Nel grafico successivo è riportato il dato relativo all'Università del Salento che appare più basso rispetto al dato del sistema universitario nel suo complesso.



Fonte: ANS

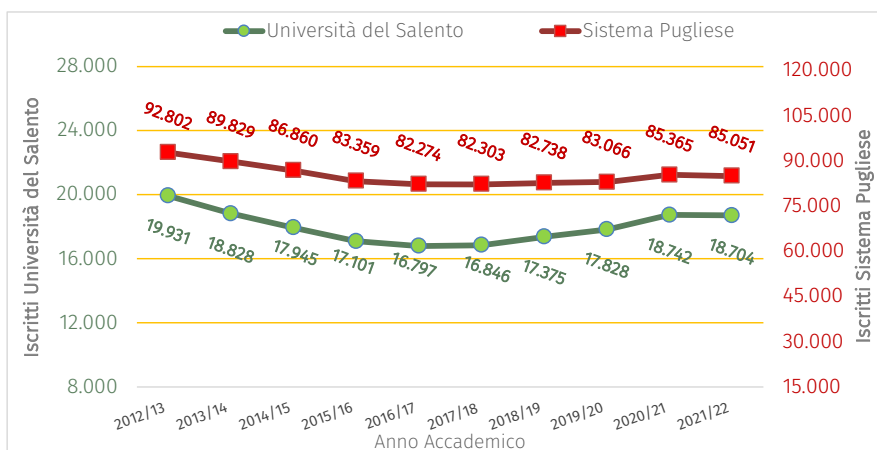
Si riporta il seguito il trend delle iscrizioni dell'Università del Salento confrontato con il dato del Sistema Universitario Nazionale.



Fonte: ANS iscritti - elaborazioni su dati 2020-2021

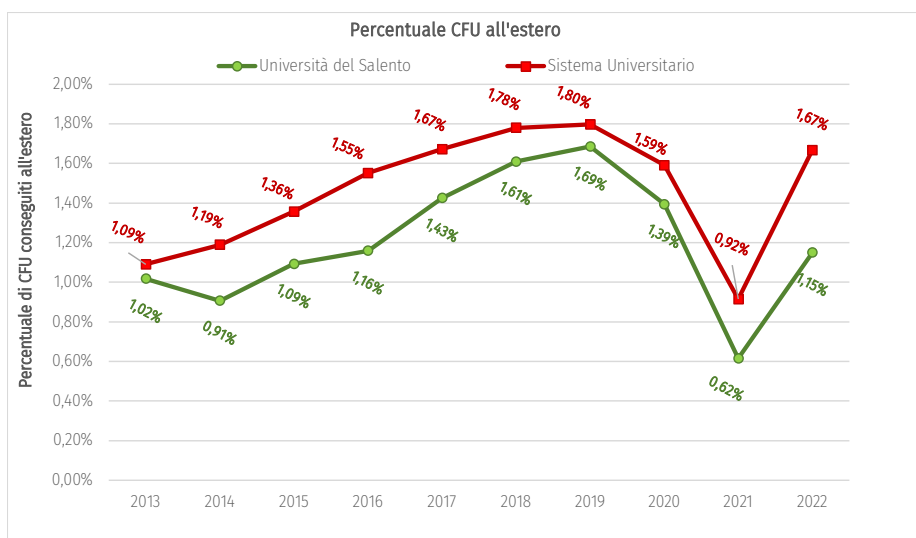


Si riporta il seguito il trend delle iscrizioni dell'Università del Salento confrontato con il dato del Sistema Universitario Regionale.



Fonte: ANS iscritti - elaborazioni su dati 2020-2021

Si riporta il seguito il trend di CFU conseguiti all'estero dagli studenti iscritti all'Università del Salento e al Sistema Universitario Nazionale.



Fonte: ANS iscritti - elaborazioni su dati 2013-2022

## 1.2 Offerta Formativa

L'anno accademico 2023/24 si basa sui corsi di laurea, laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico come previsto nel Manifesto degli Studi – Parte I. Ai corsi di studio triennali, magistrali e magistrali a ciclo unico, si aggiungono due scuole di specializzazione:

### Offerta Formativa A.A. 2023/2024

Dipartimento	Laurea	Laurea magistrale, magistrale a ciclo unico
Beni Culturali	Beni Culturali	Archeologia
	Discipline delle Arti, della Musica e dello Spettacolo (DAMS)	Storia dell'Arte Scienze dello spettacolo e della produzione audiovisiva
Studi Umanistici	Filosofia	Lettere Moderne
	Lettere	Lettere Classiche
	Lingue, Culture e Letterature Straniere	Lingue Moderne, Letterature e Traduzione
	Scienza e Tecnica della Mediazione Linguistica	Comunicazione Media Digitali e Giornalismo
	Scienze della Comunicazione	Scienze Filosofiche Traduzione Tecnico-Scientifica e Interpretariato

Dipartimento	Laurea	Laurea magistrale, magistrale a ciclo unico
Scienze e Tecnologie Biologiche e Ambientali	Biotechnologie	Biologia Sperimentale e Applicata
	Scienze Biologiche	Coastal and Marine Biology and Ecology
	Scienze Motorie e dello Sport	Biotechnologie Mediche e Nanobiotechnologie
	Viticultura ed Enologia	Scienze Ambientali
	Scienze e Tecnologie per l'Ambiente	Scienze e Tecniche delle attività motorie preventive e adattate
	Sviluppo sostenibile e cambiamenti climatici	Medicina e chirurgia (a ciclo unico)
	Infermieristica	
Matematica e Fisica	Fisica	Fisica
	Matematica	Matematica
	Ottica e Optometria	
Scienze Umane e Sociali	Educazione sociale e tecniche dell'intervento educativo	Scienze della Formazione primaria (a ciclo unico)
	Scienza e Tecniche Psicologiche	Consulenza pedagogica e progettazione dei Processi Formativi
	Scienze Politiche e delle Relazioni Internazionali	Psicologia dell'intervento nei contesti relazionali e sociali
	Servizio Sociale	Studi Geopolitici e Internazionali
	Sociologia	Progettazione e Gestione delle Politiche e dei Servizi Sociali
		Sociologia e Ricerca Sociale Scienze per la cooperazione internazionale Data Science per le scienze umane e sociali
Ingegneria dell'Innovazione	Ingegneria Civile	Aerospace Engineering (Brindisi)
	Ingegneria dell'Informazione: Elettronica, Informatica e Telecomunicazioni	Ingegneria Civile
	Ingegneria Industriale (Lecce)	Communication Engineering and Electronic Technologies
	Ingegneria per l'Industria Sostenibile (Brindisi)	Management Engineering
	Ingegneria Biomedica	Ingegneria Meccanica
	Ingegneria Informatica	Materials Engineering and Nanotechnology
		Ingegneria Informatica Engineering for Safety of critical Industrial and Civil Infrastructures Ingegneria Biomedica
Scienze dell'Economia	Management delle Organizzazioni Turistiche	Gestione delle Attività Turistiche e Culturali
	Economia Aziendale	Management Aziendale
	Management Digitale	Interclasse in Economia, Finanza e Assicurazioni
	Economia e Finanza	
Scienze Giuridiche	Management dello sport	Giurisprudenza (a ciclo unico)
	Diritto e politiche per le pubbliche amministrazioni	Governance Euro-mediterranea delle Politiche Migratorie

Fonte Area Studenti

### Scuole di Specializzazione

Scuola di Specializzazione in Beni Archeologici "Dinu Adamesteanu"

Scuola di specializzazione per le Professioni Legali "Vittorio Aymone"

Fonte Area Studenti - Manifesto degli studi a.a. 2023/2024

**Scuole Superiori ISUFI**  
**(Istituto Superiore Universitario di Formazione Interdisciplinare)**

Corso Ordinario Area Economico-Giuridica - I livello  
 Corso Ordinario Area Tecnico-Scientifica - I livello  
 Corso Ordinario Area Umanistico-Sociale - I livello  
 Corso Ordinario Area Economico-Giuridica - II livello  
 Corso Ordinario Area Tecnico-Scientifica - II livello  
 Corso Ordinario Area Umanistico-Sociale - II livello

*Fonte Area Studenti - Manifesto degli studi a.a. 2023/2024*

Per ciò che riguarda l'offerta formativa post-laurea inerente i master di I e II livello e i corsi di perfezionamento, la seguente riassume, per Dipartimento, le iniziative proposte per l'a.a. 2023/2024:

**Offerta Formativa Post-Laurea A.A. 2023/2024**

**Dipartimento di Ingegneria dell'Innovazione**

Master di II livello in "Applied Artificial Intelligence"  
 Master di II livello in "Scientific Programming"  
 Master di II livello in "Esperto BIM e strumenti digitali per l'edilizia e le infrastrutture"  
 Master di II livello in "Gestione e Resilienza delle Comunità Energetiche"  
 Master di II livello in "HSE manager e sistemi integrati di gestione"  
 Master di II livello in "Innovations in Diagnostic and Therapies in Oral and Maxillofacial Regenerative Surgery"  
 Master di II livello in "THERESA - digiTal tecHnologiEs foR thE Security of criticAl infrastructures"  
 Master di II livello in "Trasformazione digitale delle organizzazioni pubbliche e degli uffici giudiziari"

**Dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche ed Ambientali**

Master di II Livello in "Biomedicina molecolare"

**Dipartimento di Scienze Giuridiche**

Master di II livello in "Amministrazione Pubblica: Principi e Regole, Strumenti e Tecniche (APPREST)"  
 Master di II livello in "Accreditamento delle Strutture Sanitarie e Socio-Sanitarie"  
 Master di II livello in "Banking, Financial and Insurance Law"

**Dipartimento di Scienze Umane e Sociali**

Master di I livello in "Data Science per il Welfare"  
 Master di I livello in "Gastronomie Territoriali Sostenibili e Food Policie"  
 Master di II livello in "Esperto in valutazione e riabilitazione neurocognitiva dell'età evolutiva, dell'adulto e dell'anziano"

*Fonte Ufficio Master e Dottorati*

A completamento dell'informazione inerente l'offerta formativa post-laurea la tabella seguente riassume i dottorati di ricerca istituiti nel XXXVIII ciclo e i percorsi abilitanti speciali attivati:

**Dottorati di Ricerca istituiti – ciclo XXXIX**

Dottorato in "Diritti e Sostenibilità"  
 Dottorato in "Filosofia: Forme e Storia dei Saperi Filosofici"  
 Dottorato in "Fisica e Nanoscienze"  
 Dottorato in "Human and Social Sciences"  
 Dottorato in "Ingegneria dei Materiali e delle Strutture e Nanotecnologie"  
 Dottorato in "Ingegneria dei Sistemi complessi"  
 Dottorato in "Lingue, Letterature, Culture e loro applicazioni"  
 Dottorato in "Matematica e Informatica"  
 Dottorato in "Nanotecnologie"  
 Dottorato in "Scienze del Patrimonio Culturale"  
 Dottorato in "Scienze e Tecnologie Biologiche ed Ambientali"  
 Dottorato in "Transizione Digitale e Sostenibilità: le imprese e le pubbliche amministrazioni nell'economia globalizzata"  
 Dottorato nazionale in "Regulation, Management and Law of Public Sector Organizations"

*Fonte Ufficio Master e Dottorati*

### 1.3 Dati relativi al personale per genere

Nel seguente paragrafo, ai fini di una maggiore rappresentazione del contesto di riferimento, si riportano alcuni dati significativi sulla composizione del personale al 31/12/2022 per genere, fascia di età, posizioni professionali come risultati dall'ultima relazione CUG disponibile, approvata nel mese di marzo 2023.

#### Ripartizione del personale tecnico-amministrativo per genere ed età nei livelli di inquadramento – non dirigenziali

Inquadramento \ Classi età	UOMINI					DONNE				
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
<b>Area Amministrativa</b>										
B	0	0	2	1	1	0	0	2	2	3
C	0	1	25	25	5	1	4	33	29	7
<b>Area Amministrativa-Gestionale</b>										
D	0	1	4	14	6	0	3	18	33	8
EP	0	0	0	2	1	0	0	2	3	1
<b>Area Servizi Generali e Tecnici</b>										
B	0	2	3	3	3	0	0	0	0	2
<b>Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati</b>										
C	1	1	24	26	6	0	1	8	7	1
D	1	1	20	36	9	0	0	12	26	4
EP	0	0	3	2	2	0	0	0	1	1
<b>Area Biblioteche</b>										
C	0	0	2	2	1	0	0	2	2	1
D	0	1	1	0	0	0	1	1	4	2
Totale Personale	2	7	84	111	34	1	9	78	107	30
% sul personale complessivo	0,43	1,51	18,14	23,97	7,34	0,22	1,94	16,85	23,11	6,48

Dati aggiornati al 31/12/2022 - Fonte: Relazione CUG approvata a marzo 2023

#### Ripartizione del personale tecnico-amministrativo per genere ed età nei livelli di inquadramento – dirigenziali

Inquadramento \ Classi età	UOMINI					DONNE				
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
<b>Dirigenti</b>										
DIRIGENTI	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
Totale Personale	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
% sul personale complessivo	0,00	0,00	0,00	50	0	0,00	0,00	50	0,00	0,00

Dati aggiornati al 31/12/2022 - Fonte: Relazione CUG approvata a marzo 2023

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza - non dirigenziale

	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	tot	%
Tempo Pieno	2	6	73	97	32	210	88,24	1	7	58	96	27	189	84
Part Time >50%	0	1	8	3	1	13	5,46	0	2	19	9	3	33	14,67
Part Time <50%	0	0	3	11	1	15	6,30	0	0	1	2	0	3	1,33
Totale	2	7	84	111	34	238	100	1	9	78	107	30	225	100
Totale %	0,43	1,51	18,14	23,97	7,34	51,40		0,22	1,94	16,85	23,11	6,48	48,60	

Dati aggiornati al 31/12/2022 - Fonte: Relazione CUG approvata a marzo 2023

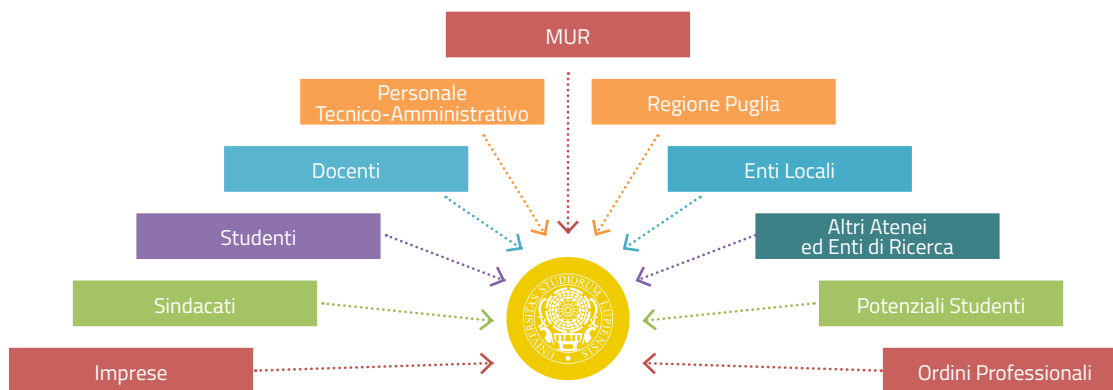
**Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza - dirigenziale**

	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	tot	%
Tempo Pieno	0	0	0	1	0	1	100	0	0	1	0	0	1	100
Part Time >50%						0	0						0	0
Part Time <50%						0	0						0	0
Totale	0	0	0	1	0	1	100	0	0	1	0	0	1	100
Totale %	0	0	0	50	0	50		0	0	50	0	0	50	

Dati aggiornati al 31/12/2022 - Fonte: Relazione CUG approvata a marzo 2023

**1.4 Stakeholder: aspettative e fabbisogni**

Le principali categorie degli stakeholder, già illustrati in altri documenti programmatici di Ateneo, sono i seguenti:



Si riporta di seguito la tabella illustrativa delle loro aspettative desunte all’esito di interlocuzioni nonché occasioni di incontro e confronto che hanno orientato le azioni strategiche poste in essere e gli interventi e l’operatività quotidiana della macchina amministrativa.

Tipologia di Stakeholder	Aspettative
Studenti Potenziali Studenti Famiglie Laureati	Ricevere una formazione di qualità, spendibile nel mondo del lavoro Frequentare un'Università di qualità riconosciuta a livello nazionale e internazionale Godere di agevolazioni economiche che garantiscono il diritto allo studio Possibilità di usufruire di servizi di supporto agli studi durante il percorso universitario Disporre di servizi efficienti e usufruire di spazi adeguati per le lezioni Opportunità di vivere esperienze di studio e di stage all'estero e di confronto in Ateneo con studenti e docenti stranieri Possibilità di ottenere borse di studio e riconoscimento del merito Usufruire di servizi di inserimento nel mondo del lavoro
Personale dell'Ateneo (docenti, ricercatori, personale tecnico-amministrativo)	Condivisione delle informazioni Equa ripartizione dei carichi di lavoro Possibilità di partecipare a corsi di formazione organizzati dall'Ateneo e altri Enti Predisposizione di adeguate risorse a disposizione per la ricerca conseguente la loro distribuzione in maniera equa con criteri chiari, condivisi e di premialità in base al merito Affermazione delle proprie libertà di associazione e aver riconosciuto il diritto alla contrattazione collettiva Sostegno alla genitorialità attraverso forme di lavoro part-time, telelavoro, convenzioni per asili nido Possibilità di formarsi/lavorare presso un altro Ateneo, anche estero (Erasmus Staff Training) Pagamento regolare di stipendi/compensi Politiche di retribuzione e turnover trasparenti e condivise
Istituzioni, Enti Pubblici e Privati (altri Atenei nazionali e internazionali, Enti di Ricerca, MUR, Associazioni Professionali, Imprese, Ordini Professionali)	Favorire i processi di trasferimento tecnologico e lo sviluppo del tessuto imprenditoriale del Territorio Possibilità di assumere laureati con una formazione di qualità, spendibile nel mondo del lavoro Favorire l'attivazione di accordi di collaborazione nell'ambito della didattica e della ricerca Garantire un'offerta formativa di qualità che rispetti gli standard stabiliti a livello ministeriale Adeguata formazione del personale delle imprese

## 1.5 Analisi SWOT

È possibile sintetizzare il contesto di riferimento nazionale e locale entro cui si trova ad operare l'Ateneo attraverso la tabella seguente che mette in evidenza quali sono i punti di forza e di debolezza e quali sono le opportunità e le minacce a cui occorrerà dare seguito nei prossimi anni. A questo proposito si specifica che i Punti di Forza e di Debolezza individuati fanno riferimento all'ambiente interno all'Università del Salento e al sistema universitario nel suo complesso mentre le Opportunità e le Minacce sono state individuate analizzando il contesto esterno all'Ateneo.

PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
<p>Crescente livello di internazionalizzazione della ricerca e della didattica</p> <p>Qualità dell'offerta formativa confermata da un elevato indice di soddisfazione degli studenti</p> <p>Elevata diversificazione dell'offerta formativa con ampia copertura della domanda potenziale</p> <p>Posizionamento di rilievo nazionale e internazionale di alcune aree della ricerca</p> <p>Incremento tendenziale degli iscritti regolari e dei laureati in corso</p> <p>Elevato livello di integrazione con il sistema economico-produttivo e con gli altri attori territoriali</p> <p>Crescente reputazione dell'Ateneo</p>	<p>Sotto-dotazione finanziaria determinata dalla contrazione tendenziale delle risorse pubbliche per le Università</p> <p>Qualità della ricerca non allineata alle potenzialità del corpo docente</p> <p>Ridotta capacità di attrarre finanziamenti privati per la ricerca anche in ragione della debolezza del tessuto economico-produttivo</p> <p>Inadeguatezza quantitativa e tipologica della pianta organica con particolare riferimento alla componente del personale tecnico-amministrativo.</p>
OPPORTUNITÀ	MINACCE
<p>Forte radicamento territoriale dell'Ateneo</p> <p>Potenzialità di sviluppo del sistema socioeconomico in ragione di favorevoli condizioni attrattive (basso costo della vita; basso livello di criminalità; buona qualità della vita a parità di reddito pro capite)</p> <p>Realizzazione di investimenti edilizi che consentiranno di migliorare le performance dell'Ateneo</p> <p>Crescente attrattività del contesto territoriale in ragione dello sviluppo turistico degli ultimi decenni</p> <p>Investimenti crescenti del settore privato e di quello pubblico in aree presidiate dall'Ateneo sul piano formativo e della ricerca</p>	<p>Territorio periferico con problemi di accessibilità e connettività derivanti dall'inadeguatezza delle infrastrutture di trasporto con effetti sulle iscrizioni da contesti extra provinciali, extra regionali e internazionali</p> <p>Elevato livello di disoccupazione giovanile che spinge molti giovani a formarsi in Atenei del Centro-nord per sfruttare le migliori opportunità occupazionali di queste regioni</p> <p>Calo demografico che riduce la popolazione di giovani che accede al sistema universitario e limita le possibilità di nuovi iscritti provenienti dal territorio di riferimento e dalla macro-area del Mezzogiorno</p>

## 1.6 Situazione finanziaria dell'Ateneo

Nella seduta del 19 dicembre 2023 il Consiglio di Amministrazione ha approvato i documenti di programmazione economico-finanziaria per il 2024 e per il triennio 2024-2026.

Per ciò che concerne la sezione delle entrate, il totale previsionale ammonta complessivamente ad euro 324.811.848,64, a fronte di una previsione effettuata nell'esercizio 2023 pari ad euro 253.676.091,06. Si osserva che i trasferimenti correnti - con una movimentazione di oltre 133,3 milioni di euro - concentrano il 41,05% del totale delle risorse che si prevede di incassare nell'esercizio 2024.

### Bilancio Unico di Previsione non autorizzatorio in contabilità finanziaria (Sezione Entrate)

	Previsioni di cassa totali 2023	Previsioni di cassa totali 2024
<b>TRASFERIMENTI CORRENTI</b>	<b>114.174.535,06</b>	<b>133.329.081,22</b>
<b>Trasferimenti Correnti da Amministrazioni Pubbliche</b>	<b>111.166.151,10</b>	<b>128.528.889,00</b>
2010101 - Trasferimenti correnti da Amministrazioni Centrali	99.490.246,83	117.702.247,23
2010102 - Trasferimenti correnti da Amministrazioni Locali	11.675.904,27	10.826.641,77
<b>Trasferimenti correnti da imprese</b>	<b>2.326.050,31</b>	<b>3.807.896,06</b>
2010302 - Altri trasferimenti correnti da imprese	2.326.050,31	3.807.896,06
<b>Trasferimenti Correnti da Imprese dall'Unione Europea e dal Resto del Mondo</b>	<b>682.333,65</b>	<b>992.296,16</b>
2010501 - Trasferimenti correnti dall'Unione Europea	602.333,65	986.391,25
2010502 - Trasferimenti correnti dal Resto del Mondo	80.000,00	5.904,91
<b>ENTRATE EXTRATRIBUTARIE</b>	<b>16.090.099,37</b>	<b>16.684.720,81</b>
<b>Vendita di beni e servizi e proventi derivanti dalla gestione dei beni</b>	<b>11.103.318,89</b>	<b>12.256.110,50</b>
30102 - Entrate dalla vendita e dall'erogazione di servizi	10.559.373,19	11.707.164,80
30103 - Proventi derivanti dalla gestione dei beni	543.945,70	548.945,70

<b>Interessi attivi</b>	<b>25.000,00</b>	<b>25.000,00</b>
30303 - Altri interessi attivi	25.000,00	25.000,00
<b>Rimborsi e altre entrate correnti</b>	<b>4.961.780,480</b>	<b>4.403.610,31</b>
30501 - Indennizzi di assicurazione	10.000,00	10.000,00
30502 - Rimborsi in entrata	4.302.985,74	3.745.051,39
30599 - Altre entrate correnti n.a.c.	648.794,74	648.558,92
<b>ENTRATE IN CONTO CAPITALE</b>	<b>91.230.737,76</b>	<b>115.639.248,00</b>
<b>Contributi agli investimenti da amministrazioni pubbliche</b>	<b>90.495.482,39</b>	<b>114.751.254,76</b>
4020101 - Contributi agli investimenti da Amministrazioni Centrali	23.258.796,83	43.754.081,66
4020102 - Contributi agli investimenti da Amministrazioni Locali	67.236.685,56	70.997.173,10
<b>Contributi agli investimenti da Imprese</b>	<b>280.734,24</b>	<b>351.102,99</b>
4020303 - Contributi agli investimenti da altre Imprese	280.734,24	351.102,99
<b>Contributi agli investimenti dall'Unione Europea e dal Resto del Mondo</b>	<b>454.521,13</b>	<b>536.890,25</b>
4020507 - Contributi agli investimenti dal Resto del Mondo	15.200,00	-
4020599 - Altri contributi agli investimenti dall'Unione Europea	439.321,13	536.890,25
<b>Entrate da riduzione di attività finanziarie</b>	<b>261,284</b>	<b>2.277,99</b>
50101 - Alienazione di partecipazioni	261,28	2.277,99
<b>ENTRATE PER CONTO TERZI E PARTITE DI GIRO (CONTI TRANSITORI)</b>	<b>32.180.457,59</b>	<b>59.156.520,62</b>
<b>Entrate per partite di giro</b>	<b>31.690.288,09</b>	<b>31.625.615,62</b>
90101 - Altre ritenute	5.250.277,84	5.200.055,00
90102 - Ritenute su redditi da lavoro dipendente	24.001.314,804	24.001.116,36
90103 - Ritenute su redditi da lavoro autonomo	303.035,12	300.000,00
90199 - Altre entrate per partite di giro	2.135.660,33	2.124.444,26
<b>Entrate per conto terzi</b>	<b>490.169,50</b>	<b>27.530.905,00</b>
90204 - Depositi di/presso terzi	10.000,00	52.973,00
90205 - Riscossione imposte e tributi per conto terzi	420.182,00	420.182,00
90299 - Altre entrate per conto terzi	59.987,50	27.057.750,00
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>32.180.457,59</b>	<b>324.811.848,64</b>

Nell'ambito dei trasferimenti correnti da Amministrazioni Centrali risulta annotata l'assegnazione previsionale annuale ricevuta dal MUR a titolo di Fondo per il Finanziamento Ordinario, pari ad euro 91.590.646,00 (in tale valore vengono contabilizzati i conferimenti da ricevere per i piani straordinari dei ricercatori e le assegnazioni dei piani assunzionali straordinari concernenti i professori di prima e seconda fascia); per il contributo annuale omnicomprensivo della c.d. "no tax area", pari ad euro 1,9 milioni di euro a cui si aggiunge l'assegnazione ministeriale derivante dall'estensione del sistema degli esoneri interessante la contribuzione studentesca prevista per 2,3 milioni di euro; per gli interventi stabiliti dalla Legge 5 febbraio 1992, n. 104 "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate", pari a poco più di 118mila euro) e il trasferimento ministeriale previsto per la formazione post lauream pari ad euro 1.787.142,00. Per disposizione normativa, tra la vendita di beni e servizi e proventi derivanti dalla gestione dei beni (complessivamente pari ad euro 11.707.164,80), risultano contabilizzate le entrate contributive pari a complessivi euro 10.395.113,00. Tra le entrate in conto capitale si evidenzia l'ammontare dei contributi agli investimenti da amministrazioni pubbliche, complessivamente pari ad euro 114.751.254,76 (di cui circa 50,9 milioni di euro ai trasferimenti per edilizia riferenti le azioni finanziate nell'ambito del Piano per il Sud, circa 4,4 milioni di euro al finanziamento dell'edilizia generale, oltre 4,3 milioni di euro al trasferimento per il progetto RIPARTI: assegni di Ricerca per riPARTire con le Imprese, per 23,8 milioni relativamente a trasferimenti per progetti finanziati nell'ambito del PNRR, circa 1,8 milioni di euro ai residui dei trasferimenti inerenti il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato di tipo A nell'ambito del Bando AIM).

Relativamente alla sezione Spese, la Tabella 2 espone - come effettuato per la sezione delle Entrate - le somme rappresentative delle previsioni finanziarie formulate per l'esercizio 2024. Le previsioni di spesa per l'esercizio 2024 ammontano complessivamente ad euro 346.679.306,28, a fronte di una previsione effettuata per l'esercizio 2023 pari a euro 288.072.363,57. Relativamente alla previsione per l'anno 2024, l'importo di euro 32.920.235,91 sono riferenti a partite di giro (ovvero a versamenti di ritenute su redditi da lavoro dipendente, da lavoro autonomo, IVA split payment istituzionale e Anticipazione fondo economale e minute spese). La spesa prevista per redditi da lavoro dipendente risulta pari ad euro 111.040.028,07, concentrando il 51,45% della spesa corrente. La spesa per acquisto di servizi - imputabile, ad esempio, a spese quali pulizia, portierato, energia elettrica, missioni e rimborsi di trasferta, collaborazioni coordinate e continuative - risulta esposta per euro 46.643.188,53, di cui 29,6 milioni di euro circa imputabili a residui passivi. Tra le spese in conto

capitale, gli investimenti in beni materiali risultano pari ad euro 93.933.564,69, di cui 91,7 milioni di euro circa riferenti a spese già impegnate e non ancora ordinate ovvero ordinate ma non ancora pagate. Il pareggio tra entrate e uscite viene garantito dal Fondo cassa calcolato in via presuntiva alla data del 31 dicembre 2023 e pari ad euro 34.736.495,02. L'importo deriva dalla somma algebrica tra il valore della cassa rilevata alla data del 4 dicembre 2023 (euro 56.603.952,66) e gli incassi e i pagamenti potranno avvenire sino al termine dell'esercizio in corso.

Relativamente alle previsioni elaborate in base ai principi e postulati del sistema di contabilità economico- patrimoniale ed esposte nel budget economico e nel budget degli investimenti si riepilogano di seguito le risultanze derivanti dalla riclassificazione per natura delle voci del piano dei conti attualmente in uso. In particolare, il budget economico (Tabella 3) riporta una previsione dei proventi operativi pari ad euro 137.161.300,00, di cui circa 107 milioni di euro derivanti da contributi conferiti dal MUR e altre amministrazioni centrali, locali, da Unione Europea e altri Organismi internazionali e da altri soggetti pubblici.

### Bilancio Unico di Previsione non autorizzatorio in contabilità finanziaria (Sezione Uscite)

	Previsioni di cassa totali 2023	Previsioni di cassa totali 2024
<b>SPESE CORRENTI</b>	<b>219.956.977,57</b>	<b>215.823.585,06</b>
<b>Redditi da lavoro dipendente</b>	<b>117.412.417,13</b>	<b>111.040.028,09</b>
10101 - Retribuzioni lorde	95.657.045,72	89.721.773,54
10102 - Contributi sociali a carico dell'ente	21.755.371,41	21.318.254,55
<b>Imposte e tasse a carico dell'ente</b>	<b>8.596.129,04</b>	<b>8.563.735,05</b>
10201 - Imposte, tasse e proventi assimilati a carico dell'ente	8.596.129,04	8.563.735,05
<b>Acquisto di beni e servizi</b>	<b>61.766.540,27</b>	<b>59.126.025,89</b>
10301 - Acquisto di beni	11.373.467,67	12.482.837,37
10302 - Acquisto di servizi	50.393.072,60	46.643.188,52
<b>Trasferimenti correnti</b>	<b>21.412.462,34</b>	<b>25.051.313,40</b>
<b>Trasferimenti correnti a Amministrazioni Pubbliche</b>	<b>182.431,09</b>	<b>623.801,29</b>
1040101 - Trasferimenti correnti a Amministrazioni Centrali	159.402,21	178.318,60
1040102 - Trasferimenti correnti a Amministrazioni Locali	23.028,88	445.482,69
<b>Trasferimenti correnti a Famiglie</b>	<b>20.417.931,76</b>	<b>23.740.701,18</b>
1040203 - Borse di studio, dottorati di ricerca e contratti di formazione specialistica	18.178.432,28	22.390.853,12
1040205 - Altri trasferimenti a famiglie	2.239.499,48	1.349.848,06
<b>Trasferimenti correnti a Imprese</b>	<b>812.099,49</b>	<b>686.810,93</b>
1040399 - Trasferimenti correnti a altre imprese	812.099,49	686.810,93
<b>Trasferimenti correnti versati all'Unione Europea e al Resto del Mondo</b>	<b>148.807,73</b>	<b>211.297,73</b>
1040504 - Trasferimenti correnti al Resto del Mondo	148.807,73	211.297,73
<b>Rimborsi e Poste Correttive delle entrate</b>	<b>3.456.970,26</b>	<b>3.443.545,09</b>
10999 - Altri Rimborsi di parte corrente di somme non dovute o incassate in eccesso	3.456.970,26	3.443.545,09
<b>Contributi agli investimenti dall'Unione Europea e dal Resto del Mondo</b>	<b>454.521,13</b>	<b>536.890,25</b>
4020507 - Contributi agli investimenti dal Resto del Mondo	15.200,00	-
4020599 - Altri contributi agli investimenti dall'Unione Europea	439.321,13	536.890,25
<b>Altre spese correnti</b>	<b>7.163.650,80</b>	<b>8.387.639,81</b>
11003 - Versamenti IVA a debito	292.385,42	624.086,88
11004 - Premi di assicurazione	238.385,18	276.715,66
11005 - Spese dovute a sanzioni, risarcimenti e indennizzi	4.745.742,96	6.356.457,25
11099 - Altre spese correnti n.a.c.	1.887.137,24	1.130.380,02
<b>SPESE IN CONTO CAPITALE</b>	<b>35.599.985,88</b>	<b>97.930.485,44</b>
<b>Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni</b>	<b>35.541.793,38</b>	<b>97.870.582,26</b>
20201 - Beni materiali	34.409.674,65	93.933.564,72
20203 - Beni immateriali	1.132.118,73	3.937.017,54
<b>Contributi agli investimenti</b>	<b>58.192,50</b>	<b>59.903,18</b>



2030101 - Contributi agli investimenti a Amministrazioni Centrali	136,41	136,41
2030102 - Contributi agli investimenti a Amministrazioni Locali	900,00	5.200,00
2030303 - Contributi agli investimenti a altre Imprese	43.278,64	40.689,32
2030502 - Contributi agli investimenti al Resto del Mondo	13.877,45	13.877,45
<b>SPESE PER INCREMENTO ATTIVITÀ FINANZIARIE</b>	<b>5.000,00</b>	<b>5.000,00</b>
<b>Acquisizione di attività finanziarie</b>	<b>5.000,00</b>	<b>5.000,00</b>
30101 - Acquisizioni di partecipazioni e conferimenti di capitale	5.000,00	5.000,00
<b>USCITE PER CONTO TERZI PARTITE DI GIRO</b>	<b>32.510.400,12</b>	<b>32.920.235,90</b>
<b>Uscite per partite di giro</b>	<b>31.832.852,50</b>	<b>31.687.680,23</b>
70101 - Versamenti di altre ritenute	5.278.556,05	5.207.321,40
70102 - Versamenti di ritenute su Redditi da lavoro dipendente	24.004.544,33	24.004.853,49
70103 - Versamenti di ritenute su Redditi da lavoro autonomo	353.973,08	300.124,52
70199 - Altre uscite per partite di giro	2.195.779,04	2.175.380,82
<b>Uscite per conto terzi</b>	<b>677.547,62</b>	<b>1.232.555,67</b>
70204 - Depositi di/presso terzi	18.981,49	99.875,49
70205 - Versamenti di imposte e tributi riscosse per conto terzi	420.574,01	420.768,01
70299 - Altre uscite per conto terzi	237.992,12	711.912,17
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>288.072.363,57</b>	<b>346.679.306,40</b>

### Budget Economico per l'esercizio 2024 (macro-gruppi sezionali)

<b>A) PROVENTI OPERATIVI</b>	
I. PROVENTI PROPRI	28.151.530,87
II. CONTRIBUTI	107.403.789,07
III. PROVENTI PER ATTIVITÀ ASSISTENZIALE	-
IV. PROVENTI PER LA GESTIONE DIRETTA INTERVENTI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO	-
V. ALTRI PROVENTI E RICAVI DIVERSI	1.605.980,06
VI. VARIAZIONE RIMANENZE	
VII. INCREMENTO IMMOBILIZZAZIONI PER LAVORI INTERNI	
<b>TOTALE PROVENTI (A)</b>	<b>137.161.300,00</b>
<b>B) COSTI OPERATIVI</b>	
VIII. COSTI DEL PERSONALE	111.397.497,58
IX. COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE	92.188.939,43
X. AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	899.115,31
XI. ACCANTONAMENTI PER RISCHI E ONERI	
XII. ONERI DIVERSI DI GESTIONE	115.297,33
<b>TOTALE COSTI (B)</b>	<b>204.600.849,65</b>
<b>DIFFERENZA TRA PROVENTI E COSTI OPERATIVI (A-B)</b>	<b>-67.439.549,65</b>
C) PROVENTI E ONERI FINANZIARI	-58.500,01
D) RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITÀ FINANZIARIE	0,00
E) PROVENTI E ONERI STRAORDINARI	8.217,17
F) IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO CORRENTI, DIFFERITE, ANTICIPATE	-6.840.835,72
<b>RISULTATO ECONOMICO PRESUNTO</b>	<b>-74.330.668,21</b>
UTILIZZO DI RISERVE DI PATRIMONIO NETTO DERIVANTI DALLA CONTABILITÀ ECONOMICO-PATRIMONIALE	-74.330.668,21
<b>RISULTATO A PAREGGIO</b>	<b>0,00</b>

L'ammontare dei costi operativi risulta pari ad euro 204.600.849,65, di cui circa euro 111 milioni finalizzati alla copertura dei costi del personale dedicato alla ricerca e alla didattica (docenti, ricercatori, collaborazioni scientifiche, docenti a contratto, esperti linguistici ed altro personale dedicato alla didattica e alla ricerca) e del personale dirigente e tecnico-amministrativo e 82 milioni di euro destinati alla realizzazione della gestione corrente (sostegno agli studenti, diritto allo studio, acquisto materiale di consumo, servizi e collaborazioni tecnico gestionali, trasferimenti a partner di progetti coordinati, acquisto libri, periodici e materiale bibliografico).

Il budget degli investimenti riporta le previsioni degli impieghi nelle categorie di riferimento delle immobilizzazioni immateriali, materiali e finanziarie. Le somme esposte rappresentano il risultato delle richieste manifestate dai vari ordinatori di spesa per l'acquisto di immobilizzazioni (attrezzature, impianti) e per le opere edilizie di ristrutturazione o manutenzione straordinaria degli immobili. Come riportato nella tabella seguente, si evidenzia un importo totale degli investimenti di euro 69.531.515,90 di cui 13,3 milioni di euro finanziati con risorse proprie.

#### Bilancio Unico di Previsione non autorizzatorio in contabilità finanziaria (Sezione Uscite)

A) INVESTIMENTI IMPIEGHI	B) FONTI DI FINANZIAMENTO			Importo investimento
	Contributi da terzi finalizzati	Risorse da indebitamento	Risorse proprie	
IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI	615.821,15		1.000,00	616.821,15
IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI	53.539.840,08		15.369.854,67	68.909.694,75
IMMOBILIZZAZIONI FINANZIARIE			5.000,00	5.000,00
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>54.155.661,23</b>	<b>0,00</b>	<b>15.375.854,67</b>	<b>69.531.515,90</b>

Al fine di confrontare i dati esposti nei documenti di budget con quanto deliberato dagli Organi di Governo in sede di programmazione finanziaria per l'esercizio 2024, nella Tabella 5 vengono riepilogate le previsioni suddivise tra risorse quantificate al momento dell'iniziale programmazione economico-finanziaria (ovvero a termine della definizione delle c.d. compatibilità finanziarie) e ricavi derivanti da nuove previsioni.

#### Budget Economico per l'anno 2024 (Sezione Proventi: classificazione in base all'origine della fonte)

PREVISIONE BUDGET	2024		Disponibilità di budget	Totale
	Programmazione	Nuove Previsioni		
<b>PROVENTI PROPRI</b>	<b>10.395.113,00</b>	<b>1.800.000,00</b>	<b>15.956.417,87</b>	<b>28.151.530,87</b>
EA1101 - Proventi per la didattica	10.395.113,00	300.000,00		10.695.113,00
EA1102 - Proventi da Ricerche commissionate e trasferimento tecnologico		1.000.000,00		1.000.000,00
EA1103 - Proventi da Ricerche con finanziamento competitivi		500.000,00	15.956.417,87	16.456.417,87
<b>CONTRIBUTI</b>	<b>94.601.702,49</b>	<b>3.750.000,00</b>	<b>9.052.086,58</b>	<b>107.403.789,07</b>
EA1201 - Contributi MIUR e altre Amministrazioni centrali	94.384.802,49	900.000,00	4.711.533,18	99.996.335,67
EA1202 - Contributi Regioni e Province autonome		400.000,00	1.196.228,57	1.596.228,57
EA1203 - Contributi altre Amministrazioni locali	196.900,00	600.000,00	11.945,04	808.845,04
EA1204 - Contributi Unione Europea e altri Organismi Internazionali		950.000,00	2.445.440,66	3.395.440,66
EA1205 - Contributi da Università		100.000,00		100.000,00
EA1206 - Contributi da altri (pubblici)		400.000,00	569.932,42	969.932,42
EA1207 - Contributi da altri (privati)	20.000,00	400.000,00	117.006,71	537.006,71
<b>ALTRI PROVENTI E RICAVI DIVERSI</b>	<b>1.370.980,06</b>	<b>235.000,00</b>	<b>-</b>	<b>1.605.980,06</b>
EA1502 - ALTRI PROVENTI E RICAVI DIVERSI	1.370.980,06	235.000,00		1.605.980,06
<b>TOTALE PROVENTI</b>	<b>106.367.795,5</b>	<b>5.785.000,00</b>	<b>25.008.504,45</b>	<b>137.161.300,00</b>

Relativamente ai costi esposti nel Budget Economico, la Tabella 6 riferisce il dettaglio delle previsioni 2024 suddivise tra risorse assegnate nell'ambito della programmazione finanziaria, comprensiva della valutazione economica dell'utilizzo del patrimonio immobiliare e mobiliare di Ateneo mediante la contabilizzazione della quota di ammortamento, e le previsioni effettuate dai Centri di Gestione Autonoma per Progetti di Ricerca e Convenzioni in corso e la movimentazione dell'Unità

Previsionale di Base dedicata alla gestione finanziaria dei Progetti gestiti dai Dipartimenti (amministrata dall'Amministrazione Centrale). Il totale dei costi operativi ammonta complessivamente ad euro 204.600.849,65; in considerazione dei previsti proventi, il differenziale - correlato alla gestione caratteristica di Ateneo - risulta negativo e pari ad euro 67.439.549,65. Considerando, la gestione finanziaria (pari ad euro -58.500,01), quella straordinaria (pari ad euro 8.217,17) e le previste imposte sul reddito e quelle regionali sulle attività produttive (pari ad euro 6.840.835,72), il risultato economico presunto risulta negativo per 74.330.668,21 milioni di euro. Tale importo risulta annullato dall'utilizzo di riserve di patrimonio netto derivanti dalla contabilità economico patrimoniale che al momento della redazione del bilancio non risultano vincolate, garantendo il pareggio.

Per ciò che rileva il Budget degli Investimenti, l'iniziale pianificazione effettuata dai Centri di Gestione Amministrativa e Tecnica ha condotto alla stima previsionale di euro 386.553,51 per l'acquisizione di attrezzature informatiche e macchine per ufficio per le esigenze delle Strutture amministrative, di materiale bibliografico su supporto cartaceo o informatico e di mobili ed arredi necessari per l'allestimento di nuove aule; risultano inoltre previste acquisizioni di partecipazioni in imprese spin off. Le previsioni effettuate successivamente risultano pari a 2,1 milioni di euro imputabili all'Amministrazione Centrale per progetti gestiti dai Dipartimenti; inoltre risultano iscritte le disponibilità rimesse a disposizione sul budget 2024 e vincoli di spesa già acquisiti per un importo pari a circa 67 milioni di euro circa.

### Budget Economico per l'anno 2024 (Sezione Costi operativi: classificazione in base all'origine dell'impiego)

B) COSTI OPERATIVI	2024		Disponibilità di budget	Totale
	Programmazione	Nuove Previsioni		
<b>VIII. COSTI DEL PERSONALE</b>	<b>75.471.662,10</b>	<b>1.553.050,00</b>	<b>34.372.785,48</b>	<b>111.397.497,58</b>
<b>1) Costi del personale dedicato alla ricerca e alla didattica</b>	<b>51.954.306,54</b>	<b>1.351.250,00</b>	<b>29.188.745,62</b>	<b>111.397.497,58</b>
EB1101 - Docenti/ricercatori	49.942.560,25	451.250,00	14.746.702,10	65.140.512,35
EB1102 - Collaborazioni scientifiche (collaboratori, assegnisti, ecc)	3.916.648,48	600.000,00	12.599.118,28	13.590.766,76
EB1103 - Docenti a contratto	170.506,91	100.000,00	1.842.925,24	2.113.432,15
EB1104 - Esperti linguistici	1.449.590,90	200.000,00	-	1.649.590,90
<b>2) Costi del personale dirigente e tecnico-amministrativo</b>	<b>23.517.355,56</b>	<b>201.800,00</b>	<b>5.184.039,86</b>	<b>28.903.195,42</b>
EB1201 - Costi del personale dirigente e tecnico-amministrativo	23.517.355,56	201.800,00	5.184.039,86	28.903.195,42
<b>IX. COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE</b>	<b>24.842.489,12</b>	<b>3.755.600,00</b>	<b>63.590.850,31</b>	<b>92.188.939,43</b>
EB2101 - Costi per sostegno agli studenti	3.231.731,73	1.445.600,00	21.813.378,26	26.490.709,99
EB2105 - Acquisto materiale consumo per laboratori	-	300.000,00	5.053.400,32	5.353.400,32
EB2107 - Acquisto di libri, periodici e materiale bibliografico	1.270.871,82	30.000,00	1.188.691,84	2.489.563,66
EB2108 - Acquisto di servizi e collaborazioni tecnico gestionali	5.550.164,38	300.000,00	7.315.443,24	13.165.607,62
EB2109 - Acquisto altri materiali	1.704.326,7	100.000,00	2.073.318,91	2.343.751,58
EB2111 - Costi per godimento bene di terzi	9.988.849,53	100.000,00	596.985,67	1.695.835,20
EB211201 - Altri costi	13.620.438,990	1.480.000,00	25.549.632,07	40.650.071,06
<b>X. AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI</b>	<b>899.115,31</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>899.115,31</b>
Ammortamenti immobilizzazioni immateriali	7.033,30			7.033,30
Ammortamenti immobilizzazioni materiali	722.604,86			722.604,86
Svalutazioni dei crediti compresi nell'attivo circolante e nelle disponibilità liquide	1.694.771,15			1.694.771,15
<b>XI. ACCANTONAMENTI PER RISCHI E ONERI</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Ammortamenti immobilizzazioni immateriali	-			-
<b>XII. ONERI DIVERSI DI GESTIONE</b>	<b>102.409,84</b>	<b>-</b>	<b>12.887,49</b>	<b>115.297,33</b>
Ammortamenti immobilizzazioni immateriali	1.024.09,84		12.887,49	115.297,33
<b>TOTALE COSTI OPERATIVI</b>	<b>101.315.676,37</b>	<b>5.308.650,00</b>	<b>97.976.523,28</b>	<b>204.600.849,65</b>

<b>C) PROVENTI E ONERI FINANZIARI</b>	<b>- 29.092,54</b>	<b>- 5.000,00</b>	<b>- 24.407,47</b>	<b>- 58.500,01</b>
EC1101 - Proventi finanziari		2 5.000,00		25.000,00
EC1102 - Interessi ed altri oneri finanziari	2 9.092,54	30.000,00	24.407,47	83.500,01
<b>E) PROVENTI E ONERI STRAORDINARI</b>	<b>-</b>	<b>10.000,00</b>	<b>- 1.782,83</b>	<b>8.217,17</b>
EE1101 - Proventi straordinari		1 0.000,00		10.000,00
EE1102 - Oneri straordinari			1.782,83	1.782,83
<b>F) IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO CORRENTI, DIFFERITE, ANTICIPATE</b>	<b>5.003.026,64</b>	<b>501.350,00</b>	<b>1.336.459,08</b>	<b>6.840.835,72</b>
EF1101 - Imposte sul reddito dell'esercizio correnti, differite, anticipate	5 .003.026,64	501.350,00	1.336.459,08	6.840.835,72
<b>UTILIZZO DI RISERVE DI PATRIMONIO NETTO DERIVANTI DALLA CONTABILITA'</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>74.330.668,21</b>	<b>74.330.668,21</b>
EG1101 - Utilizzo di riserve di Patrimonio Netto derivanti dalla contabilità economico-patrimoniale	-		74.330.668,21	74.330.668,21

Infine, si propone la ripartizione delle previsioni economiche elaborate per l'esercizio 2024 tra quelle relative alla programmazione iniziale (comprensiva dei costi di pura competenza economica, quali ammortamenti e svalutazioni), alle successive maggiori previsioni ed all'annotazione contabile delle disponibilità e dei vincoli di budget.

#### Budget economico e degli investimenti (classificazione in base alle fonti di iscrizione contabile)

	<b>Compatibilità</b>	<b>Nuove Previsioni</b>	<b>Disponibilità e vincoli di budget</b>	<b>TOTALE GENERALE</b>
<b>A) PROVENTI OPERATIVI</b>				
<b>PROVENTI PROPRI</b>	<b>10.395.113,00</b>	<b>1.800.000,00</b>	<b>15.956.417,87</b>	<b>28.151.530,87</b>
1) Proventi per la didattica	10.395.113,00	300.000,00		10.695.113,00
2) Proventi da Ricerche commissionate e trasferimento tecnologico	-	1.000.000,00		1.000.000,00
1) Proventi da Ricerche con finanziamento competitivi	-	500.000,00	15.956.417,87	16.456.417,87
<b>II. CONTRIBUTI</b>	<b>94.601.702,49</b>	<b>3.770.000,00</b>	<b>9.052.086,58</b>	<b>107.403.789,07</b>
1) Contributi MIUR e altre Amministrazioni centrali	94.384.802,49	900.000,00	4.711.533,18	99.996.335,67
2) Contributi Regioni e Province autonome	-	400.000,00	1.196.228,57	1.596.228,57
3) Contributi altre Amministrazioni locali	196.900,00	600.000,00	11.945,04	808.845,04
4) Contributi Unione Europea e altri Organismi Internazionali		950.000,00	2.445.440,66	3.395.440,66
5) Contributi da Università	-	100.000,00		100.000,00
6) Contributi da altri (pubblici)	-	400.000,00	569.932,42	969.932,42
7) Contributi da altri (privati)	-	420.000,00	117.006,71	537.006,71
<b>III. PROVENTI PER ATTIVITÀ ASSISTENZIALE</b>			<b>-</b>	<b>-</b>
<b>IV. PROVENTI PER LA GESTIONE DIRETTA INTERVENTI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO</b>			<b>-</b>	<b>-</b>
<b>V. ALTRI PROVENTI E RICAVI DIVERSI</b>	<b>1.370.980,06</b>	<b>235.000,00</b>		<b>1.605.980,06</b>
1) Utilizzo di riserve di Patrimonio netto derivanti dalla contabilità finanziaria			-	-
2) Altri Proventi e Ricavi Diversi	1.370.980,06	235.000,00	-	1.605.980,06
<b>VI. VARIAZIONE RIMANENZE</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>VII. INCREMENTO IMMOBILIZZAZIONI PER LAVORI INTERNI</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>TOTALE PROVENTI (A)</b>	<b>106.367.795,5</b>	<b>5.805.000,00</b>	<b>25.008.504,45</b>	<b>137.161.300,00</b>

<b>B) COSTI OPERATIVI</b>				
<b>VIII. COSTI DEL PERSONALE</b>	<b>75.471.662,10</b>	<b>1.553.050,00</b>	<b>34.372.785,48</b>	<b>111.397.497,58</b>
1) Costi del personale dedicato alla ricerca e alla didattica				-
a) Docenti/ricercatori	49.942.560,25	451.250,00	14.746.702,10	65.140.512,35
b) Collaborazioni scientifiche (collaboratori, assegnisti, ecc)	391.648,48	600.000,00	12.599.118,28	13.590.766,76
c) Docenti a contratto	170.506,91	100.000,00	1.842.925,24	2.113.432,15
d) Esperti linguistici	1.449.590,90	200.000,00	-	1.649.590,90
e) Altro personale dedicato alla didattica e alla ricerca	-			-
2) Costi del personale dirigente e tecnico-amministrativo	23.517.355,56	201.800,00	5.184.039,86	28.903.195,42
<b>IX. COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE</b>	<b>24.842.489,12</b>	<b>3.755.600,00</b>	<b>63.590.850,31</b>	<b>92.188.939,43</b>
1) Costi per sostegno agli studenti	3.231.731,73	1.445.600,00	21.813.378,26	26.490.709,99
2) Costi per il diritto allo studio	-			-
3) Costi per la ricerca e l'attività editoriale				-
4) Trasferimenti a partner di progetti coordinati	-			-
5) Acquisto materiale consumo per laboratori	-	300.000,00	5.053.400,32	5.353.400,32
6) Variazione rimanenze di materiale di consumo per laboratori	-			-
7) Acquisto di libri, periodici e materiale bibliografico	1.270.871,82	30.000,00	1.188.691,84	2.489.563,66
8) Acquisto di servizi e collaborazioni tecnico gestionali	5.550.164,38	300.000,00	7.315.443,24	13.165.607,62
9) Acquisto altri materiali	170.432,67	100.000,00	2.073.318,91	2.343.751,58
10) Costi per godimento bene di terzi	998.849,53	100.000,00	596.985,67	1.695.835,20
11) Altri costi	13.620.438,990	1.480.000,00	25.549.632,07	40.650.071,06
<b>X. AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI</b>	<b>899.115,31</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>899.115,31</b>
1) Ammortamenti immobilizzazioni immateriali	7.033,30			7.033,30
2) Ammortamenti immobilizzazioni materiali	722.604,86			722.604,86
3) Svalutazioni immobilizzazioni	-			-
4) Svalutazioni dei crediti compresi nell'attivo circolante e nelle disponibilità liquide	169.477,15			169.477,15
<b>XI. ACCANTONAMENTI PER RISCHI E ONERI</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>XII. ONERI DIVERSI DI GESTIONE</b>	<b>102.409,84</b>	<b>-</b>	<b>12.887,49</b>	<b>115.297,33</b>
<b>TOTALE COSTI (B)</b>	<b>101.315.676,37</b>	<b>5.308.650,00</b>	<b>97.976.523,28</b>	<b>204.600.849,65</b>
<b>DIFFERENZA TRA PROVENTI E COSTI OPERATIVI (A-B)</b>	<b>5.032.119,18</b>	<b>496.350,00</b>	<b>- 72.968.018,83</b>	<b>- 67.439.549,65</b>
<b>C) PROVENTI E ONERI FINANZIARI</b>	<b>29.092,54</b>	<b>5.000,00</b>	<b>24.407,47</b>	<b>58.500,01</b>
1) Proventi finanziari		25.000,00		25.000,00
2) Interessi ed altri oneri finanziari	2.909,54	30.000,00	24.407,47	83.500,01
3) Utili e Perdite su cambi				-
<b>D) RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITÀ FINANZIARIE</b>	<b>-</b>			<b>-</b>
1) Rivalutazioni				-
2) Svalutazioni				-

<b>E) PROVENTI E ONERI STRAORDINARI</b>	-	10.000,00	- 1.782,83	8.217,17
1) Proventi		10.000,00		10.000,00
2) Oneri			1.782,83	1.782,83
<b>F) IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO CORRENTI, DIFFERITE, ANTICIPATE</b>	5.003.026,64	501.350,00	1.336.459,08	6.840.835,72
<b>RISULTATO ECONOMICO PRESUNTO</b>	0,00	-	- 74.330.668,21	- 74.330.668,21
<b>UTILIZZO DI RISERVE DI PATRIMONIO NETTO DERIVANTI DALLA CONTABILITA'</b>	-	-	74.330.668,21	74.330.668,21
<b>RISULTATO A PAREGGIO BUDGET ECONOMICO</b>	0,00	-	-	-
<b>IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI</b>				
1) Costi di impianto, di ampliamento e di sviluppo			501.440,43	501.440,43
2) Diritti di brevetto e diritti di utilizzazione opere dell'ingegno		-		-
3) Concessioni, licenze, marchi e diritti simili		-	15.380,72	15.380,72
4) Immobilizzazioni in corso ed acconti				-
5) Altre immobilizzazioni immateriali		100.000,00		100.000,00
<b>TOTALE IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI</b>	-	100.000,00	15.375.854,67	69.531.515,90
<b>II. IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI</b>				
1) Terreni e fabbricati		600.000,00	29.518.607,76	30.118.607,76
2) Impianti e attrezzature	270.073,27	200.000,00	4.050.778,86	4.520.852,13
3) Attrezzature scientifiche	-	200.000,00	28.301.360,64	28.501.360,64
4) Patrimonio librario, opere d'arte, d'antiquariato e museale	61.865,00	100.000,00	138.082,83	299.947,83
5) Mobili ed arredi	44.615,24	200.000,00	281.872,35	526.487,59
6) Immobilizzazioni in corso e acconti	-	500.000,00	3.982.857,00	4.482.857,00
7) Altre immobilizzazioni immateriali	5.000,00	200.000,00	254.581,80	459.581,80
<b>TOTALE IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI</b>	381.553,51	2.000.000,00	66.528.141,24	68.909.694,75
<b>III. IMMOBILIZZAZIONI FINANZIARIE</b>	5.000,00	-		5.000,00
<b>TOTALE GENERALE</b>	386.553,51	2.100.000,00	67.044.962,39	69.531.515,90

## 1.7 Gli Indicatori di Sostenibilità Economica

L'art. 5 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 ha delegato il Governo ad emanare uno o più decreti legislativi in merito alla qualità ed efficienza del sistema universitario, specificando gli obiettivi ed elencando principi e criteri direttivi. Per il conseguimento degli obiettivi di qualità e di efficienza del sistema universitario, è stato statuito di determinare «un limite massimo all'incidenza complessiva delle spese per l'indebitamento e delle spese per il personale di ruolo e a tempo determinato, inclusi gli oneri per la contrattazione integrativa, sulle entrate complessive dell'Ateneo, al netto di quelle a destinazione vincolata» (art. 5, comma 4, lettera e). In attuazione di tale disposizione è stato emanato il Decreto Legislativo 29 marzo 2012, n. 49 che all'art 7 fissa i limiti di turn-over possibili per gli Atenei in base a due indicatori riferenti le spese per indebitamento e le spese di personale. Il medesimo disposto ha previsto l'introduzione di meccanismi premiali nella distribuzione delle risorse pubbliche. Il Decreto Legislativo 27 gennaio 2012, n. 19 ha indicato i principi e gli strumenti per il conseguimento dell'obiettivo di valorizzazione dell'efficienza in ambito universitario, specificando che il sistema di accreditamento è fondato sull'uso di specifici indicatori finalizzati alla verifica del possesso da parte degli Atenei di idonei requisiti didattici, strutturali, organizzativi, di qualificazione dei docenti e delle attività di ricerca, nonché di sostenibilità economico-finanziaria; il successivo Decreto Ministeriale 30 gennaio 2013, n. 47 (recante "Decreto autovalutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio e valutazione periodica") introduce l'indicatore c.d. «I SEF» in merito alla valutazione della sostenibilità economico-finanziaria delle attività formative.

### Sostenibilità del costo complessivo del personale di ruolo

In base alla disposizione contenuta nell'art. 5 del Decreto Legislativo 29 marzo 2012, n. 49, l'indicatore per l'applicazione del limite massimo alle spese di personale delle università è calcolato rapportando le spese di personale a carico del bilancio di ateneo complessivamente sostenute nell'anno di riferimento alla somma algebrica dei contributi statali per il funzionamento assegnati nello stesso anno e delle tasse, soprattasse e contributi universitari riscossi.

**INDICATORE SPESE DI PERSONALE = A/B**

**A** = Spese personale a carico dell'ateneo = (Assegni fissi personale di ruolo + Assegni fissi personale a tempo determinato + Fondo accessorio personale TA + Contratti di insegnamento) - Finanziamenti sterna pubblici/privati vincolati a spese di personale

**B** = FFO + Fondo programmazione triennale + Entrate contributive al netto dei rimborsi

La tabella esposta di seguito riporta quanto calcolato per il biennio 2020-2021; i dati sono quelli presenti nella banca dati ministeriale Pro.Per. (Programmazione del fabbisogno del Personale).

Numeratore	2020			2021		
	Spese per il personale	di cui finanziamenti esterni	Spese di personale a carico dell'Ateneo	Spese per il personale	di cui finanziamenti esterni	Spese di personale a carico dell'Ateneo
Docenti a tempo indeterminato	42.198.189	196.900	63.324.743	41.113.107	196.900	61.964.113
Dirigenti e personale TA a tempo indeterminato	19.422.545			19.055.804		
Docenti a tempo determinato	3.175.932	1.276.401		5.180.641	3.218.477	
Dirigenti e personale TA a tempo determinato	73.760	72.382		75.160	45.222	
Direttore Generale	204.602		204.602	204.602		204.602
Fondo contrattazione integrativa	1.761.093		1.761.093	1.940.586		1.940.586
Trattamento stipendiale integrativo CEL	444.397		455.752	540.656		540.656
Contratti per incarichi di insegnamento	485.085	272.796	212.289	602.348	400.136	202.212
<b>Totale (A)</b>	<b>67.765.603</b>	<b>1.818.479</b>	<b>65.947.124</b>	<b>68.712.904</b>	<b>3.860.735</b>	<b>64.852.169</b>

Denominatore	Entrate complessive	Spesa a riduzione	Entrate complessive nette	Entrate complessive	Spesa a riduzione	Entrate complessive nette
Fondo per Finanziamento ordinario	78.519.788		78.519.788	83.978.135		83.978.135
Programmazione Triennale	697.853		697.853	666.481		666.481
Tasse e Contributi	8.857.295	456.236	8.401.059	11.259.620	287.126	10.972.494
<b>Totale (B)</b>	<b>88.074.936</b>	<b>456.236</b>	<b>87.618.700</b>	<b>95.904.236</b>	<b>287.126</b>	<b>95.617.110</b>

<b>(A)/(B)</b>	<b>75,27%</b>	<b>67,82%</b>
----------------	---------------	---------------

Da precisare che, al momento della redazione del presente documento, i dati inerenti all'anno 2022 risultano parziali (i dati inerenti il Fondo per il Finanziamento Ordinario e l'assegnazione a sostegno della Programmazione Triennale non sono ancora disponibili) e non definitivi. In base agli stanziamenti esposti nel budget, il rapporto tra le grandezze economiche conduce alla risultanza percentuale di 77,13.

INDICATORE DI PERSONALE	Stanziamento 2024
Spese di personale a carico a carico Ateneo (A)	79.612.684
FFO (B)	93.326.481
Programmazione triennale (C)	-
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (D)	9.896.113
<b>TOTALE ( E ) = (B+C+D)</b>	<b>103.222.594</b>
<b>rapporto (A/E) = &lt; 80%</b>	<b>77,13%</b>

Occorre precisare che nel costo per assegni fissi risulta annoverata la spesa inerente la programmazione del personale, quella connessa a procedure concorsuali e l'esborso previsto per il rinnovo del contratto di pubblico impiego, rappresentando quindi la massima spesa che potrebbe sostenersi nella realizzazione di tutti gli eventi amministrativi. Inoltre, il Fondo per il Finanziamento Ordinario comprende la quota del personale di pertinenza del Dipartimento di Eccellenza (euro 1.023.809,00) e le ultime assegnazioni disposte dai piani straordinari di reclutamento del personale universitario di cui al Decreto Ministeriale n. 445 del 6 maggio 2022 (c.d. "Piano A") e al Decreto Ministeriale n. 795 del 26 giugno 2023.

### Sostenibilità del costo derivante dall'indebitamento

La sostenibilità del costo dell'indebitamento è uno dei parametri previsti dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2011, n. 199 in merito alla verifica della situazione economica, finanziaria e patrimoniale delle Istituzioni universitarie e rimanda – ai fini della sua determinazione – alle disposizioni vigenti contenute nel Decreto Legislativo 29 marzo 2012, n. 49. L'art. 6, comma 1 del summenzionato Decreto stabilisce che le università statali possono contrarre mutui ed altre forme di indebitamento esclusivamente per le spese di investimento. Il comma 3 stabilisce che l'indicatore di indebitamento è calcolato rapportando l'onere complessivo di ammortamento annuo alla somma algebrica dei contributi statali per il funzionamento, dei contributi statali per investimento ed edilizia e delle tasse, soprattasse e contributi universitari nell'anno di riferimento, al netto delle spese di personale, così come definite all'articolo 5, comma 2 e delle spese per fitti passivi. Il comma 6 stabilisce che il limite massimo dell'indicatore è pari al 15 per cento.

Quindi il massimale limite all'indebitamento degli atenei è rappresentato dal seguente rapporto:

$$\text{INDICATORE DI INDEBITAMENTO} = C/D \leq 15\%$$

C = Rata annua mutui (capitale + interessi)

D = FFO + Fondo programmazione triennale + Contributi statali per investimento ed edilizia + tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi - Fitti passivi - Spese personale a carico ateneo.

Si rappresenta che in assenza di contratti di mutuo, per l'Università del Salento e per il biennio 2020/2021 (ultimi dati disponibili) l'indicatore risulta pari a zero.

	2020	2021
<b>Rata annua mutuo</b>		
capitale		
interessi		
<b>TOTALE A</b>		
+ Fondo per il Finanziamento Ordinario	78.519.788	83.978.135
+ Fondo per la Programmazione Triennale	697.853	666.481
+ Contribuzione netta Studenti	8.401.059	10.972.494
- Fitti passivi		
- Spese di personale	65.947.124	64.852.169
<b>TOTALE B</b>	<b>21.671.576</b>	<b>30.764.941</b>
<b>A : B</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

In base agli stanziamenti esposti nel budget e in assenza di oneri derivanti dall'accensione di mutui, il rapporto tra le grandezze economiche continua ad essere nullo.

### Sostenibilità economico-finanziaria

Al fine di consentire una valutazione in merito alla sostenibilità economico-finanziaria si riporta di seguito gli esiti del calcolo di determinazione del c.d. «I SEF», ovvero dell'indicatore di sostenibilità economico-finanziaria previsto dal Decreto Ministeriale 30 gennaio 2013, n. 47 relativamente ai requisiti richiesti per l'accREDITAMENTO iniziale e periodico dei Corsi di Studio.

$$I \text{ SEF} = A/B$$

A = 0,82 x (FFO + Fondo programmazione triennale + Contribuzione netta studenti – Fitti passivi)

B = Spese di Personale + Oneri ammortamento

Se I SEF ≤ 1 può essere presentata domanda di accREDITAMENTO di un nuovo corso di studio nel rispetto di definite condizioni. La differenza tra numeratore e denominatore dell'indice costituisce, inoltre, il margine per gli Atenei virtuosi utilizzato per il calcolo e l'assegnazione dei punti organico aggiuntivi.

	2020	2021
+ Fondo per il Finanziamento Ordinario	78.519.788	83.978.135
+ Fondo per la Programmazione Triennale	697.853	666.481
+ Contribuzione netta Studenti	8.401.059	10.972.494
- Fitti passivi		
<b>TOTALE</b>	<b>87.618.700</b>	<b>95.617.110</b>
<b>A = 0,82 del Totale</b>	<b>71.847.334</b>	<b>78.406.030</b>



Spese di personale	65.947.124	64.852.169
Oneri ammortamento		
<b>TOTALE B</b>	<b>65.947.124</b>	<b>64.852.169</b>
<b>A : B</b>	<b>1,09</b>	<b>1,21</b>

In base agli stanziamenti esposti nel budget, il valore dell'indicatore si assesta ad un valore di 1,03.

<b>INDICATORE DI INDEBITAMENTO</b>	<b>Stanziamento 2023</b>
+ Fondo per il Finanziamento Ordinario	93.326.481
+ Fondo per la Programmazione Triennale	-
+ Contribuzione netta Studenti	9.896.113
- Fitti passivi	-
<b>TOTALE</b>	<b>103.222.594</b>
<b>A = 0,82 del Totale</b>	<b>84.642.527</b>
Spese di personale a carico Ateneo	79.612.684
Ammortamento mutui (capitale +interessi)	-
<b>TOTALE B</b>	<b>79.612.684</b>
<b>A : B</b>	<b>1,06</b>

## SEZIONE 2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

In questa sezione vengono descritti gli interventi finalizzati alla creazione di valore pubblico inteso come livello complessivo di benessere economico, sociale, ambientale, delle imprese e più in generale degli *stakeholder* creato dall'Ateneo anche in una prospettiva di sviluppo sostenibile. In quest'ottica si inquadra la trattazione:

- del Piano Strategico 2023-2025;
- della Programmazione Triennale PRO3;
- del Piano di Sostenibilità di Ateneo
- delle Politiche per l'Assicurazione della Qualità;
- delle strategie di sviluppo dell'Ateneo nell'ambito del PNRR nonché in materia di lavori pubblici e servizi/appalti;
- di specifiche iniziative a favore dei cittadini e del tessuto produttivo;
- degli interventi in materia di genere e pari opportunità.

La sezione è inoltre dedicata alla trattazione degli obiettivi operativi 2024 finalizzati a creare valore pubblico per tutti gli *stakeholder* interni ed esterni all'Ateneo, attraverso il miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dell'azione amministrativa. Oggetto di trattazione sono inoltre le modalità di valutazione della performance adottate dall'Università del Salento, le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

### 2.1 Valore Pubblico

#### 2.1.1 Pianificazione Strategica di Ateneo

Le principali aree strategiche in cui si articola il Piano Strategico di Ateneo sono le seguenti:

- Ricerca;
- Didattica;
- Terza Missione;
- Internazionalizzazione;
- Capacità istituzionale.

Tre di queste aree corrispondono con le missioni istituzionali dell'Ateneo che, al pari delle altre istituzioni universitarie si articolano in Ricerca, Didattica e Terza Missione e costituiscono missioni interdipendenti e interfunzionali. Le altre due invece sono funzioni strategiche che consentono, l'una, di sviluppare l'obiettivo strategico di farsi *gateway* tecnologico e culturale tra la scala locale e quella globale (Internazionalizzazione) e, l'altra, di garantire l'efficienza organizzativa e il soddisfacimento degli *stakeholder* di riferimento (Capacità istituzionale).



Nel seguito, partendo dalle aree strategiche, vengono descritte in dettaglio le azioni strategiche previste per il triennio 2023-2025 e gli obiettivi ad esse collegati. Gli obiettivi sono accompagnati da un set di indicatori e target predisposti per la misurazione del raggiungimento dei singoli interventi e, per ciascuno di essi è individuato il valore di partenza (baseline), la fonte che genera il dato e il presidio politico.

Nel complesso gli obiettivi strategici di Ateneo sono elencati nella seguente tabella:

### Obiettivi strategici 2023-2025

	Obiettivi	Azioni	Indicatori
RICERCA	1. Migliorare il posizionamento dell'Ateneo nel contesto della ricerca nazionale e internazionale	<p><b>1.1</b> Realizzare un sistema integrato di incentivi per premiare la produttività scientifica in termini quantitativi e qualitativi</p> <p><b>1.2</b> Realizzare un sistema di monitoraggio della qualità della ricerca</p> <p><b>1.3</b> Istituire un Fondo di Ateneo per le pubblicazioni Open Acces</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• n° medio di pubblicazioni nei quartili ISI WoS/Scopus - settori bibliometrici</li> <li>• n° medio di pubblicazioni (articoli in riviste scientifiche e di fascia A, monografie e capitoli di libro) – settori non bibliometrici</li> </ul>
	2. Incrementare i finanziamenti della ricerca	<p><b>2.1</b> Rafforzare la capacità progettuale in ambito nazionale ed internazionale mediante il supporto operativo ai docenti per la partecipazione a bandi competitivi</p> <p><b>2.2</b> Organizzare Corsi di Progettazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• finanziamenti ottenuti attraverso bandi competitivi</li> <li>• numero partecipanti ai Corsi di Progettazione</li> </ul>
	3. Potenziare le collaborazioni scientifiche con enti di ricerca e imprese	<p><b>3.1</b> Potenziare i servizi d'Ateneo per favorire le collaborazioni con istituzioni universitarie ed enti di ricerca nazionali ed internazionali</p> <p><b>3.2</b> Realizzare una piattaforma informatica per favorire l'interazione con le imprese per progetti di ricerca congiunti</p> <p><b>3.3</b> Promuovere centri integrati di ricerca con partner pubblici e privati</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• numero medio di pubblicazioni con coautori stranieri</li> <li>• numero di convenzioni attivate con università ed enti/imprese per azioni di ricerca</li> <li>• numero dei centri di ricerca creati o partecipati dall'Ateneo</li> </ul>
	4. Attrarre ricercatori dall'estero	<p><b>4.1</b> Potenziare i servizi dedicati all'attivazione delle procedure di chiamata diretta</p> <p><b>4.2</b> Potenziare i servizi dedicati all'attrazione di <i>Visiting professors</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• numero chiamate dirette dall'estero</li> </ul>
	5. Incrementare le infrastrutture per la ricerca	<p><b>5.1</b> Realizzare nuovi Laboratori destinati ad attività di ricerca</p> <p><b>5.2</b> Incrementare gli investimenti in attrezzature scientifiche</p> <p><b>5.3</b> Realizzare una nuova biblioteca nel polo umanistico</p> <p><b>5.4</b> Realizzare un centro di simulazione per i corsi di area MED</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento superficie destinata a laboratori per la ricerca</li> <li>• Incremento investimenti in attrezzature scientifiche</li> </ul>
DIDATTICA	6. Incrementare i servizi di orientamento in ingresso per potenziare l'attrattività dell'offerta formativa	<p><b>6.1</b> Incontra il Rettore, ciclo di incontri negli istituti secondari superiori</p> <p><b>6.2</b> Summer Camp</p> <p><b>6.3</b> Orientamento Attivo</p> <p><b>6.4</b> Sistema di Monitoraggio degli Orientamenti Universitari</p> <p><b>6.5</b> Laboratori congiunti Scuola-Università</p> <p><b>6.6</b> Educational Tour</p> <p><b>6.7</b> Formazione Orientatori</p> <p><b>6.8</b> Festa della Matricola</p> <p><b>6.9</b> PA 110 e lode</p> <p><b>6.10</b> Orientamento in carcere</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di studenti raggiunti con interventi di orientamento mirati</li> <li>• Numero di Immatricolati a corsi di laurea triennali e a corsi magistrali a ciclo unico</li> <li>• Numero di Iscritti I anno a corsi Magistrali</li> </ul>
	7. Incrementare il numero degli studenti regolari e contrastare gli abbandoni	<p><b>7.1</b> Monitoraggio della qualità percepita della didattica</p> <p><b>7.2</b> Monitoraggio della qualità della didattica erogata</p> <p><b>7.3</b> Corso sulle nuove metodologie didattiche</p> <p><b>7.4</b> Sviluppo E-Learning</p> <p><b>7.5</b> Tutorato studenti I anno</p> <p><b>7.6</b> Counseling psicologico</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente</li> <li>• % di docenti di ruolo che appartengono a settori scientifico-disciplinari di base e caratterizzanti per corso di studio di cui sono docenti di riferimento</li> <li>• % di studenti che proseguono al II anno nello stesso corso di studio</li> </ul>

DIDATTICA	8. Potenziare i servizi per l'orientamento in uscita	<b>8.1</b> Career Days <b>8.2</b> Realizzazione del nuovo portale di Ateneo per Tirocini e Placement <b>8.3</b> Cofinanziamento Borse di Tirocinio post-laurea	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero imprese collegate ai servizi di job placement</li> <li>Numero tirocini extracurriculari</li> </ul>
	9. Potenziare le attività per l'apprendimento permanente e per la valutazione delle competenze trasversali	<b>9.1</b> Progetto Soft&Life Skills (*) <b>9.2</b> Contamination Lab (*) <b>9.3</b> Didattica integrativa Unisalento+ <b>9.4</b> Potenziamento della Scuola ISUFI (*) <b>9.5</b> Corso 'Zero' sulla sostenibilità	<ul style="list-style-type: none"> <li>Num. studenti beneficiari - Azioni PRO3 (*)</li> </ul>
	10. Potenziare le attività post laurea in materia di formazione degli insegnanti	<b>10.1</b> Istituzione ed implementazione delle attività del Centro di Alta Formazione per gli insegnanti	<ul style="list-style-type: none"> <li>Istituzione ed implementazione del Centro di alta Formazione per gli insegnanti</li> </ul>
TERZA MISSIONE	11. Valorizzare l'attività di ricerca e trasferimento tecnologico	<b>11.1</b> Creazione di un Centro di Incubazione-Accelerazione di impresa <b>11.2</b> Realizzazione di un sistema di incentivi per Brevetti/Spin-off	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proventi da ricerche commissionate per il trasferimento tecnologico</li> <li>Numero spin-off accreditati</li> </ul>
	12. Promuovere lo sviluppo territoriale attraverso la formulazione di programmi di pubblico interesse e la partecipazione a progetti di sviluppo/valorizzazione del territorio	<b>12.1</b> Masterplan della Terra d'Otranto <b>12.2</b> Piani di Sviluppo Turistico del territorio <b>12.3</b> Progetto Partner Strategici	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero dei tavoli/progetti inter-istituzionali realizzati da Unisalento</li> <li>Numero protocolli, patrocini e altri accordi con il territorio</li> </ul>
	13. Incrementare le attività di Public Engagement	<b>13.1</b> Potenziamento del Sistema Museale di Ateneo <b>13.2</b> Valorizzazione turistica dell'Ex-Monastero Olivetani con recupero ipogeo <b>13.3</b> Promuovere l'organizzazione di attività culturali di pubblica utilità: - Cineforum Unisalento (Cineporto)/Notte dei Ricercatori, ecc. <b>13.4</b> Valorizzare la produzione letteraria del territorio creando una rassegna dal titolo «Lectures Prossime» <b>13.5</b> Graduation Day	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero visitatori</li> <li>Numero eventi organizzati</li> </ul>
	14. Migliorare la comunicazione istituzionale	<b>14.1</b> Incrementare le attività comunicative on line <b>14.2</b> Unisalento Web Radio (SUR) <b>14.3</b> Comunicare in modo efficace strategie, obiettivi e attività di Ateneo <b>14.4</b> Ambasciatori UniSalento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero dei followers delle pagine social di Ateneo</li> <li>Livello di efficacia percepita della Comunicazione istituzionale di Ateneo (progetto Good Practice)</li> </ul>
INTERNAZIONALIZZAZIONE	15. Incrementare la proiezione internazionale della didattica	<b>15.1</b> Incrementare il numero dei corsi di studio internazionali <b>15.2</b> Unisalento4Talents <b>15.3</b> Invest Your Talent in Italy <b>15.4</b> Scholar at Risk <b>15.5</b> Corso di italiano per stranieri/corso di italiano per rifugiati	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero di corsi double degree</li> <li>Numero di corsi in lingua inglese</li> <li>Numero di studenti in possesso di titolo di studio conseguito all'estero iscritti in tutti i CdS</li> </ul>
	16. Incremento della dimensione internazionale dei dottorati di ricerca	<b>16.1</b> Incrementare il numero di studenti che effettuano un periodo del corso di Dottorato di Ricerca all'estero	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno tre mesi all'estero</li> </ul>
	17. Incremento della mobilità <i>outgoing</i> e <i>in-coming</i> degli studenti	<b>17.1</b> Migliorare i servizi ed incrementare i finanziamenti rivolti alla mobilità studentesca <b>17.2</b> Organizzare eventi informativi sulle opportunità di mobilità <b>17.3</b> Attivare un servizio di Welcome Office per studenti internazionali	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti iscritti</li> <li>Numero di studenti in mobilità in ingresso</li> <li>Numero studenti in mobilità in uscita</li> </ul>
	18. Incrementare la mobilità <i>outgoing</i> e <i>in-coming</i> di docenti e ricercatori	<b>18.1</b> Promuovere progetti di mobilità per docenti per attivare nuovi percorsi internazionali di didattica e ricerca	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero di docenti in mobilità in uscita</li> <li>Numero di docenti in mobilità in ingresso</li> </ul>
CAPACITÀ ISTITUZIONALE	19. Migliorare l'efficacia e l'efficienza dei servizi rivolti agli studenti, ai docenti e al personale di Ateneo	<b>19.1</b> Potenziare le residenze universitarie <b>19.2</b> Realizzare il piano di riorganizzazione strategica <b>19.3</b> Razionalizzare e valorizzare posizioni organizzative, funzioni specialistiche e di responsabilità del PTA <b>19.4</b> Supportare il diritto allo studio e potenziare la formazione del PTA per elevarne il livello professionale in coerenza con le mansioni assegnate <b>19.5</b> Migliorare il benessere lavorativo del personale	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numeri posti letto per studenti</li> <li>Livello di soddisfazione complessiva degli studenti e dei docenti per i servizi di Ateneo (progetto Good Practice)</li> <li>Livello di soddisfazione complessiva del personale tecnico-amministrativo per i servizi di Ateneo (progetto Good Practice)</li> <li>Fondi assegnati per la formazione del personale PTA</li> </ul>

CAPACITÀ ISTITUZIONALE	<p><b>20.</b> Incrementare i livelli di trasparenza nei confronti degli stakeholder esterni</p>	<p><b>20.1</b> Organizzare iniziative al fine di incrementare il coinvolgimento degli stakeholder esterni in materia di prevenzione della corruzione</p> <p><b>20.2</b> Individuare soluzioni innovative (tavoli tecnici, Reti RPCT e/o strutture di supporto) per favorire la creazione di valore pubblico mediante la partecipazione degli stakeholder alla elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di iniziative organizzate in materia di prevenzione della corruzione</li> <li>• Numero di soluzioni innovative realizzate</li> </ul>
	<p><b>21.</b> Migliorare ed ampliare il patrimonio edilizio</p>	<p><b>21.1</b> Progettazione e realizzazione delle opere finanziate Delibera CIPE 63/19 «Piano per il Sud»</p> <p><b>21.2</b> Gestione attraverso la metodologia BIM (Building Information Modeling) della progettazione e della manutenzione del patrimonio edilizio</p> <p><b>21.3</b> Applicazione dei principi della sostenibilità nella manutenzione del patrimonio immobiliare</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizzare le opere del Piano per il Sud</li> <li>• Migrazione in ambiente BIM della documentazione cartacea e digitale disponibile relativa alle diverse sedi universitarie</li> <li>• Procedure di manutenzione del patrimonio immobiliare che includono target di sostenibilità</li> <li>• Bandi di appalto di nuovi interventi che includono target di sostenibilità</li> </ul>
	<p><b>22.</b> Promuovere le pari opportunità, l'inclusione, l'integrazione e la tutela dei diritti della persona</p>	<p><b>22.1</b> Promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementazione della carriera alias</li> <li>- Presidio medico 'Consultorio Unisalento' in collaborazione con ASL - Organizzazione eventi di informazione e contrasto a stereotipi e violenza di genere</li> </ul> <p><b>22.2</b> Promozione di iniziative di supporto allo studio con studenti e studentesse con fragilità</p> <p><b>22.3</b> Promozione di una cultura inclusiva attraverso l'organizzazione di seminari, convegni, laboratori, incontri con le scuole, iniziative di job placement</p> <p><b>22.4</b> Educare e sensibilizzare il personale docente e PTA al rispetto della privacy e della dignità</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redazione biennale del bilancio di genere (BDG) di Ateneo</li> <li>• Numero di studenti con disabilità, DSA e fragilità che usufruiscono di iniziative di supporto allo studio</li> <li>• Numero di iniziative legate all'inclusione</li> <li>• Numero di iniziative legate all'educazione alla privacy e al rispetto dei diritti della persona</li> </ul>
	<p><b>23.</b> Promuovere politiche di sostenibilità ambientale</p>	<p><b>23.1</b> Promozione dell'efficiamento, della sobrietà e dell'autonomia energetica</p> <p><b>23.2</b> Promozione della mobilità sostenibile</p> <p><b>23.3</b> Gestione sostenibile e circolare delle risorse, prevenzione, riduzione e riciclo dei rifiuti, riuso di beni e materiali</p> <p><b>23.4</b> Valorizzazione, riqualificazione e sviluppo delle aree verdi di Ateneo, promozione della riforestazione e della riqualificazione ambientale sul territorio</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redazione ed implementazione dell'Agenda per la Sostenibilità</li> <li>• Energia autoprodotta da fonti rinnovabili</li> </ul>

### 2.1.1.1 Ricerca

La ricerca è costituita dall'insieme di attività volte a produrre conoscenza con il fine di concorrere al progresso del genere umano. L'Università si riconosce nella ricerca perché è questa ad alimentare tanto la didattica quanto la terza missione. Il miglioramento della ricerca consente di migliorare tanto l'una, quanto l'altra, mentre non è vero il contrario, ma quando la didattica si incrocia con la ricerca e si instaura tra di esse una relazione di reciprocità, il prodotto è il motore stesso della ricerca: i ricercatori. Di qui l'importanza dell'Università come fucina di talenti in grado di alimentare la ricerca pubblica e quella privata con effetti moltiplicativi nella produzione della conoscenza. Per migliorare la ricerca l'Università del Salento intende fare leva sulle seguenti attività:

- formare ricercatori in grado di alimentare la produzione di conoscenza in ambito pubblico e privato (fertilizzazione-vivaio);
- reclutare ricercatori che possano contribuire ad arricchire e ad ampliare il potenziale di ricerca dell'Ateneo (attrazione);
- realizzare laboratori e, più in generale, ambienti di lavoro che siano in grado di supportare l'attività dei ricercatori;
- sostenere lo sviluppo di progetti competitivi che consentano di ottenere le risorse finanziarie necessarie ad alimentare le attività di ricerca;
- allargare le collaborazioni scientifiche con altri Atenei ed enti di ricerca, creando o aderendo a reti che consentano di sviluppare sinergie di ricerca;
- promuovere la valorizzazione della ricerca per favorire il trasferimento tecnologico e la creazione di spin-off universitari;
- monitorare ed orientare la ricerca per migliorarne le performance.

**Area Strategica: Ricerca**

Obiettivo Strategico	Azioni Strategiche				
1. Migliorare il posizionamento dell'Ateneo nel contesto della ricerca nazionale e internazionale	1.1 Realizzare un sistema integrato di incentivi per premiare la produttività scientifica in termini quantitativi e qualitativi 1.2 Realizzare un sistema di monitoraggio della qualità della ricerca				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Numero medio di pubblicazioni nei quartili ISI WoS/ Scopus - settori bibliometrici	5.33 (3.19)	incremento	incremento	≥ 5.33	IRIS Area Sistemi Informativi
Numero medio di pubblicazioni (articoli in riviste scientifiche e di fascia A, monografie e capitoli di libro) – settori non bibliometrici	2.1 (1.93)	incremento	incremento	≥ 2.4	IRIS Area Sistemi Informativi
2. Incrementare i finanziamenti della ricerca	2.1 Rafforzare la capacità progettuale in ambito nazionale ed internazionale mediante il supporto operativo ai docenti per la partecipazione a bandi competitivi 2.2 Organizzare corsi di progettazione				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Finanziamenti ottenuti attraverso bandi competitivi	€ 4.384.072 bilancio 2021	incremento	incremento	≥ € 7.000.000	Bilancio consolidato di Ateneo
Numero partecipanti ai corsi di progettazione	0	incremento	incremento	≥ 90	Gestione Progetti e Fund Raising
3. Potenziare le collaborazioni scientifiche con enti di ricerca e imprese	3.1 Potenziare i servizi d'Ateneo per favorire le collaborazioni con istituzioni universitarie ed enti di ricerca nazionali e internazionali 3.2 Realizzare una piattaforma informatica per favorire l'interazione con le imprese per progetti di ricerca congiunti 3.3 Promuovere centri integrati di ricerca con partner pubblici e privati				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Numero medio di pubblicazioni con coautori stranieri	1.51 (0.98)	incremento	incremento	≥ 1.7	IRIS Area Sistemi Informativi
Numero di convenzioni attivate con università ed enti/ imprese per azioni di ricerca	33	incremento	incremento	≥ 35	Ufficio Regolamenti e Rapporti Istituzionali
Numero dei centri di ricerca creati o partecipati dall'Ateneo	35	incremento	incremento	≥ 38	Ufficio Regolamenti e Rapporti Istituzionali
4. Attrarre ricercatori dall'estero	4.1 Potenziare i servizi dedicati all'attivazione delle procedure di chiamata diretta 4.2 Potenziare i servizi dedicati all'attrazione di <i>Visiting professors</i>				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Numero chiamate dirette dall'estero	0	incremento	incremento	≥ 6	Direzione Generale
5. Incrementare le infrastrutture per la ricerca	5.1 Realizzare nuovi Laboratori destinati ad attività di ricerca 5.2 Incrementare gli investimenti in attrezzature scientifiche 5.3 Realizzare una nuova biblioteca nel polo umanistico 5.4 Realizzare un Centro di Simulazione a supporto dell'area MED				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Superficie destinata a laboratori per la ricerca	mq. 19.326	incremento	incremento	≥ mq. 22.500	RITT
Investimenti in attrezzature scientifiche	€ 1.687.611 (valore al 31/12/21)	incremento	incremento	≥ € 2.500.000	Bilancio consolidato di Ateneo

### 2.1.1.2 Didattica

La didattica è costituita dall'insieme di attività volte a trasferire conoscenza in modo da mettere in valore il capitale umano affinché possa esprimere appieno il proprio potenziale, mirando a formare professionalità che siano in grado di contribuire allo sviluppo del genere umano con uno specifico focus sulla comunità salentina che costituisce il contesto sociale di riferimento dell'Università del Salento. La didattica si articola in cinque tipologie di percorsi: percorsi di orientamento (in entrata e in itinere); percorsi di base (triennali); percorsi di indirizzo (magistrali); percorsi di professionalizzazione (master, dottorati, scuole di specializzazione, formazione continua, formazione insegnanti); percorsi di supporto (soft&life skills, capacità imprenditive).

Per migliorare la qualità della didattica l'Ateneo porrà in essere le seguenti azioni:

- migliorare ed ampliare le attività di orientamento in ingresso rafforzando la collaborazione con il sistema scolastico e il profilo degli orientatori;
- potenziare l'offerta nelle classi di laurea con le migliori prospettive occupazionali,
- attuare un programma di formazione continua per il personale docente al fine di migliorarne le performance didattiche attraverso aggiornamenti metodologici e tecnologici
- sviluppare le tecnologie di supporto alla didattica in presenza ed in remoto;
- migliorare ed ampliare la dotazione di aule per la didattica, lo studio e il coworking;
- supportare i processi di apprendimento investendo su attività di tutoring e di counseling;
- supportare i processi di inserimento sociale e professionale attraverso lo sviluppo di competenze trasversali e l'arricchimento esperienziale (tirocini, coworking)
- monitorare la qualità della didattica e l'efficacia dei processi di apprendimento.

#### Area Strategica: Didattica

Obiettivo Strategico	Azioni Strategiche				
6. Incrementare i servizi di orientamento in ingresso per potenziare l'attrattività dell'offerta formativa	6.1 Incontra il Rettore, ciclo di incontri negli istituti secondari superiori 6.2 Summer Camp 6.3 Orientamento Attivo 6.4 Sistema di Monitoraggio degli Orientamenti Universitari 6.5 Laboratori congiunti Scuola-Università 6.6 Educational Tour 6.7 Formazione Orientatori 6.8 Festa della Matricola 6.9 PA 110 e lode 6.10 Orientamento in carcere				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Numero di studenti raggiunti con interventi di orientamento mirati	21.842	incremento	incremento	incremento	CORT
Numero di immatricolati a corsi di laurea triennali e a corsi magistrali a ciclo unico	4.845 a.a. 2021-2022	incremento	incremento	incremento	Ufficio Informativo Statistico
Numero di iscritti I anno a corsi magistrali	1.041 a.a. 2021-2022	incremento	incremento	incremento	Ufficio Informativo Statistico
7. Incrementare il numero degli studenti regolari e contrastare gli abbandoni	7.1 Monitoraggio della qualità percepita della didattica 7.2 Monitoraggio della qualità della didattica erogata 7.3 Corso sulle nuove metodologie didattiche 7.4 Sviluppo e-Learning 7.5 Tutorato studenti I anno 7.6 Counseling psicologico				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Percentuale di docenti di ruolo che appartengono a SSD di base e caratterizzanti per corso di studio (L, LMCU, LM) di cui sono docenti di riferimento	94.8%	incremento	incremento	≥ 96%	Banca dati SUA-CDS
Percentuale di studenti che proseguono al II anno nello stesso corso di studio	67.3%	incremento	incremento	≥ 75%	Ufficio Informativo Statistico
Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente	37,8%	incremento	incremento	≥ 40%	Banca dati ANS-Esse3

8. Potenziare i servizi per l'orientamento in uscita	<b>8.1</b> Career Days <b>8.2</b> Realizzazione del nuovo portale di Ateneo per Tirocini e Placement <b>8.3</b> Cofinanziamento Borse di Tirocinio post-laurea				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Numero imprese collegate ai servizi di job placement	660	incremento	incremento	750	Ufficio Career Service
Numero tirocini extracurricolari	14	incremento	incremento	≥ 100	Ufficio Career Service
9. Potenziare le attività per la realizzazione e valutazione delle competenze trasversali	<b>9.1</b> Progetto Soft&Life Skills (*) <b>9.2</b> Contamination Lab (*) <b>9.3</b> Didattica integrativa Unisalento+ <b>9.4</b> Potenziamento della Scuola ISUFI (*) <b>9.5</b> Corso 'Zero' sulla sostenibilità				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Numero di studenti/esse beneficiari/ie	550 S&L Skills	incremento	incremento	≥ 1.000	Gestione progetti e Fund raising
10. Potenziare le attività post laurea in materia di formazione degli insegnanti	<b>10.1</b> Istituzione ed implementazione delle attività del Centro di Alta Formazione per gli insegnanti				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Istituzione ed implementazione del Centro di alta Formazione per gli insegnanti	0	istituzione	implementazione	implementazione	Direzione Generale

### 2.1.1.3 Terza Missione

La terza missione è costituita dall'insieme di attività volte a implementare conoscenza all'interno del tessuto economico e sociale affinché questa conoscenza possa contribuire a determinarne lo sviluppo. Nell'ambito della Terza missione si distingue tra una missione di valorizzazione economica volta a supportare lo sviluppo competitivo del sistema produttivo territoriale e una missione culturale e sociale che è invece diretta a creare «beni pubblici che aumentano il benessere della società» e, più in generale, concorrono a elevarne il livello di sviluppo umano. Il ruolo dell'Università deve ispirarsi al modello della quadrupla elica, facendosi promotrice dell'integrazione di un modello di sviluppo alimentato dall'Università stessa, dalle istituzioni, dalle imprese e dalla comunità locale.

Le azioni da porre in essere possono essere così di seguito descritte:

- orientare lo sviluppo territoriale favorendo l'integrazione sistemica;
- promuovere la creazione di nuova imprenditorialità mettendo in valore i risultati della ricerca anche attraverso la creazione di incubatori-acceleratori di imprese;
- promuovere l'innovazione territoriale nelle sue varie forme, da quella sociale a quella tecnologica;
- valorizzare il patrimonio culturale materiale ed immateriale e farne un asse strategico per lo sviluppo del territorio;
- favorire la diffusione della conoscenza anche attraverso una specifica azione divulgativa;
- promuovere i valori della sostenibilità, dell'inclusione, dell'accoglienza e della pace tanto in ambito locale, quanto in ambito globale.

#### Area Strategica: Terza Missione

Obiettivo Strategico	Azioni Strategiche				
11. Valorizzare l'attività di ricerca e trasferimento tecnologico	<b>11.1</b> Creazione di un Centro di Incubazione-Accelerazione di impresa <b>11.2</b> Realizzazione di un sistema di incentivi per Brevetti/Spin-off				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Proventi da ricerche commissionate per il trasferimento tecnologico	€ 1.933.468 Bilancio 2021	incremento	incremento	≥ € 2.500.000	Bilancio Consolidato di Ateneo
Numero spin-off accreditati	1	incremento	incremento	≥ 9	Ufficio Partecipate e Spin-off



12. Promuovere lo sviluppo territoriale attraverso la formulazione di programmi di pubblico interesse e la partecipazione a progetti di sviluppo/valorizzazione del territorio		12.1 Masterplan della Terra d'Otranto 12.2 Piani di Sviluppo Turistico del territorio 12.3 Progetto Partner Strategici			
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Numero dei tavoli/progetti inter-istituzionali realizzati da UniSalento	15	incremento	incremento	≥ 20	Segreteria Rettore
Numero protocolli, patrocini ed altri accordi con il territorio	105	incremento	incremento	≥ 130	Segreteria Rettore
13. Incrementare le attività di <i>Public Engagement</i>		13.1 Potenziamento del Sistema Museale di Ateneo 13.2 Valorizzazione turistica dell'Ex-Monastero Olivetani con recupero ipogeo 13.3 Promuovere l'organizzazione di attività culturali di pubblica utilità: - Cineforum Unisalento (Cineporto)/Notte dei Ricercatori, ecc. 13.4 Valorizzare la produzione letteraria del territorio creando una rassegna dal titolo «Lecture Prossime» 13.5 Graduation Day			
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Numero visitatori del SMA	8.665	incremento	incremento	≥ 10.000	Delegato SMA
Numero eventi aperti al pubblico organizzati	271	incremento	incremento	≥ 271	Reportistica Dipartimenti/Ateneo
14. Migliorare la comunicazione istituzionale		14.1 Incrementare le attività comunicative on line 14.2 Unisalento Web Radio (SUR) 14.3 Comunicare in modo efficace strategie, obiettivi e attività di Ateneo 14.4 Ambasciatori Unisalento			
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Numero followers social di Ateneo	48.303	incremento	incremento	≥ 60.000	Ufficio comunicazione e URP
Livello di efficacia percepita della Comunicazione istituzionale di Ateneo (progetto Good Practice)	3,90 Scala 1-6	incremento	incremento	≥ 4	Servizio Organizzazione Controllo e Performance

### 2.1.1.4 Internazionalizzazione

L'internazionalizzazione è costituita dall'insieme di attività volte a intensificare le relazioni con enti, istituzioni e comunità di altri Paesi con il fine di contribuire nel reciproco interesse alla produzione, al trasferimento e allo scambio di conoscenze. L'internazionalizzazione deve dunque riguardare tanto la didattica, quanto la ricerca e la terza missione, sempre più importante per un Ateneo che intende proporsi come faro culturale a livello internazionale, promuovendo i valori della sostenibilità, del dialogo e della pace tra i popoli. L'impegno dell'Università deve essere quello di creare un ambiente internazionale nel quale far crescere tanto i propri studenti/esse, quanto i propri ricercatori/trici, ma anche di promuovere e sostenere l'apertura internazionale del proprio territorio. Le azioni da porre in essere possono essere così di seguito descritte

- Promuovere, con supporti finanziari e la creazione di percorsi formativi mirati, l'attrazione di studenti/esse straniere con particolare riferimento a quelli più talentuosi a cui non è data la possibilità di proseguire gli studi universitari nel proprio Paese;
- Ampliare le collaborazioni con istituzioni universitarie di altri Paesi al fine di creare percorsi formativi e di ricerca congiunti;
- Promuovere e Sostenere le esperienze all'estero nell'ambito del percorso formativo;
- Instaurare stabili collaborazioni con altri attori territoriali finalizzate all'internazionalizzazione del territorio;
- Rafforzare la propria presenza in reti di livello internazionale che contribuiscano concretamente alla proiezione internazionale della didattica e della ricerca;
- Rafforzare il dialogo con le Università del Mediterraneo

**Area Strategica: Internazionalizzazione**

Obiettivo Strategico	Azioni Strategiche				
15. Incrementare la proiezione internazionale della didattica	15.1 Incrementare il numero dei corsi di studio internazionali 15.2 Unisalento4Talents 15.3 Invest Your Talent in Italy 15.4 Scholar at Risk 15.5 Corso di italiano per stranieri/corso di italiano per rifugiati				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Numero di corsi double degree	6 a.a. 2022-2023	incremento	incremento	≥ 10	SUA-CDS
Numero di corsi in lingua inglese	5 a.a. 2022-2023	incremento	incremento	≥ 7	SUA-CDS
Numero di studenti in possesso di titolo di studio conseguito all'estero iscritti in tutti i CdS	94 a.a. 2021-2022	incremento	incremento	≥ 180	ANS Ufficio Informativo Statistico
16. Incremento della dimensione internazionale dei dottorati di ricerca	16.1 Incrementare il numero di studenti che effettuano un periodo del corso di Dottorato di Ricerca all'estero				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno tre mesi all'estero	22.5%	incremento	incremento	≥ 25%	ANS-PL
17. Incremento della mobilità outgoing e in-coming degli studenti	17.1 Migliorare i servizi ed incrementare i finanziamenti rivolti alla mobilità studentesca 17.2 Organizzare eventi informativi sulle opportunità di mobilità 17.3 Attivare un servizio di Welcome Office per studenti internazionali				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti iscritti	1.16%	incremento	incremento	≥ 1.8%	ANS
Numero di studenti in mobilità in ingresso	262	incremento	incremento	≥ 280	Ufficio Relazioni Internazionali
Numero studenti in mobilità in uscita	295	incremento	incremento	≥ 320	Ufficio Relazioni Internazionali
18. Incrementare la mobilità outgoing e in-coming di docenti e ricercatori	16.1 Promuovere progetti di mobilità per docenti per attivare nuovi percorsi internazionali di didattica e ricerca				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Numero di docenti in mobilità in uscita	30	incremento	incremento	≥ 60	Ufficio Relazioni Internazionali
Numero studenti in mobilità in entrata	48	incremento	incremento	≥ 60	Ufficio Relazioni Internazionali

**2.1.1.5 Capacità Istituzionale**

La Capacità istituzionale è l'area alla quale attingono tutte le missioni del nostro Ateneo e di fatto identifica la «capacità» della comunità accademica di realizzare il proprio mandato in modo efficace, efficiente, sostenibile e qualitativamente adeguato. In questa area prendono forma tutte le innovazioni organizzative ed i processi di semplificazione, il miglioramento delle procedure che si ritengono necessarie per garantire un utilizzo efficiente delle risorse umane e tecnologiche, unitamente al miglioramento, all'ampliamento del patrimonio edilizio. Quest'area di intervento, in sintesi, risponde alle necessità di coordinare azioni mirate al miglioramento della performance organizzativa e funzionale delle diverse aree di Ateneo, con una riflessione approfondita sulla sua sostenibilità. Le principali azioni possono essere così di seguito sintetizzate:

- Riorganizzare la struttura organizzativa e ridefinire le procedure di lavoro per migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità, ma anche per migliorare il benessere della comunità accademica;
- Sviluppare una strategia integrata finalizzata ad accrescere la sostenibilità dell'Ateneo e l'autonomia energetica con lo sfruttamento di fonti rinnovabili;
- Porre in essere una strategia di reclutamento che consenta di riequilibrare il rapporto tra personale docente e personale tecnico-amministrativo;

- Investire sul miglioramento del benessere psico-fisico della comunità accademica a partire dagli studenti/esse;
- Promuovere le politiche di inclusione e il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione per una comunità coesa e convergente

### Area Strategica: Capacità Istituzionale

Obiettivo Strategico	Azioni Strategiche				
19. Migliorare l'efficacia e l'efficienza dei servizi rivolti agli studenti e al personale di Ateneo	19.1 Potenziare le residenze universitarie 19.2 Realizzare il piano di riorganizzazione strategica 19.3 Razionalizzare e valorizzare posizioni organizzative, funzioni specialistiche e di responsabilità del PTA 19.4 Supportare il diritto allo studio e potenziare la formazione del PTA per elevarne il livello professionale in coerenza con le mansioni assegnate 19.5 Migliorare il benessere lavorativo del personale				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Numero posti letto per studenti	441	incremento	incremento	≥ 550	Ripartizione Tecnica e Tecnologica
Livello di soddisfazione complessiva degli studenti e dei docenti per i servizi di Ateneo (progetto Good Practice)	3,97 scala 1-6	incremento	incremento	≥ 4.2	Servizio Organizzazione Controllo e Performance
Livello di soddisfazione complessiva del personale tecnico-amministrativo per i servizi di Ateneo (progetto Good Practice)	4.18 scala 1-6	incremento	incremento	≥ 4.3	Servizio Organizzazione Controllo e Performance
Fondi assegnati per il diritto allo studio e la formazione del PTA	€ 82.753	incremento	incremento	≥ € 90.000	Direzione Generale
20. Incrementare i livelli di trasparenza nei confronti degli stakeholder esterni	20.1 Organizzare iniziative al fine di incrementare il coinvolgimento degli stakeholder esterni in materia di prevenzione della corruzione 20.2 Individuare soluzioni innovative (tavoli tecnici, Reti RPCT e/o strutture di supporto) per favorire la creazione di valore pubblico mediante la partecipazione degli stakeholder alla elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Numero di iniziative organizzate in materia di prevenzione della corruzione	0	incremento	incremento	≥ 3	Ufficio Anticorruzione, Trasparenza e Trattamento Dati
Numero di soluzioni innovative realizzate	0	incremento	incremento	≥ 2	Ufficio Anticorruzione, Trasparenza e Trattamento Dati
21. Incremento della mobilità outgoing e in-coming degli studenti	17.1 Progettazione e realizzazione delle opere finanziate Delibera CIPE 63/19 «Piano per il Sud» 17.2 Gestione attraverso la metodologia BIM (Building Information Modeling) della progettazione e della manutenzione del patrimonio edilizio 17.3 Applicazione dei principi della sostenibilità nella manutenzione del patrimonio immobiliare 17.4 Realizzazione nuove opere per le esigenze di sviluppo dell'Ateneo				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Realizzare le opere del Piano per il Sud	7%	incremento	incremento	100%	Ripartizione Tecnica e Tecnologica
Migrazione in ambiente BIM della documentazione cartacea e digitale disponibile relativa alle diverse sedi universitarie	20%	incremento	incremento	≥ 60%	Ripartizione Tecnica e Tecnologica
Procedure di manutenzione del patrimonio immobiliare che includono target di sostenibilità	30%	incremento	incremento	≥ 50%	Ripartizione Tecnica e Tecnologica
Bandi di appalto di nuovi interventi che includono target di sostenibilità	30%	incremento	incremento	100%	Ripartizione Tecnica e Tecnologica

22. Promuovere le pari opportunità, l'inclusione, l'integrazione e la tutela dei diritti della persona	<p>22.1 Promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo:  - Implementazione della carriera alias  - Presidio medico 'Consultorio Unisalento' in collaborazione con ASL - Organizzazione eventi di informazione e contrasto a stereotipi e violenza di genere</p> <p>22.2 Promozione di iniziative di supporto allo studio con studenti e studentesse con fragilità della progettazione e della manutenzione del patrimonio edilizio</p> <p>22.3 Promozione di una cultura inclusiva attraverso l'organizzazione di seminari, convegni, laboratori, incontri con le scuole, iniziative di job placement</p> <p>22.4 Educare e sensibilizzare il personale docente e PTA al rispetto della privacy e della dignità</p>				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Redazione biennale del bilancio di genere (BDG) di Ateneo	0	incremento	incremento	+2	CUG
Numero di studenti con disabilità, DSA e fragilità che usufruiscono di iniziative di supporto allo studio	0	incremento	incremento	≥ 180	Ufficio Integrazione
Numero di iniziative legate all'inclusione	0	incremento	incremento	≥ 9	Ufficio Integrazione
Numero di iniziative legate all'educazione alla privacy e al rispetto dei diritti della persona	2	incremento	incremento	≥ 3	Ufficio Anticorruzione, Trasparenza e Trattamento Dati
23. Promuovere le pari opportunità, l'inclusione, l'integrazione e la tutela dei diritti della persona	<p>23.1 Promozione dell'efficiamento, della sobrietà e dell'autonomia energetica</p> <p>23.2 Promozione della mobilità sostenibile</p> <p>23.3 Gestione sostenibile e circolare delle risorse, prevenzione, riduzione e riciclo dei rifiuti, riuso di beni e materiali</p> <p>23.4 Valorizzazione, riqualificazione e sviluppo delle aree verdi di Ateneo, promozione della riforestazione e della riqualificazione ambientale sul territorio</p>				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Redazione ed implementazione dell'Agenda per la Sostenibilità	0	redazione	implementazione	implementazione	Segreteria del Rettore
Energia autoprodotta da fonti rinnovabili	732 kWh al 2020	incremento	incremento	≥ 1300 kWh	Ripartizione Tecnica e Tecnologica

### 2.1.1.6 Raccordo e integrazione con la programmazione finanziaria e di bilancio – Il budget per attività

Il processo di formazione del budget per attività risulta strettamente correlato a quello del budget economico e del budget degli investimenti ed evidenzia i tratti distintivi dell'Ateneo, individuando le attività core. L'elaborazione è stata predisposta in coerenza con i documenti di programmazione strategica di Ateneo.

In particolare, la programmazione economico-finanziaria è stata definita, a valle di un'attenta analisi sulla prevista evoluzione delle fonti di finanziamento dell'Università, in conformità con gli obiettivi strategici, a loro volta declinati in obiettivi operativi assegnati alle Strutture organizzative. È stata realizzata l'integrazione tra la programmazione strategica e quella economico-finanziaria attraverso la definizione di un meccanismo a cascata di assegnazione target/risorse, mediante il quale i risultati conseguiti dalle Strutture rappresentano il prodotto della cooperazione di tutte le risorse afferenti. Ciò ha consentito, tra l'altro, di monitorare costantemente il grado di utilizzo delle risorse e gli eventuali scostamenti tra dati consuntivi e preventivi, al fine di apportare le opportune azioni correttive.

Le aree strategiche principali da cui deriva la programmazione delle azioni e degli obiettivi strategici di Ateneo sono: ricerca, didattica, terza missione, internazionalizzazione e capacità istituzionale. Le aree della ricerca, della didattica e della terza missione risultano interdipendenti ed interfunzionali; «le altre due, invece sono funzioni strategiche che consentono, l'una, di sviluppare l'obiettivo strategico di farsi gateway tecnologico e culturale tra la scala locale e quella globale (internazionalizzazione) e, l'altra, di garantire l'efficienza organizzativa e il soddisfacimento degli stakeholder di riferimento (capacità istituzionale)».

Il bilancio unico d'ateneo di previsione annuale autorizzatorio, composto dal budget economico e degli investimenti, è stato predisposto coerentemente con l'articolazione organizzativa dell'Ateneo, in applicazione del Decreto Legislativo 27 gennaio 2012, n.18. La programmazione economico-finanziaria è conforme alle linee di indirizzo e alle proposte del Rettore (n base a quanto definito dall'art. 43 dello Statuto di Autonomia dell'Ateneo), alle indicazioni disposte dal Direttore Generale alle aree Dirigenziali per la traduzione operativa delle strategie e degli obiettivi nell'area tecnico-amministrativa e nell'organizzazione dei servizi (in base a quanto definito dall'art. 67, comma 2, lettera g dello Statuto di Autonomia dell'Ateneo), sulla base di quanto descritto nel Piano Integrato della Performance, della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Durante il processo di formulazione e costruzione del Bilancio di previsione di Ateneo, sono stati individuati - nell'ambito delle competenze di ogni Centro - gli obiettivi strategici/direzionali cui le previsioni si riferiscono.

Questo livello di informazione consente di rileggere il Bilancio di Previsione di Ateneo in ottica di «Budget per Attività», al fine di valutare gli stanziamenti di bilancio in cui ogni azione viene declinata.

Si riporta la riclassificazione contabile del bilancio di previsione per obiettivo strategico. Da precisare che i valori economici risultano rappresentativi delle risorse valutate in sede di compatibilità finanziaria, in quanto rappresentative della programmazione economica "pura" (ovvero al netto delle disponibilità e dei vincoli di budget iscritti nelle disponibilità dell'esercizio 2024). Al fine di rendere leggibile la classificazione e garantire la rappresentazione completa dei dati, si è reso necessario introdurre l'area trasversale denominata "Servizi e affari generali per le amministrazioni", nell'ambito della quale risultano imputate le spese per lo svolgimento di attività strumentali volte a garantire il funzionamento generale degli atenei non attribuibili in maniera puntuale ad altri specifici programmi.

### Budget per attività 2024

Area Strategica	Obiettivo Strategico	Budget 2023	
Ricerca teorica e applicata	1. Migliorare il posizionamento dell'Ateneo nel contesto della ricerca nazionale e internazionale	2.667.222,13	40.745.497,23
	2. Incrementare i finanziamenti della ricerca	2.814.408,40	
	3. Potenziare le collaborazioni con istituzioni universitarie ed enti di ricerca nazionali e internazionali	41.588,38	
	Spesa del personale dedicato all'attività	32.762.879,96	
	Spesa gestione immobili	2.459.398,36	
Didattica universitaria e formazione permanente	4. Incrementare la qualità dell'offerta formativa per potenziare l'attrattività e contrastare la dispersione studentesca	412.000,00	33.757.414,78
	5. Incrementare il numero degli studenti regolari	861.661,84	
	6. Migliorare i servizi per la didattica e per l'orientamento in uscita	61.995,00	
	7. Potenziare le attività per l'apprendimento permanente e per la valutazione delle competenze trasversali	37.741,50	
	Spesa del personale dedicato all'attività	29.459.419,96	
	Spesa gestione immobili	2.459.398,36	
	Altri interventi a favore degli studenti	465.198,12	
Trasferimento tecnologico ed engagement territoriale Terza Missione	8. Valorizzare l'attività di ricerca e trasferimento tecnologico	35.600,00	2.658.027,44
	9. Incrementare e migliorare i rapporti con il territorio per potenziare gli effetti generati dall'Ateneo in termini di sviluppo socio-culturale ed economico	158.124,60	
	10. Potenziare il patrimonio e le attività culturali	-	
	11. Incrementare la qualità e la quantità della comunicazione istituzionale	172.311,07	
	Spesa del personale dedicato all'attività	2.291.991,77	
Internazionalizzazione istituzionale e internazionalizzazione territoriale	12. Incremento della dimensione internazionale dei dottorati di ricerca	10.000,00	5.588.236,45
	13. Incremento della mobilità <i>out-going</i> e <i>in-coming</i> di studenti e dottorandi	759.956,98	
	14. Incremento della mobilità <i>out-going</i> e <i>in-coming</i> di docenti e ricercatori	54.400,00	
	Spesa del personale dedicato all'attività	4.763.879,47	
Capacità Istituzionale nelle relazioni interne ed esterne	15. Migliorare l'efficacia e l'efficienza dei servizi rivolti agli studenti, ai docenti e al personale tecnico-amministrativo	3.820.782,98	4.845.388,01
	16. Elevare il livello di professionalizzazione del PTA	103.449,64	
	17. Migliorare e ampliare il patrimonio edilizio	411.765,50	
	18. Promuovere le pari opportunità, l'inclusione e l'integrazione	154.489,89	
	19. Promuovere politiche di sostenibilità ambientale	354.900,00	
Servizi Generali	Servizi e affari generali per le amministrazioni	12.588.107,71	19.280.146,9A9
	Spesa del personale dedicato all'attività	4.583.983,54	
	Spesa gestione immobili	2.108.055,74	

Inoltre, come si evince dalla tabella - per gli obiettivi inerenti l'attività didattica, quella di ricerca e quella connessa ai servizi generali - risultano sommati i costi rappresentativi della gestione degli immobili.

La regola applicata per la codifica è stata, comunque, la diretta connessione degli obiettivi/delle azioni con le funzioni organizzative. In maniera del tutto simile a quanto elaborato per la riclassificazione della spesa per missioni e programmi, si è reso necessario effettuare una ripartizione dei costi stipendiali tra le aree strategiche della didattica, della ricerca, dell'internazionalizzazione, della terza missione e dei servizi generali.

## 2.1.2 Programmazione Triennale PRO3 2021-2023: sintesi

Le scelte dell'Università del Salento rispetto agli obiettivi di programmazione triennale proposti dal MUR nel Decreto ministeriale 25 marzo 2021 n. 289 e nella Nota MUR n. 7345 del 21 maggio 2021 sono riportate nella tabella seguente.

### Obiettivi, azioni ed indicatori Programmazione Triennale 2021-2023

Obiettivo	Azione	Indicatore
A – Ampliare l'accesso alla formazione universitaria	<p><b>A.1</b> – Orientamento e tutorato in ingresso, in itinere ai fini della riduzione della dispersione studentesca e dell'equilibrio della rappresentanza di genere</p> <p><b>A.4</b> – Rafforzamento delle competenze acquisite dagli studenti e innovazione delle metodologie didattiche</p>	<p><b>A_a</b> – Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente</p> <p><b>A_f</b> – Numero di studenti che partecipano a percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali e per l'imprenditorialità oppure che partecipano a indagini conoscitive di efficacia della didattica disciplinare o trasversale (*)</p> <p><b>A_j</b> – Numero di studenti che partecipano a percorsi di formazione per alto merito e di avanguardia (*)</p>
B – Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del Paese	<p><b>B.1</b> – Dottorato di ricerca e Dottorato industriale</p> <p><b>B.4</b> – Qualificazione dell'offerta formativa e delle politiche per l'innovazione in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo, ivi inclusi lo sviluppo delle Lauree Professionalizzanti e l'acquisizione di competenze per l'imprenditorialità</p>	<p><b>B_a</b> – Rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti di ruolo.</p> <p><b>B_l</b> – Numero di tirocini formativi rispetto ai laureati di Ateneo (*)</p>

(\*) indicatori per i quali è richiesta la validazione dal Nucleo di Valutazione di Ateneo

### 2.1.2.1 Obiettivo A - Ampliare l'accesso alla formazione universitaria

#### Risultati attesi e collegamento con il Piano

**Azione A.1 – Orientamento e tutorato in ingresso, in itinere ai fini della riduzione della dispersione studentesca e dell'equilibrio della rappresentanza di genere**

L'incremento del numero degli studenti regolari è stato il fattore che ha consentito all'Ateneo negli ultimi anni di contrastare la progressiva diminuzione della quota storica del Fondo di Finanziamento Ordinario. L'Ateneo, a partire dall'anno accademico 2015/2016, ha progettato e riprogettato l'offerta formativa ed ha ampliato il numero dei corsi di studio attivati con il duplice obiettivo di: incrementare il numero delle immatricolazioni e accrescere il numero degli studenti regolari ai fini dell'incremento della quota costo standard per studente in corso. Questo orientamento strategico è stato sostenuto da politiche di Ateneo per incrementare la regolarità degli studi e per contrastare la dispersione studentesca. Nella fattispecie, in stretta connessione con il piano strategico di Ateneo sono stati attivati e finanziati i progetti di tutorato in itinere per gli studenti del primo anno e sono state realizzate delle politiche coordinate di miglioramento delle attività di orientamento in ingresso tramite l'approvazione annuale del Piano per l'Orientamento e il Tutorato (POT). Il POT ha come obiettivo principale il miglioramento dell'attrattività dell'offerta formativa e, contestualmente, della reputazione dell'Ateneo, attraverso un sistema integrato di azioni rivolto alle scuole, al territorio e, al di fuori di esso, a quei territori che si ritiene siano bacini potenziali di domanda formativa. In questa prospettiva sono state elaborate una serie di attività promozionali, molte di natura innovativa, che vanno nella direzione di accrescere la visibilità e la conoscenza dell'offerta formativa e della qualità delle attività didattico-scientifiche sviluppate dall'Ateneo.

L'orientamento strategico dell'Ateneo in tale ambito è stato sempre sostenuto da un intenso ed articolato processo di risposta ai criteri di Assicurazione della Qualità della Didattica attraverso gli strumenti dell'Autovalutazione e Valutazione dell'offerta formativa.

L'Ateneo intende proseguire nella strada intrapresa negli anni precedenti ed intende altresì migliorare i risultati conseguiti in termini di incremento delle immatricolazioni e dell'attrattività della Didattica e di miglioramento degli indicatori riferiti alla regolarità degli studi.

I risultati attesi per quanto attiene l'indicatore "A\_a - Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati

nell'a.a. precedente" mirano al raggiungimento del target di 0,425 per la fine del presente ciclo di programmazione.

Questo risultato consentirà di migliorare la regolarità degli studi degli studenti iscritti e di ridurre l'abbandono e la dispersione degli iscritti nelle lauree triennali e nelle lauree magistrali a ciclo unico.

#### **Azione A.4 – Rafforzamento delle competenze acquisite dagli studenti e innovazione delle metodologie didattiche**

L'Ateneo è consapevole del ruolo strategico dell'innovazione delle metodologie didattiche e delle competenze trasversali e in sede di programmazione Strategica ha prefigurato degli interventi mirati in tale ambito, puntando a intercettare i bisogni degli studenti in materia di qualità della didattica erogata. Tale necessità prevista da tempo nelle strategie europee è divenuta sempre più evidente, sospinta dall'innovazione delle tecnologie, dal confronto e dalla competizione a scala locale, europea e globale.

La verifica delle competenze trasversali sia attraverso i test TECO e sia tramite la realizzazione dei corsi sulle *Soft and Life Skills* per gli studenti iscritti, permetterà, ove necessario, di aggiornare, modificare ed integrare, da un lato le attività di orientamento in ingresso e, dall'altro, l'articolazione dell'offerta formativa. Il risultato complessivo, ancora una volta rimanda alla regolarità del percorso di studio degli studenti iscritti e al contrasto della dispersione e dell'abbandono universitario. Accanto a questi percorsi formativi mirati alle competenze trasversali e alle Soft Skills, l'Ateneo intende investire nella realizzazione del *Contamination Lab 2.0*, vale a dire in un percorso formativo mirato a sviluppare le capacità imprenditoriali degli studenti e dei dottorandi.

Infine l'Ateneo, attraverso il presente ciclo di Programmazione Triennale, in coerenza con quanto previsto in sede di pianificazione strategica, intende incrementare i percorsi di studio per alto merito erogati dalla Scuola Superiore ISUFI nella convinzione che l'ampliamento della platea degli studenti che possono accedere all'integrazione del percorso di studio costituisca un valore aggiunto per l'intera offerta didattica.

Per l'indicatore "A\_f – Numero di studenti che partecipano a percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali e per l'imprenditorialità oppure che partecipano a indagini conoscitive di efficacia della didattica disciplinare o trasversale", l'Ateneo intende raggiungere l'obiettivo complessivo della partecipazione alle iniziative programmate di 1.000 studenti. Infine, il target individuato per l'indicatore "A\_j – Numero di studenti che partecipano a percorsi di formazione per alto merito e di avanguardia" è 139.

### **2.1.2.2 Obiettivo B - Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del Paese**

#### **Azione B.1 – Dottorato di ricerca e dottorato industriale**

Il potenziamento della Scuola di Dottorato in stretta connessione con la pianificazione strategica di Ateneo è propedeutico a qualsiasi iniziativa di miglioramento nell'area della ricerca, dato che essa mira a configurarsi come "scuola unica di ateneo" con obiettivi generali e trasversali, come lo sviluppo di politiche di ricerca, la collocazione al centro di network nazionali ed internazionali e la focalizzazione su tematiche inerenti lo sviluppo dell'area territoriale, sia nel settore della formazione che in quello industriale.

È evidente che questa opzione strategica, funzionale a porre i dottorati di ricerca al centro dell'intero settore della ricerca dell'Università del Salento, ha importanti ricadute su tutta una serie di profili di rilevanza strategica, che si elencano di seguito.

In primo luogo, l'importanza dei dottorati di ricerca come luoghi in cui meglio emergono le complementarità tra conoscenza scientifica, ricerca, crescita civile e sviluppo economico, in una logica che vede la ricerca avanzata come frontiera mobile proiettata verso il raggiungimento di nuovi benchmark.

In secondo luogo, la necessità di sviluppare profili scientifici e tecnologici capaci di incrementare il capitale umano, così da contribuire a colmare uno dei principali deficit strutturali dell'Italia meridionale.

Infine, il forte investimento dell'Ateneo nello sviluppo delle politiche di ricerca condotte all'interno dei dottorati mira a produrre innovazione, sia nel campo della ricerca, sia in ambiti più generali ma altrettanto importanti, come quelli della capacità di immaginare nuove strategie di sviluppo territoriale e di generare spinte importanti verso la creazione di iniziative di carattere imprenditoriale.

A tal fine, la Scuola di Dottorato di Ateneo ha individuato una serie di direttrici strategiche, che dovrebbero essere improntate al perseguimento di obiettivi che possono riassumersi con alcune parole chiave: la multidisciplinarietà, le sfide della complessità, lo sviluppo di strategie di resilienza, i partenariati con enti di ricerca, imprese e istituzioni politiche e finanziarie nazionali ed internazionali, spillover tecnologici e produttivi, livelli più avanzati di civilizzazione statale.

L'obiettivo che l'Ateneo intende perseguire è di incrementare il numero complessivo dei dottorandi e, nel medio periodo, dei dottori di ricerca attraverso azioni coordinate di promozione della Scuola di Dottorato sia all'interno della comunità accademica nazionale ed internazionale e sia presso gli Enti Locali, gli Enti di ricerca consociati all'Ateneo ed i Partner Strategici di Ateneo. Questi ultimi costituiscono una platea di imprese, associazioni, consorzi ed altre istituzioni aventi varia natura giuridica che si sono impegnati a collaborare con l'Ateneo tramite azioni concrete collegate a didattica e ricerca attraverso la sottoscrizione nel 2021 di apposite convenzioni. Questi accordi possono rappresentare una solida base per

l'attivazione di borse di Dottorato Industriale aggiuntive rispetto al XXXVI Ciclo di Dottorato.

Per quanto attiene l'indicatore B\_a – Rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti di ruolo – il target finale individuato al 2023 è di 0,140.

#### **Azione B.4 – Qualificazione dell'offerta formativa e delle politiche per l'innovazione in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo, ivi inclusi lo sviluppo delle lauree professionalizzanti e l'acquisizione di competenze per l'imprenditorialità**

Il rafforzamento delle politiche per l'innovazione in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo, emerge con chiarezza dalle attività previste dal Piano Strategico di Ateneo 2020-2022. In particolare la sezione dedicata al post-laurea ed ai tirocini extra-curricolari è anche oggetto di un indicatore in corrispondenza dell'Azione strategica "6.2 Migliorare i servizi di job placement".

Per agevolare la transizione al lavoro dei laureati, occorre agire contemporaneamente su due fronti: da un lato, preparare gli studenti/laureati a un'efficace interazione con i potenziali datori di lavoro; dall'altro, favorire l'accesso delle imprese all'offerta di competenze dei laureati.

In questi ultimi anni sono stati attivati strumenti di consulenza (rivolti sia alla componente studentesca e sia ai laureati) e si è iniziato a costruire una rete di relazioni, che necessita, tuttavia, di un rafforzamento in termini organizzativi e di coordinamento con il tessuto produttivo e istituzionale del territorio.

Il tirocinio extracurricolare ha un duplice valore esperienziale ed educativo. A livello micro, permette la crescita individuale e professionale degli studenti e garantisce l'avvio di una rete professionale di contatti, *stakeholders* e potenziali datori di lavoro, che si autoalimenta progressivamente e che aiuta gli studenti a sviluppare comportamenti proattivi e preparatori per l'ingresso nel mondo produttivo. Riconoscere le esigenze del mercato del lavoro, attraverso l'osservazione del contesto e la reciprocità delle relazioni, può diventare il futuro portfolio professionale e innescare circoli virtuosi di creazione, di mantenimento e di ricerca del miglior impiego possibile. Inoltre, comprendere i bisogni dell'azienda, la sua *mission* e la *vision*, permette di identificarne (e di imparare a farlo) anche le eventuali richieste future, mantenendo in modo stabile e adulto un rapporto professionale successivo. Ulteriore finalità dei tirocini extracurricolari è quella di riuscire ad individuare quali sono le proprie competenze specifiche e quali sono, invece, le aree su cui è importante lavorare maggiormente. Saper riconoscere i propri limiti e le proprie risorse, grazie al supporto dei tutor accademici ed aziendali, può diventare un trampolino esclusivo e prezioso da cui partire per comprendere su quali abilità puntare nel prossimo inserimento lavorativo e su quali, invece, è necessario formarsi di più. A livello macro, le aziende che ospitano studenti in formazione, hanno una responsabilità sociale di grande rilievo, allo stesso tempo hanno una concreta opportunità di valutare competenze formali e non formali del futuro potenziale candidato, testare i suoi livelli di occupabilità, intesa non solo come capacità di trovare un impiego ma anche come competenza legata alla capacità di rispondere alle richieste lavorative con risorse personali e professionali adeguate e se necessario, con la consapevolezza di potenziare tali risorse per gestire i cambiamenti e le nuove richieste provenienti dalla propria organizzazione.

I risultati attesi relativi ai tirocini formativi avranno implicazioni e ricadute rilevanti su diversi livelli: contribuiranno allo sviluppo di una rete territoriale, locale, nazionale ed internazionale tra i diversi *stakeholders* (enti pubblici, privati, università, scuola ecc.). Tale *network* permetterà ai laureati di entrare in un circuito dinamico di opportunità formative e professionali, ed aiuterà le aziende a superare le difficoltà nella ricerca di profili professionali adeguati ai loro fabbisogni; inoltre, il network garantirà un monitoraggio costante sulle offerte di tirocinio, sulle posizioni aperte garantite dalle aziende, e sulle disponibilità di studenti e neo-laureati che avranno un ventaglio di opportunità sempre più ampio ed eterogeneo.

Riguardo l'indicatore "B\_1 – Numero di tirocini formativi rispetto ai laureati di Ateneo" l'Università del Salento, attraverso l'incremento e la messa a valore dell'insieme delle convenzioni già stipulate ed in via di definizione con imprese ed enti del territorio e del contesto nazionale, confida di raggiungere l'obiettivo finale di un incremento nel valore dell'indicatore pari a 0,035.

### **2.1.3 Piano di Sostenibilità di Ateneo**

Il Piano di Sostenibilità di Ateneo dell'Università del Salento nasce come uno strumento in grado di garantire un approccio unitario, strutturato ed interdisciplinare al tema della sostenibilità, con la finalità di rafforzare la responsabilità sociale dell'Ateneo e di coniugare le istanze locali e quelle globali

Nel Piano di Sostenibilità di Ateneo, l'Università del Salento si pone 9 obiettivi strategici per attuare la propria mission tutti in linea con l'agenda ONU 2030 e con il proprio mandato istituzionale, articolati in 29 obiettivi operativi, per il raggiungimento dei quali sono definite le rispettive azioni, calibrati gli indicatori ed individuati i target temporali

Il Piano delinea dei traguardi, sulla base di un'analisi di contesto, riferiti al triennio 2023-2025 tracciando nel contempo un percorso che dovrà valicare tale limite temporale ed indirizzare anche i futuri passi dell'Ateneo verso la sfida dello Sviluppo Sostenibile.

Nel Piano sono enucleati 9 obiettivi strategici, di seguito elencati

1. Ridurre l'impatto ambientale dell'Ateneo - riguarda la dimensione ecologica della sostenibilità, e si prefigge di ridurre



l'impatto ambientale complessivo dell'Ateneo, più ampiamente la ecological footprint della sua comunità di studenti, docenti, dipendenti, stakeholders;

2. Gestire responsabilmente le risorse – si focalizza sulla responsabilità nella gestione sostenibile delle risorse in Ateneo, muovendo da un presupposto fondamentale :“ ogni processo economico di produzione, distribuzione, acquisto, uso e consumo, e “ ogni edificio, infrastruttura, prodotto o materiale che circola attraverso il mercato, vi sono risorse naturali che, a monte, sono state prelevate, estratte, ottenute dagli ecosistemi ad esempio, acqua, biomassa, minerali, metalli, fibre, suolo fertile, combustibili fossili, etc
3. Migliorare benessere e salute della comunità accademica – nell'intento di promuovere la sostenibilità in ogni aspetto delle sue attività, attraverso una serie di iniziative e azioni che mirano a creare un ambiente universitario più sano, sicuro, accogliente ed ecologicamente equilibrato, che favorisca lo sviluppo personale e professionale
4. Promuovere una cultura paritaria ed inclusiva: nell'Ateneo, tutti gli individui, indipendentemente dal loro status personale, sociale o economico, dal loro genere, dalla loro origine o provenienza, dalle loro abilità o dal loro orientamento sessuale, devono poter esercitare pienamente i loro diritti a un accesso equo ed effettivo alle migliori opportunità di istruzione, ricerca e sviluppo personale e professionale Ciò
5. Promuovere la formazione sui temi della sostenibilità – l'imperativo della sostenibilità richiede di orientare le attività formative, a tutti i livelli e in tutte le strutture didattiche dell'Ateneo, verso tutti gli Obiettivi dell'Agenda 2030 assumendo una prospettiva multidisciplinare e globale, che affronti i problemi e le sfide legate alla tutela dell'ambiente, ai diritti umani, all'eguaglianza, alla pace, alla tutela del lavoro in sistemi socio economici floridi, equi e solidali, alle nuove tecnologie, al rispetto per le diverse culture
6. Promuovere la ricerca sui temi della sostenibilità – l'attività di ricerca nell'ambito della sostenibilità ha un ruolo rilevante sia per le politiche di Ateneo, integrando e supportando la missione One health dell'Università del Salento, ma anche perchè affianca i temi e le proposte dei programmi di ricerca europei
7. Contribuire ad iniziative di partnership per la sostenibilità – uno degli aspetti primari del Piano di Sostenibilità di Ateneo è la costituzione e l'adesione a partenariati e associazioni mirate alla realizzazione di un ecosistema socioculturale sostenibile Questo aspetto è essenziale affinché la transizione verso uno sviluppo sostenibile sia efficace, permettendo di edificare collaborazioni su principi e valori condivisi e che pongano al centro le persone e il pianeta
8. Promuovere la comunicazione istituzionale per la sostenibilità – La comunicazione istituzionale riveste un ruolo primario nell'implementazione del Piano, mirando ad informare, coinvolgere e sensibilizzare attraverso azioni chiare, trasparenti e accessibili, che permettono all'Istituzione di condividere i propri impegni e risultati in termini di sostenibilità, promuovendo la consapevolezza e l'adozione di comportamenti responsabili L'accesso ad una vasta pletora di strumenti e canali di comunicazione, rende possibile raggiungere un pubblico ampio e diversificato, sfruttando le competenze accademiche multidisciplinari per edificare il messaggio su evidenze scientifiche, nonché adattarlo alle diverse esigenze e contesti culturali
9. Coinvolgere il territorio nelle azioni per la sostenibilità - la partecipazione e l'empowerment delle comunità locali ad azioni rivolte alla sostenibilità, permette di promuovere un approccio inclusivo e bottom up per raggiungere gli obiettivi globali L'efficacia delle azioni intraprese è connessa, infatti, al loro radicamento nel contesto territoriale, tenendo conto delle specificità culturali, sociali ed ambientali Questo approccio favorisce anche la consapevolezza e l'educazione ambientale, incoraggiando la responsabilità condivisa nella tutela delle risorse naturali

### 2.1.4 Politiche per l'assicurazione della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione

L'Università del Salento ispira la propria azione alle linee programmatiche indicate dal MUR e dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) che nel sistema AVA (Autovalutazione, Valutazione periodica, Accreditamento) che recepisce gli European Standard and Guidelines for Quality Assurance (ESG 2015) in the European Higher Education Area (EHEA).

La visione della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione dell'Università del Salento è definita:

- nel Titolo I dello Statuto, dove ne sono elencati i “principi generali”: piena indipendenza da qualsiasi orientamento ideologico, politico, religioso, economico; pari opportunità; non discriminazione in ragione delle proprie scelte di studio, di ricerca e di insegnamento; pari dignità e promozione dello spirito critico; valorizzazione del merito e dell'eccellenza; accesso aperto alla letteratura scientifica; promozione dell'orientamento e del tutorato; promozione della ricerca di base e applicata; promozione della valutazione nell'assegnazione delle risorse interne; apertura al mondo esterno; promozione dell'internazionalizzazione; promozione della partecipazione delle diverse parti che compongono l'Università;
- nel Piano Strategico di Ateneo (PSA), nel quale è stata realizzata un'analisi dei punti di forza e debolezza interni nonché delle opportunità e minacce esterne, dalla quale scaturisce l'articolazione in cinque aree strategiche (didattica, ricerca e internazionalizzazione, rapporti con il territorio, capacità istituzionale) in continuità con la programmazione precedente;
- nel Documento di Indirizzo: “Organizzazione del Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo” adottato con parere favorevole del Senato accademico nella seduta del 11.12.2018 (delibera n. 163) e approvazione del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20.12.2018 (delibera n. 320);

- nei Piani Integrati in cui si collega, tra l'altro, la dimensione strategica con quella operativa, in sinergia con i temi della trasparenza e dell'anticorruzione;
- nelle pianificazioni Triennali del fabbisogno del personale, delle opere pubbliche, ecc;
- nei bilanci di previsione;
- nelle Politiche di Ateneo e programmazione.

In particolare, dal "Piano Strategico di Ateneo" e dal "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" che individuano i processi, le risorse disponibili per l'attuazione di tali processi e gli strumenti di controllo per il loro monitoraggio discendono gli obiettivi generali e specifici di AQ per la qualità della didattica, ricerca e terza missione dell'Università del Salento; le Politiche della Qualità, definite dagli Organi di Governo, sono monitorate dal Presidio di Qualità e valutate dal Nucleo di Valutazione di Ateneo nella sua relazione annuale.

L'architettura del Sistema di AQ di ateneo si compone sia degli Organi Centrali ( Rettore, Senato Accademico, Comitato Unico di Garanzia), sia dai Dipartimenti e dai loro organi: Consiglio, Giunta, Direttore, CPDS, Consigli Didattici e Gruppi di AQ. La composizione e le funzioni dei suddetti organi sono chiaramente definite nello Statuto ed il loro funzionamento è ulteriormente dettagliato nei diversi regolamenti di Ateneo. In particolare, il documento di indirizzo, "Organizzazione del sistema di assicurazione della qualità di ateneo" disciplina i ruoli, i compiti e le funzioni dei suddetti organi ai fini del perseguimento dell'Assicurazione della Qualità nell'Ateneo:

- al Nucleo di Valutazione attiene un'attività di sorveglianza e d'indirizzo;
- al Presidio della Qualità di Ateneo (PQA), è attribuito il compito di promuovere e verificare l'attuazione delle decisioni degli Organi di governo in materia di politica della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione;
- agli organi e organismi periferici quali i Referenti di AQ di Dipartimento, le Commissioni Paritetiche Docenti Studenti (CPDS), i Gruppi di AQ della didattica (Gruppi di Riesame) e i Gruppi di AQ della ricerca è demandato il compito di porre in atto tutte le attività di monitoraggio della qualità e di raccordo con le politiche di AQ definite dagli organi centrali.

Il Sistema di AQ è orientato a promuovere:

- la diffusione della cultura, dei metodi e di strumenti per la Qualità;
- l'autovalutazione, l'approccio critico e il miglioramento continuo nella gestione di tutti i processi necessari al miglioramento della Qualità;
- il coinvolgimento di tutto il personale dell'Ateneo e gli studenti.

L'Università del Salento pone al centro delle proprie attività la piena soddisfazione dello studente e delle altre Parti Interessate e si propone di assicurare efficacia, continuità, qualità e livello adeguato alle proprie prestazioni, aggiornando i processi interni alle particolari esigenze rappresentate, implicite ed esplicite, e monitorando il raggiungimento degli impegni presi in fase progettuale.

Il PQA in concorso con i delegati del Rettore alla didattica, alla ricerca e alla valutazione assicura la coerenza delle azioni intraprese per un giusto raccordo con gli obiettivi strategici e di programma definiti dalla Governance.

Nel 2020, l'Università del Salento ha ricevuto dall'ANVUR il primo Rapporto di Accreditamento Periodico come previsto dalle disposizioni contenute nel Capo II del predetto D. Lgs. 19/2012 ed ha ricevuto un giudizio pari a C-soddisfacente, secondo la scala di valutazione di cui all'art. 3, comma 3, del Decreto Ministeriale n. 6 del 7 gennaio 2019.

Le politiche e le iniziative adottate dall'Ateneo nel corso degli ultimi anni sono orientate risolvere gli aspetti migliorabili e a rafforzare gli elementi positivi indicati da ANVUR nel suo Documento di accreditamento e sono coordinate dal PQA, a cui gli organi hanno demandato il compito di individuare le azioni e di monitorarne il raggiungimento.

A valle di tale Rapporto l'Ateneo ha orientato le proprie politiche nella risoluzione degli aspetti migliorabili, rafforzando gli elementi positivi indicati dall' ANVUR nel suo Documento di accreditamento e adottando misure idonee alla risoluzione delle situazioni non ottimali: In particolare, nel 2023 si è concluso il processo di revisione dei CdS per i quali la visita ANVUR di accreditamento periodico aveva evidenziato alcuni aspetti migliorabili; sono state adottate nuove Linee Guida di supporto ai processi di monitoraggio della qualità della didattica, della ricerca e della Terza missione e di autovalutazione dell'Assicurazione della qualità.

Nell'ottobre 2022, in risposta anche a un'esigenza rappresentata a livello Europeo da parte di ENQA "European Association for Quality Assurance in Higher Education" ed EQAR "European Quality Assurance Register", e in aderenza al DM 289/2021, Linee generali d'indirizzo della programmazione triennale del sistema universitario per il triennio 2021-2023, e al DM 1154/2021, Autovalutazione, valutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio, l'ANVUR ha definito un nuovo "Modello di accreditamento periodico delle Sedi e dei Corsi di Studio universitari (AVA 3)" a cui ha fatto seguito, nei primi mesi del 2023, l'adozione da parte della stessa Agenzia degli "strumenti di supporto" per gli atenei nell'applicazione del suddetto modello.

I nuovi Requisiti AVA 3 sono allineati con gli Ambiti di Valutazione di cui all'allegato C del DM 1154/2021 e presentano alcune modifiche rispetto a quelli presenti nelle precedenti versioni del Modello AVA. In particolare, sono stati profondamente rivisti i requisiti di qualità delle sedi prestando maggiore attenzione a:

- visione complessiva e unitaria della qualità della didattica, della ricerca, della terza missione e delle attività istituzionali e gestionali;
- integrazione sistemica di politiche, strategie, obiettivi strategici e operativi;
- architettura del Sistema di Governo e di Assicurazione della Qualità dell'Ateneo;
- monitoraggio delle politiche, delle strategie, dei processi e dei risultati;
- risorse umane, economico-finanziarie, strutturali, infrastrutturali e informative in una logica di pianificazione e gestione allineata alla pianificazione strategica.

Sono stati, inoltre, rivisti i requisiti di qualità della didattica, della ricerca e della terza missione a livello di ateneo e sono stati definiti, in linea con quanto richiesto da ENQA in sede di accreditamento di ANVUR, i requisiti di qualità per la valutazione dei corsi di dottorato di ricerca coerentemente con il DM 226/2021.

Tale circostanza, ha imposto l'avvio nell'Ateneo di un processo di adeguamento delle procedure interne e degli strumenti di lavoro coerenti con i nuovi requisiti AVA 3 e l'impegno, attraverso i suoi organi, nell'individuazione e messa in atto di tutte le iniziative necessarie alla conclusione del ciclo di accreditamento in corso e ad affrontare la nuova visita programmata nel primo semestre del 2027.

## 2.1.5 Accessibilità fisica e digitale

### Accessibilità fisica

Fra i claim dell'Università vi è "Università di tutti e tutte": in questa ottica già dall'anno 2018 è stato messo in campo, promosso dall'Ufficio Integrazione Disabili e attuato dall'Area Manutenzione, un piano di abbattimento delle barriere architettoniche che ha visto attuate tutte le misure - ad esempio l'accesso alla Sala Chirico. Situazioni critiche sono state risolte anche con i RUP responsabili degli interventi edilizi previsti nel Piano triennale delle OO.PP, es. Codacci e Sala Congressi in via di attuazione, ai fini della definitiva accessibilità degli edifici interessati.

In futuro bisognerà trovare una soluzione strutturale per l'accessibilità ai non vedenti: in questo senso in collaborazione con l'Ufficio Integrazione Disabili, si sceglierà un bed test per provare diverse soluzioni.

Nell'ambito dell'agenda di sostenibilità inoltre è prevista un'attività di censimento delle barriere architettoniche che dovrà confrontarsi con la metodologia del censimento realizzato dal Comune di Lecce, per la recentissima adozione del PEBA e/o attraverso la costituzione di user groups per rilievi specifici.

### Accessibilità digitale

La missione istituzionale dell'Università si declina lungo tre direttrici primarie: la didattica, la ricerca e la terza missione. La stragrande maggioranza degli utenti ha un'età al di sotto dei 65 anni, tuttavia questa circostanza non sottrae alla responsabilità di adottare tutti gli accorgimenti necessari in termini di usabilità e accessibilità. La misura dell'adeguatezza degli accorgimenti è fornita *in primis* dalle linee guida AGID sull'accessibilità degli strumenti informatici con riferimento alle caratteristiche dell'hardware, dei siti web, dei documenti non web, degli applicativi software, delle applicazioni mobili e delle postazioni di lavoro a disposizione dei dipendenti, nonché con riferimento ai servizi pubblici erogati a sportello.

L'Università si è dotata delle necessarie postazioni di lavoro a disposizione dei dipendenti con disabilità, e, per quanto riguarda l'accesso ai servizi di biblioteca sono disponibili postazioni per ipovedenti e non vedenti; grazie ai processi di digitalizzazione interna i documenti pubblicati nell'albo di ateneo e in tutte le sezioni non sono più copie immagine ottenute per scansione; nei portali web istituzionali sono state effettuate modifiche ai layout web e ai template per ottenere pagine che limitino notevolmente la presenza di difformità rispetto alle indicazioni delle linee guida AGID sull'accessibilità (e in particolare con il riferimento alle WCAG 2.1). Per agevolare l'accesso ai servizi a sportello sono stati adottati strumenti di interazione online tra cui la chat online e lo strumento di "prenotazione di un appuntamento online" che consente all'utente di interagire allo sportello senza compiere lunghi e faticosi spostamenti fisici.

Nell'anno 2022 l'ateneo, in ottemperanza agli obiettivi di accessibilità dichiarati all'AGID ha adottato una misura organizzativa a tutela dell'accessibilità costituendo un gruppo di lavoro che a dicembre ha consegnato alla Direzione della RITT apposita relazione sullo stato di accessibilità in UniSalento. Il Gruppo di Lavoro, tra le altre, ha in carico le seguenti attività:

- promuovere la cultura dell'accessibilità in UniSalento attraverso l'emanazione di linee guida di ateneo e/o specifiche istruzioni da fornire agli uffici e ai redattori dei vari portali circa le modalità di pubblicazione di contenuti accessibili.
- monitorare l'accessibilità dei contenuti pubblicati sui portali web istituzionali ponendo particolare attenzione ai portali [trasparenza.unisalento.it](https://trasparenza.unisalento.it) e alla sezione [www.unisalento.it/albo-online](https://www.unisalento.it/albo-online).
- effettuare verifiche tecniche di accessibilità di portali ed app istituzionali, al fine di valutarne lo stato di conformità e compilarne il modello di autovalutazione (allegato 2 alle linee guida sull'accessibilità)
- effettuare test di usabilità dei portali e delle app anche con il coinvolgimento di persone con disabilità diverse, al fine di migliorare il livello di fruibilità dei portali o delle app.
- segnalare agli uffici competenti la necessità di interventi migliorativi in tema di accessibilità su portali web ed app istituzionali e monitorarne l'attuazione.

Il gruppo si muove in linea con gli obiettivi indicati dalla costituenda Agenda di sostenibilità di Ateneo che prevede la promozione di una cultura inclusiva e implementa obiettivi operativi del tipo: "sviluppo di azioni di formazione e

sensibilizzazione in merito all'accessibilità" e sviluppo di azioni di supporto per garantire una maggiore accessibilità.

I prossimi anni saranno cruciali per radicare la cultura dell'accessibilità all'interno dell'ateneo, lo svecchiamento di molte applicazioni web consentirà di disporre di applicazioni moderne, in cui l'accessibilità è un requisito implementato by design e non un miglioramento successivo. Molto importante sarà l'azione di monitoraggio che l'Ateneo dovrà implementare verso i fornitori. Inoltre, verrà dato molto spazio alla formazione dei redattori che dovranno pubblicare contenuti accessibili, compresi gli atti pubblicati nella sezione relativa ad albo online in cui i documenti talvolta sono privi dei necessari metadati e della struttura adeguata.

### 2.1.6 Procedure da semplificare e reingegnerizzare secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione

In merito agli obiettivi di digitalizzazione l'Ateneo, in quanto PA, segue le linee guida AGID e adempie alle attività previste dal piano triennale ICT della pubblica amministrazione 2022-2024 che fa sintesi delle varie strategie che vedono il digitale come leva per lo sviluppo economico e sociale del paese ed elemento essenziale per l'attuazione del PNRR, tra cui: la strategia Italia digitale 2026, l'eGovernment action plan 2016-2020, l'eGovernment declaration plan di Tallin (2017-2021), del Digital Compass 2030.

Il 2024 è quindi un anno in continuità con i precedenti, di attuazione della transizione digitale richiesta dal piano triennale ICT (2022-2024) che toccano le seguenti tematiche principali:

- la strategia Cloud Italia applicata ai servizi dell'Amministrazione Centrale con la conseguente migrazione dei servizi nei tempi previsti dall'AGID di concerto con ACN (giugno 2026). Questa strategia è ormai in atto dal 2021 e condotta in linea con le disposizioni dell'AGID e dell'ACN. Con la delibera del Consiglio di Amministrazione 218/2023 Protocollo 214330/2023 del 28/11/2023 è stata sancito l'ulteriore passo di migrazione che prevede per il 2024 sia la migrazione in SaaS di alcuni servizi che l'interazione con il Polo Strategico nazionale per le ulteriori applicazioni non migrabili in ottica SaaS.
- l'innalzamento dei livelli di sicurezza della propria organizzazione e delle proprie infrastrutture informatiche attraverso azioni mirate al rilevamento dello status quo e all'implementazione di un apposito piano pluriennale di azioni di rientro. In questo modo si cerca di rendere l'intera organizzazione maggiormente resiliente rispetto alle tematiche di cybersecurity e di protezione dei dati personali.

Nei prossimi anni, grazie alle misure PNRR, Unisalento metterà in condivisione con gli altri Enti che ne avranno necessità una serie di dati ed informazioni. Grazie all'adesione alla Misura PNRR 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati sarà infatti possibile condividere: dati riguardanti: l'offerta formativa, le iscrizioni dello studente, i suoi titoli, sarà possibile richiedere la rettifica dei dati di un'iscrizione o una iscrizione mancante per uno studente/ex-studente, analogamente sarà possibile richiedere la rettifica dei dati di un titolo conseguito o mancante di uno studente/ex-studente, l'elenco dei titoli etc...

Allo stesso tempo l'Università del Salento porrà uno sguardo sui temi dell'Intelligenza artificiale applicata sia in ambito amministrativo, a supporto dei procedimenti, e sia a supporto della didattica e della ricerca, progettando e programmando a sperimentazioni nell'ambito di questi settori.

Una tematica che viene affrontata collegialmente nel gruppo ICT CODAU su cui ci si concentrerà nei prossimi anni sarà quella della sostenibilità digitale con le varie ramificazioni relative a:

- gestione sostenibile del ciclo di vita delle informazioni: implementazione della corretta retention dei dati e dei documenti, anche in ottica di minimizzazione ai sensi del GDPR, gestione dello scarto documentale, gestione strutturata dell'esercizio di diritto all'oblio.
- Riduzione del fabbisogno di spazio di archiviazione: individuando misure tecniche ed organizzative per ridurre le dimensioni dei documenti sia in fase di produzione che di conservazione.
- Riduzione dei consumi riferiti a progetti e servizi ICT: performance degli algoritmi, sviluppo sw sostenibile, la misura della sostenibilità di un progetto ICT, applicazione della prassi UNI/PdR 147:2023 per i processi di innovazione.
- Procurement sostenibile con riferimento alla sostenibilità digitale dei fornitori ICT.

### 2.1.7 Strategie di sviluppo in materia di lavori pubblici e servizi/appalti

Le strategie nazionali in materia di appalti di servizi, forniture e LLPP sono riconducibili essenzialmente alla digitalizzazione delle attività.

La digitalizzazione è un processo che si svolge sia sul piano degli strumenti negoziali che sul piano della gestione degli edifici. È recente l'aggiornamento della piattaforma <https://www.acquistinretepa.it/opencms/opencms/>, portale acquisti in rete della Pubblica Amministrazione che permette di ottimizzare gli acquisti pubblici di beni e servizi. L'Ateneo si è comunque dotato nei termini di legge della piattaforma per l'espletamento della procedura telematica per gare e appalti <https://unisalento.ubuy.cineca.it>.

Nel 2024 in particolare il nuovo Codice, D.Lgs. 36/23 prevede gli appalti digitali e adeguate alla norma sono entrambe le citate piattaforme: il prossimo 1° gennaio 2024 segna un momento cruciale per la trasformazione digitale degli appalti pubblici in Italia. In merito alla gestione delle gare pubbliche, per le quali diventa obbligatorio l'utilizzo di piattaforme

digitali “certificate”, si rappresenta che tale è la piattaforma <https://unisalento.ubuy.cineca.it>: l'Ateneo sarà impegnato nell'adozione e utilizzo di questi nuovi strumenti.

Inoltre avrà luogo la prima gara BIM di edilizia in attuazione dell'ammissione a finanziamento ex Decreto Ministeriale n. 1488 del 06-11-2023 - Allegato A dell'intervento su ITCA, finalizzato alle residenze universitarie e candidato al Bando 388 V ciclo.

Infine, come rappresentato nell'incontro del Codau ICT del 29 novembre 2023 tenutosi nella sede CRUI sul tema e presso il quale Unisalento ha portato la sua esperienza, l'Ateneo è impegnato nell'evoluzione di un sistema di gestione BIM in paradigma Open BIM e segue l'implementazione di un sistema di gestione da parte di Cineca, segno della importanza che tali tematiche di gestione digitalizzata del patrimonio hanno per tutti gli Atenei italiani.

### 2.1.8 Strategie di sviluppo dell'Ateneo nell'ambito del PNRR

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è lo strumento che dovrà dare attuazione, in Italia, al programma Next Generation EU (NGEU), che con circa 800 milioni di euro ha l'obiettivo di costruire l'Europa post Covid-19. All'Italia saranno erogati circa 191 miliardi di fondi europei del NGEU e 30,6 miliardi di fondi nazionali, per un totale di 222,1 miliardi di euro.

Pertanto, il PNRR è parte di una più ampia e ambiziosa strategia per l'ammodernamento del Paese in tema di sviluppo e mobilità sostenibile; ambiente e clima; idrogeno; automotive; filiera della salute; inclusione sociale.

Il Piano si articola in sedici Componenti, le quali sono raggruppate in sei Missioni: **Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura; Rivoluzione verde e transizione ecologica; Infrastrutture per una mobilità sostenibile; Istruzione e ricerca; Inclusione e coesione; Salute.**

Gli atenei sono direttamente coinvolti dalla Missione 4: istruzione e ricerca che *“Punta a colmare le carenze strutturali, quantitative e qualitative, dell'offerta di servizi di istruzione nel nostro Paese, in tutto il ciclo formativo. Prevede l'aumento dell'offerta di posti negli asili nido, favorisce l'accesso all'università, rafforza gli strumenti di orientamento e riforma il reclutamento e la formazione degli insegnanti. Include anche un significativo rafforzamento dei sistemi di ricerca di base e applicata e nuovi strumenti per il trasferimento tecnologico, per innalzare il potenziale di crescita.”*

Nell'ambito dei progetti di coesione e degli investimenti complementari al PNRR UniSalento ha ottenuto finanziamenti relativamente al bando *“Ecosistemi per l'innovazione al sud in contesti urbani marginalizzati”*, per un importo complessivo di 190 milioni di euro.

L'obiettivo principale delle iniziative progettuali è quella di creare ecosistemi dell'innovazione, cioè luoghi di contaminazione e collaborazione tra università, centri di ricerca, settore privato, società civile e istituzioni rivolti allo sviluppo di idee e soluzioni innovative.

La particolarità di questo investimento, infatti, risiede proprio nel voler promuovere progetti che tengano insieme il valore innovativo e la riqualificazione e rifunzionalizzazione dei siti nei quali saranno realizzati. Ex aree industriali, edifici storici, fabbricati senza una specifica funzione potranno trasformarsi in luoghi di ricerca e sperimentazione dove impresa, università e amministrazioni lavorano insieme. In questo modo, sarà possibile ottenere per il territorio benefici sia economici che sociali (attrazione e contrasto alla migrazione di capitale umano altamente qualificato, coinvolgimento dei giovani, formazione dei lavoratori residenti nell'area, promozione delle pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione professionale delle persone con disabilità).

Pertanto, i progetti sono finalizzati alla creazione di infrastrutture materiali o alla rigenerazione di quelle abbandonate, mirate a promuovere lo sviluppo di capitale umano altamente qualificato, la ricerca multidisciplinare, la creazione e l'attrazione di imprese innovative.

In questa stessa direzione si colloca il progetto *“Partner Strategici”* per l'aggregazione di oltre cento attori territoriali (imprese, enti e associazioni) con l'obiettivo di rafforzare l'Ecosistema dell'Innovazione nel Salento. L'impegno dell'Università è quello di coinvolgere i partner tanto nella progettazione e ridefinizione dei percorsi formativi, quanto nell'individuazione dei percorsi di ricerca, così da rafforzare, da una parte, le prospettive di inserimento professionale degli studenti e delle studentesse, dall'altra, di rendere la ricerca universitaria sempre più funzionale al loro sviluppo competitivo e alla loro domanda di innovazione, con la creazione di sinergie collaborative di ampio respiro. L'iniziativa tende a contribuire alla valorizzazione del Capitale Umano, asset fondamentale per lo sviluppo delle imprese e del territorio. L'auspicio è quello di rendere la ricerca universitaria sempre più funzionale allo sviluppo e alla domanda di innovazione, favorendo percorsi strutturati di inserimento di nuove competenze all'interno delle imprese.

Nell'ambito del PNRR UniSalento ha voluto spaziare nelle aree di eccellenza: tre i finanziamenti per il **Salento Health Belt**, il primo per il Center for advanced bioimaging (33 milioni di euro), il secondo per il centro traslazionale per la medicina di precisione in ambito cardiologico e neurologico (19 milioni e 263.250 euro) e il terzo per il centro di traslazione clinica sperimentale ed avanzata (28 milioni e 869 euro). Circa 12 milioni di euro saranno utilizzati per l'Oeno Vation, 34 milioni per la Re.S.A.Li.O., cioè il Remote Sensing Active Uason Office e circa 14 milioni per l'hub dei talenti, cioè l'acronimo di *“T.essile AL.imentare E.cosistema N.uove T.ecnologie I.mpresa”*.

In termini di servizi trasversali, sono PNRR i fondi della PAdigitale2026, la strategia governativa per la trasformazione digitale delle pubbliche amministrazioni, <https://padigitale2026.gov.it/iniziativa>, in merito alle cui azioni si è già relazionato.

## 2.1.9 Iniziative a favore dei cittadini e del tessuto produttivo

L'Università del Salento ha intrapreso, negli anni 2022/2023, diverse iniziative che mirano a incrementare il benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, coniugando le attività di ricerca e di didattica a quelle di terza missione.

### Progetto Madagascar

Con la prima edizione del progetto "UniSalento4Madagascar", l'Università del Salento promuove percorsi di studio e di inserimento professionale per studenti e studentesse delle scuole superiori dei Paesi in via di sviluppo, a partire appunto dal Madagascar.

### Presidio medico UniSalento

L'Università del Salento ha inaugurato il nuovo "Presidio medico UniSalento". Allestito in un'apposita struttura nel campus Ecotekne (via per Monteroni, Lecce), il Presidio è attivo grazie a un accordo tra l'Ateneo, la ASL Lecce e il Comune di Lecce. Il Presidio ha lo scopo di promuovere la salute della comunità universitaria con interventi e prestazioni di medicina di base, prevenzione primaria e orientamento alla prevenzione secondaria e prestazioni specialistiche. In particolare sono erogate prestazioni specialistiche di tipo consultoriale in ambito uroginecologico e sessuologico, prestazioni di assistenza psicologica e attività di orientamento all'utilizzo dei servizi sanitari. Nel campus sono inoltre organizzate giornate di prevenzione e donazione ed eventi di educazione alla salute.

### TEDxUniSalento

Il primo "TEDxUniSalento", organizzato in modo indipendente su licenza di TED, è l'evento annuale dedicato alla diffusione di idee di valore che aggrega le personalità più brillanti, curiose e interessanti del nostro tempo. Nello spirito delle idee che vale la pena diffondere, TEDx è un programma di eventi locali auto-organizzati che riuniscono le persone per condividere un'esperienza simile a quella di TED. È stato ideato su proposta di alcuni/e allievi/e e alumni della Scuola Superiore ISUFI, l'Istituto Superiore Universitario di Formazione Interdisciplinare dell'Università del Salento, e si propone di analizzare sotto molteplici prospettive il tema dell'interazione, con il contributo di relatori e relatrici dai profili disciplinari e professionali più vari.

### Giro del mondo a vela senza scalo

L'Università del Salento ha scelto di sostenere il progetto dei velisti Carmine e Vincenzo Vetrugno che, sul catamarano "Double Trouble", prevedevano di viaggiare dal Salento attorno al mondo senza scalo da settembre 2023 a marzo 2024: un'occasione per parlare di ambiente e sostenibilità, valorizzare il ruolo in questi ambiti di UniSalento, raccontare un'esperienza umana per contribuire a diffondere la cultura del mare. Nel corso del viaggio sono stati raccolti campioni di plankton e neuston e dati chimico-fisici delle acque e dell'atmosfera. L'esperienza, purtroppo interrotta prima del termine per problemi di salute di uno dei due velisti, è stata seguita attraverso i canali istituzionali di Unisalento (sito, social network, relazioni con i media, web radio di Ateneo) anche con il coinvolgimento degli studenti.

### Studenti over 65

L'Università del Salento ha introdotto agevolazioni per gli studenti e le studentesse over 65 e per coloro che percepiscono una pensione: una flat tax di 500 euro, indipendente dal livello di reddito, e dei tutor dedicati. Gli obiettivi dell'iniziativa sono: migliorare il benessere psicofisico delle persone anziane, elevare il livello formativo e culturale della popolazione, favorire la crescita del capitale sociale, creare una solidarietà intergenerazionale, incrementare l'incidenza dei laureati, rafforzare l'immagine dell'Ateneo come "bene comune".

### Protocollo "No women no panel – Senza donne non se ne parla"

Il protocollo d'intesa "No women no panel – Senza donne non se ne parla", proposto dalla Rai – Radio televisione italiana punta a favorire l'equilibrio dei sessi nella comunicazione pubblica. La stesura del "Bilancio di genere" e l'adozione di un "Gender equality plan" sono i principali strumenti che guidano la comunità accademica in questo percorso; l'adesione a "No women no panel", inserisce UniSalento in un sistema di relazioni virtuose tra enti ugualmente impegnati e consente di monitorare l'effettiva applicazione e i risultati di queste misure.

### Parco della conoscenza

Presso l'Azienda agricola sperimentale Sant'Anna del Centro Agricoltura e Ambiente del CREA a Monteroni di Lecce, è stato realizzato il "Parco della conoscenza": su un terreno di circa due ettari, in collaborazione con la Fondazione "Sylva" sono state messe a dimora 842 piante fra specie arboree (Leccio, Quercia Spinosa, Quercia Vallonea e Sughera) e arbustive autoctone del Salento, facendo nascere così una nuova area verde dedicata alla comunità degli Alumni (i laureati e le laureate) dell'Università del Salento e con una forte valenza scientifica, in quanto vero e proprio "laboratorio a cielo aperto" per studiare le coltivazioni in agroforestry e le sue ricadute agronomiche e ambientali.

### Contamination Lab

Si è svolta la Prima edizione del Contamination Lab dell'Università del Salento, il laboratorio d'impresa per creare e innovare, con l'obiettivo di sviluppare negli studenti universitari spirito d'iniziativa, creatività e cultura imprenditoriale, capacità di saper tradurre idee in azioni, per realizzare progetti di innovazione a vocazione sociale e imprenditoriale in linea con le specificità dell'Università del Salento e del territorio.

Le attività di sviluppo delle idee imprenditoriali hanno riguardato tre ambiti disciplinari: sostenibilità ambientale ed economica circolare, tecnologia dell'informazione per l'industria e la società, scienze della vita e tecnologie per la salute, crescita blu ed economia del mare.

### **Parco della memoria e dell'impegno**

All'ingresso del Dipartimento di Scienze giuridiche (complesso Ecotekne, ingresso dalla via per Arnesano, Lecce) è stato realizzato il "Parco della memoria e dell'impegno" dedicato alle vittime di mafia. Nel Parco, il cui progetto è stato premiato dalla Fondazione Falcone nel 2021, sono stati messi a dimora cinquanta alberi di quercia e di carrubo, ciascuno dedicato a una vittima di mafia e collegato con un QR code alla piattaforma [vivi.libera.it](http://vivi.libera.it), e l'opera scultorea "Battiti... sempre" dell'artista Salvatore Sava: un vero e proprio percorso culturale permanente che pone al centro le vite di donne e uomini che hanno combattuto il fenomeno mafioso, arrivando al sacrificio personale e diventando un faro per tutti coloro che credono nei valori della giustizia e della legalità.

### **Piano di Sostenibilità**

È stato redatto e presentato il Piano di Sostenibilità dell'Università del Salento. All'elaborazione del Piano hanno concorso tutte le competenze scientifiche e professionali del nostro Ateneo, in linea con un modello allargato di sostenibilità, declinato in termini ambientali, economici, sociali e culturali. Il Piano riflette pienamente la strategia di Ateneo, incentrata sull'obiettivo del 'One Health', salute del genere umano e dell'ambiente. Sono 9 gli obiettivi strategici individuati per attuare la propria missione in linea con l'Agenda ONU 2030: riduzione dell'impatto ambientale dell'Ateneo, gestione responsabile delle risorse, promozione di una cultura paritaria e inclusiva, promozione della formazione sui temi della sostenibilità, promozione delle attività di ricerca, partecipazione a iniziative di partnership, promozione della comunicazione istituzionale e coinvolgimento del territorio nelle azioni per la sostenibilità.

### **Indagine sulle conoscenze alimentari**

È stata avviata nel mese di dicembre un'indagine sulle conoscenze alimentari. L'indagine fa parte di una ricerca in varie fasi che consentirà di individuare le conoscenze e le abitudini alimentari degli studenti e delle studentesse, dei docenti, personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, mediante un questionario strutturato che include dati socio-demografici di base (per l'analisi in gruppi delle risposte) e l'utilizzo di scale validate inerenti a conoscenza alimentare, abitudini alimentari e sostenibilità del cibo. Le informazioni acquisite saranno utili all'implementazione di successivi interventi volti a promuovere diete sane e sostenibili per la popolazione universitaria italiana.

Per gli anni 2022/2023, l'Università del Salento ha continuato a portare avanti le seguenti iniziative:

### **Progetto UniSalento+**

Accanto alla didattica prevista nei piani di studio, tutti i corsi di laurea dell'Ateneo sono stati coinvolti nel progetto UniSalento+ che, attraverso le reti "Questioni di genere", "Sviluppo sostenibile", "Pace e diritti umani" e "Diseguaglianze e razzismi", offre sia alla comunità accademica sia al pubblico "esterno" occasioni di approfondimento in forma di seminari divulgativi, considerati strumenti per riflettere a fondo su questioni e temi la cui complessità può essere affrontata solo a partire dall'inter- e dalla trans-disciplinarietà. Molti seminari sono stati pubblicati sul canale YouTube di UniSalento, disponibili dunque per una diffusione più ampia e duratura.

### **Ambasciatori UniSalento**

Con il riconoscimento onorifico "Ambasciatore UniSalento", l'Ateneo segnala personalità attive nell'impresa, nella ricerca e nella cultura che hanno fatto dell'eccellenza, dell'innovatività e dell'internazionalizzazione le chiavi del loro impegno quotidiano, capace di valorizzare e promuovere competenze umane e risorse materiali. Gli Ambasciatori e le Ambasciatrici hanno inoltre il compito di favorire la conoscenza dell'Università del Salento e di veicolare le sue iniziative presso Istituzioni, Enti e organizzazioni interessati a forme di collaborazione e contatto con l'Ateneo.

### **Community library**

L'Università del Salento, come vincitrice dell'avviso pubblico della Regione Puglia SMART\_in Puglia con il progetto "Community Library, Biblioteca di comunità", ha istituito una biblioteca di comunità le cui sale sono attrezzate con tavoli touch screen, box dotati di sistemi multimediali e postazioni per la realtà virtuale immersiva. La sala del Museo dell'Ambiente è dotata, inoltre, di sistema videowall per il teatro 3D, una sala lettura per 40 posti a sedere, sala di co-working di 55 posti e 20 tablet a disposizione dei fruitori. La Community Library è un centro innovativo e inclusivo di aggregazione e di animazione dei servizi bibliotecari e culturali di Ateneo, dove continuano a essere attivati, tra l'altro, laboratori letterari, musicali, teatrali, cinematografici e innovativi.

### **Unisalento4talents**

L'Università del Salento ha avviato il programma "Unisalento4Talents" che sostiene l'iscrizione di studenti internazionali particolarmente meritevoli con azioni mirate a favorire l'arrivo in Italia anche di studenti provenienti da Paesi in via di sviluppo o di studenti richiedenti asilo. Quattro le azioni previste: un bando per l'accesso ai corsi di laurea erogati in lingua inglese per 25 studenti extra-UE, un accordo con l'Università di Hanoi (Vietnam) per l'accesso di cinque studenti a corsi di laurea di area economica e ingegneristica, l'adesione a "University Corridors for Refugees" per consentire gli studi a studenti rifugiati e l'avvio del progetto pilota "Unisalento4Madagascar". Esonero dalle tasse, alloggi gratuiti, corsi di italiano e programmi di formazione manageriale sono tra le opportunità offerte agli studenti internazionali.

### **Corsi di lingua e cultura italiana per rifugiati e richiedenti asilo**

UniSalento ha ideato e organizzato il programma di lingua e cultura italiana per rifugiati e richiedenti asilo "UniSalento4Refugees", promosso in collaborazione con la Prefettura e il Comune di Lecce. Il programma mira a offrire accoglienza e a favorire l'integrazione dei rifugiati e dei richiedenti asilo sul territorio locale e nazionale, attraverso un corso base gratuito di lingua e cultura italiana. Il corso vede il diretto coinvolgimento degli studenti dell'Università del Salento, sia italiani che internazionali.

### **Progetto "Partner strategici"**

Continuano a crescere le Imprese, Enti e Associazioni che hanno aderito al progetto "Partner strategici", ideato da UniSalento con l'obiettivo di creare migliori opportunità occupazionali per i laureati e le laureate dell'Ateneo. I partner vengono coinvolti tanto nella progettazione e ridefinizione dei percorsi formativi, quanto nell'individuazione dei percorsi di ricerca. L'obiettivo è rafforzare, da una parte, le prospettive di inserimento professionale di studenti e studentesse e, dall'altra, di rendere la ricerca universitaria sempre più funzionale allo sviluppo competitivo e alla domanda di innovazione dei partner aderenti.

### **Rassegna letteraria "Letture prossime"**

Con l'iniziativa "Letture prossime. Rassegna di libri dal territorio", l'Università del Salento punta a incoraggiare la creatività letteraria e promuovere le esperienze di scrittura che maturano nell'area salentina e su tutto il territorio regionale pugliese. La rassegna consiste nella periodica presentazione di libri, selezionati sulla base di apposite call da un'ampia commissione interdisciplinare di lettori UniSalento, costituita da personale docente, tecnico-amministrativo, scientifico e bibliotecario, studenti, dottorandi/e, ma anche ex-allievi/e coinvolti/e nella rete Alumni.

### **Notte europea della ricerca**

UniSalento partecipa ogni anno alla "Notte europea della ricerca", con iniziative di divulgazione scientifica molto apprezzate da un pubblico di tutte le età. Gli appuntamenti riguardano ricerca e innovazione su universo e mondo subatomico, nanotecnologie, biomedicina, agricoltura e alimentazione, ambiente e sostenibilità, biosfera e biodiversità, archeologia, arte, cultura e creatività.

### **Festa della matricola**

Anche per l'A.A. 2023/2024 è stata organizzata la Festa della matricola, evento di benvenuto per i neo-iscritti e iscritte organizzato dal CoRT - Centro orientamento e tutorato dell'Università del Salento in collaborazione con le associazioni studentesche.

### **Masterplan della Terra d'Otranto**

Per la realizzazione del "Masterplan della Terra d'Otranto", promosso dall'Università del Salento e dalle Province e Comuni di Lecce, Brindisi e Taranto, quest'anno si è ritenuto di coinvolgere anche la comunità studentesca della provincia di Brindisi per la raccolta di idee, istanze, aspettative e suggerimenti. Il "Masterplan della Terra d'Otranto" mira a integrare i sistemi produttivi, orientare e coordinare gli investimenti pubblici e privati, creare sinergie territoriali capaci di incidere positivamente sulla competitività delle imprese, sull'attrattività territoriale e sul benessere attuale e prospettico delle comunità locali, il tutto all'interno di un quadro di sviluppo ispirato ai principi della sostenibilità.

### **Magliette UniSalento a studenti prima elementare**

Fine d'anno scolastico con le magliette "UniSalento ti aspetta. Matricola anno accademico 2035/2036", distribuite dall'Università del Salento a circa 1.500 bambine e bambini delle prime classi elementari. L'iniziativa, alla sua terza e ultima edizione, è stata realizzata in collaborazione con l'azienda tessile Barbetta e ha chiesto agli studenti la realizzazione di brevi video sul tema "Cosa voglio fare da grande". Sono state sorteggiate, quest'anno, alcune delle Scuole primarie delle città di Andrano, Ceglie Messapica, Cursi, Fasano, Francavilla Fontana, Gagliano del Capo, Lecce, Minervino di Lecce, Porto Cesareo, Salice Salentino, San Pancrazio Salentino, Scorrano, Squinzano, Supersano, Surbo, Torchiarolo, Trepuzzi e Veglie. L'obiettivo è stato fare in modo che le giovani generazioni e le loro famiglie vedano nell'Università del Salento non solo un bene comune, ma anche un'istituzione in grado di sostenere la crescita culturale e professionale del singolo individuo come della società nel suo complesso.

### **UniSalento international summer camp**

Organizzato dal Centro Orientamento e Tutorato dell'Università del Salento l'evento ha previsto una settimana di orientamento, sport e socializzazione presso il Circolo velico lucano a Policoro (Matera), con la partecipazione di oltre 400 studenti iscritti per l'anno scolastico 2023/2024 al quinto anno di 30 istituti superiori delle province di Lecce, Brindisi e Taranto, oltre a diversi studenti delle province ioniche lucane e calabresi. Novità di quest'anno l'apertura a studenti provenienti da scuole italiane all'estero: da Bucarest i partecipanti a questa seconda edizione.

### **Graduation day**

Il 30 giugno 2023 si è svolta a Lecce la seconda edizione del "Graduation day" dell'Università del Salento, evento dedicato ai neo laureati e laureate magistrali dell'Ateneo. Il corteo dei neo-dottori - con toga, "tocco" (il tradizionale copricapo dei laureati) e pergamena di laurea tra le mani - si è mosso dal complesso Studium 2000 (via di Valesio), ha percorso via Palmieri ed è giunto in piazza Duomo, dove si è svolta una cerimonia alla presenza dei rappresentanti istituzionali e con gli interventi musicali del Coro polifonico UniSalento.



### 2.1.10 Interventi in materia di genere e pari opportunità presso l'Università del Salento

L'Università del Salento riconosce un ruolo fondamentale al tema delle pari opportunità e, in particolare, alla parità di genere al fine di creare un ambiente il più possibile inclusivo e rispettoso di tutte le diversità, improntato al benessere organizzativo. A tal fine ha nel corso degli ultimi anni costruito quella che di può definire una infrastruttura per l'eguaglianza di genere.

Figure e organi di riferimento sono:

- la Delegata alle Politiche di genere, supportata dal 2020 dal team EOS (Eguali Opportunità @UniSalento) che comprende diverse/i referenti di Dipartimento per le politiche di genere - [www.unisalento.it/ateneo/politiche-di-genere](http://www.unisalento.it/ateneo/politiche-di-genere)
- il Comitato Unico di Garanzia (CUG) - [www.unisalento.it/cug](http://www.unisalento.it/cug)
- la Consigliera di Fiducia, nominata nell'aprile 2021, figura di riferimento per la segnalazione di casi discriminazione, mobbing e molestie sessuali. La Consigliera è stata nominata nell'aprile 2021 - [www.unisalento.it/consigliera-di-fiducia](http://www.unisalento.it/consigliera-di-fiducia)

Dal mese di gennaio 2020 l'Ateneo partecipa al Progetto CALIPER finanziato dall'Unione Europea nell'ambito del programma Horizon2020 – SWAFS - <https://caliper-project.eu>.

Si ricorda anche la fondamentale partecipazione dell'Ateneo a iniziative e gruppi di lavoro nazionali: la partecipazione della Delegata dal 2020 al Gruppo CRUI su temi di genere, al gruppo di lavoro CRUI per definire le linee guida sui *Gender Equality Plan*. Nel novembre 2021 è stata eletta al Comitato di Presidenza della Conferenza Nazionale degli organi di parità universitari. Si è provveduto alla redazione e approvazione di documenti di *assessment* specifici come il Bilancio di genere e di un piano strategico, il Gender Equality Plan 2022-2025, di cui si dirà nel seguito. Le azioni messe in campo discendono dall'analisi di criticità evidenziate dal Bilancio di Genere e sono congruenti con il GEP e per il futuro pianificate in esso.

Tra i regolamenti rilevanti si ricorda il regolamento antimobbing che prevede la nomina di una figura fondamentale quale la Consigliera di Fiducia e le Linee guida per garantire un adeguato equilibrio fra i generi nei convegni, negli eventi di divulgazione scientifica e nei seminari, e in ogni iniziativa che coinvolga direttamente o indirettamente l'università del Salento. Al riguardo la pagina di riferimento è consultabile al link [www.unisalento.it/ateneo/politiche-di-genere](http://www.unisalento.it/ateneo/politiche-di-genere).

Si richiamano alcuni dettagli:

#### Documenti Strategici

**Bilancio di genere** è uno strumento di analisi e di indirizzo delle politiche di parità all'interno delle istituzioni. È una modalità di analisi che utilizza gli strumenti e le tecniche proprie del ciclo di bilancio per mettere in evidenza i divari di genere e per promuovere la parità sostanziale. Il Bilancio è un processo che parte da una prima fase di *assessment* e continua con l'integrazione nel ciclo del Bilancio di Ateneo, attraverso una adeguata classificazione delle voci di spesa. Il primo BdG di UniSalento, per il 2020, è stato presentato l'8 marzo 2021 ed è reperibile alla pagina: [www.unisalento.it/documents/20143/3500738/bilancio\\_di\\_genere\\_2020.pdf/](http://www.unisalento.it/documents/20143/3500738/bilancio_di_genere_2020.pdf/).

La redazione del BdG 2022 è in attuazione e si sta lavorando all'integrazione nel ciclo di bilancio d'Ateneo.

**Piano per l'Uguaglianza di Genere - GEP - Gender Equality Plan** è un documento fondamentale per le politiche di eguaglianza di ateneo. Il Piano per l'Uguaglianza di Genere 2022-2025 dell'Università del Salento è il documento che definisce la strategia dell'Ateneo per ridurre le disuguaglianze di genere e valorizzare le diversità. Con la sua approvazione l'Ateneo si impegna ad implementarla, stanziando i fondi ed impegnando il personale necessario. Con l'adozione del GEP l'Ateneo recepisce pienamente le raccomandazioni della Commissione Europea, che indica in tale strumento una misura fondamentale per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione e lo pone come requisito di accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe. Il GEP di UniSalento è stata la naturale continuazione del processo verso l'eguaglianza di genere intrapreso negli ultimi anni. Nell'elaborarlo è stata seguita la struttura e la procedura definite dalle indicazioni europee ed è stata fondamentale l'"infrastruttura per l'eguaglianza di genere". Infatti la messa a punto del Piano è stata possibile anche grazie alla rete di competenze costruite in questi anni. L'elaborazione del GEP segue tre step fondamentali:

- condurre valutazioni d'impatto di procedure e pratiche per identificare disuguaglianze di genere;
- identificare e implementare delle strategie innovative volte a correggere bias di genere;
- definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi.

Il Bilancio di Genere ha permesso al gruppo di lavoro per il GEP di valutare la situazione, identificare le aree di intervento e le strategie da seguire. Le azioni pianificate e descritte nel piano sono la coerente evoluzione delle politiche già intraprese negli ultimi anni con l'obiettivo di abbattere le disuguaglianze e dare impulso alla parità di genere. Alcune azioni continuano e sviluppano iniziative già intraprese, ma molte nuove iniziative sono state pianificate. La definizione delle azioni e delle modalità è stata possibile grazie al confronto costruttivo con i vertici. Il passo finale del processo è stato la presentazione e discussione del Piano con il Senato Accademico ed il Consiglio di Amministrazione. Il GEP è quindi il risultato di una condivisione a tutti i livelli della nostra comunità. Il GEP non è un progetto destinato alle sole donne, ma un processo che coinvolge tutte e tutti coloro che partecipano alla vita del nostro Ateneo. Il Piano individua 6 aree-chiave di intervento identificate sulla base dei contenuti espressamente richiesti dalla Commissione Europea.

- Area 1: Risorse Umane: reclutamento, mantenimento, progressione di carriera, equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
- Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- Area 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- Area 4: Dimensione di genere nella ricerca e nella didattica e terza missione;
- Area 5: Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali
- Area 6: Comunicazione istituzionale.

Ciascuna delle suddette aree è articolata in *workpackage*, macro-azioni e sotto-azioni, output e outcome e indicatori. Per ciascuna sotto-azione sono individuate le responsabilità istituzionali primarie e le risorse operative che supporteranno la realizzazione dei progetti programmati. Il "Piano per l'uguaglianza di genere 2022-2025" nell'anno 2022 è stato approvato dagli organi di governo ed è stato presentato il 16 marzo 2022 con un workshop che ha visto numerosi interventi di relatori e relatrici nazionali. È stato quindi nominato un Tavolo di Coordinamento incaricato di supervisionare e coordinare l'implementazione del GEP. Il Tavolo è formato dal Rettore, il Direttore Generale, Delegate/i (Politiche di Genere, Bilancio, Inclusione, Performance), dalla Presidente del CUG e supportato dalla Segreteria del Rettore.

Il GEP è consultabile al link: [www.unisalento.it/documents/20143/3500738/GEP22-25.pdf](http://www.unisalento.it/documents/20143/3500738/GEP22-25.pdf)

### Partecipazione a Progetti Internazionali

Il Progetto CALIPER è un progetto quadriennale (2020-2023) finanziato dall'Unione Europea nell'ambito del programma Horizon2020 - Research and innovation programme – che supporta un consorzio di Enti di Ricerca pubblica (RPO) e privata (RFO) di diversi Paesi europei nello sviluppo e nell'attuazione di piani per l'uguaglianza di genere, attraverso un processo di cambiamento strutturale idoneo a coinvolgere i diversi livelli di gestione dell'intera istituzione. Il partenariato include, insieme all'Università del Salento, altre sei Università ed Enti pubblici di ricerca e due centri di ricerca privati, dislocati nell'Europa meridionale e centrale, nei Balcani e nei paesi baltici, mettendo a confronto varie tipologie di strutture di ricerca e contesti culturali. Informazioni ulteriori sul progetto alla pagina <https://caliper-project.eu>.

### Ulteriori interventi

Si riportano i principali interventi realizzati nell'anno 2023:

- Integrazione del GEP con l'**Agenda di sostenibilità** di Ateneo approvata nel 2023, per la quale sono state proposte anche altre azioni specifiche.
- Inaugurazione, presentazione al pubblico e avvio delle attività del Presidio Medico UniSalento presso Ecotekne
- Approvazione da parte del Senato accademico delle **Linee guida "per un adeguato equilibrio fra i generi nei convegni, negli eventi di divulgazione scientifica e nei seminari, e in ogni iniziativa che coinvolga direttamente o indirettamente l'Università del Salento"**, redatte in collaborazione con il team EOS e approvate dal Senato Accademico. Le linee guida sono state fatte proprie dalla nuova Guida operativa per l'uso del nome e del logo dell'Università del Salento e per la concessione del patrocinio gratuito, approvata dal CdA il 30/5/2023 e dal Senato Accademico il 13/6/2023.
- Firma del Protocollo "**No women, no panel**" tra RAI, UniSalento, Comune e Provincia di Lecce (3/10/2023).
- Avvio dell'implementazione di un linguaggio istituzionale inclusivo: sono stati coinvolti alcuni organi collegiali minori, si proseguirà con gli altri.
- Primo premio per tesi di dottorato elaborate da studentesse, assegnato in dicembre
- Terzo ciclo di **seminari interdisciplinari Unisalento PLUS**: il ciclo del 2023 ha preso il titolo 'Donne, vita e libertà' <https://drive.google.com/file/d/1KAIQGRYRkGNF355PAiE9hmb4fRLyJ3B/view>
- Seconda edizione di "**Protagoniste: il Novembre di UniSalento contro la Violenza**" (<https://drive.google.com/file/d/1rw5P2rGm4KR6qfK3-uOF4tAXNUcGqdre/view>). Il programma 2023 era dedicato alla violenza economica, ad ampio spettro. È stato promosso e organizzato da componenti del team EOS e del CUG e del Centro Studi Osservatorio Donna ed ha compreso:
  - inaugurazione, seguita da un seminario e una tavola rotonda con imprenditrici, economiste ed esperte;
  - un laboratorio per studentesse con una coach certificata in metodologia "Design your life";
  - un seminario a più voci specifico sul tema della violenza economica con una economista, un'operatrice di centri anti violenza e la vice-presidente di Telefono Rosa Piemonte;
  - la conferenza spettacolo "Piacere, denaro" con l'economista Azzurra Rinaldi e l'attrice Antonella Questa.
- Stesura del **Bilancio di Genere 2022** - in via di pubblicazione.
- **Carriera Alias**: l'analisi dell'implementazione degli applicativi è stata avviata dal CINECA nel 2022: siamo in attesa della conclusione del lavoro.
- Video con **Alumnae UniSalento** prodotto e distribuito in occasione dell'8 marzo 2023: <https://www.youtube.com/watch?v=fbvfbBa2dGD4>
- Avvio della preparazione del prossimo corso contro la violenza, finanziato dalla Regione, anche con incontri presso la sede della Regione.

- **Borsa triennale per studentesse di discipline STEM** finanziata da Intesa San Paolo
- **Partecipazione al progetto Unicredit** di educazione finanziaria rivolto in particolare alle donne (i video sono disponibili sul sito Unisalento)
- Partecipazione alle attività della **Conferenza Nazionale degli Organi di Parità Universitari**, cui l'Ateneo aderisce.
- Partecipazione alle attività della **Commissione CRUI "Tematiche di genere"**.

### 2.1.11 Interventi CUG

Il Comitato Unico di Garanzia nell'anno 2024 riconoscerà le seguenti priorità:

- Completamento ed approvazione del Bilancio di genere
- Azioni formative di contrasto alla Violenza di Genere
- Diffusione di un linguaggio di genere e di una cultura Gender Sensitive

Nello specifico il Piano delle attività redatto per il 2023 è integrato come segue:

**AREA 1:** Risorse Umane: reclutamento, mantenimento, progressione di carriera, equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

- Macro-Azione 1.2.3: si suggerisce di perseguire l'obiettivo della trasparenza dei processi attraverso l'implementazione di una piattaforma che consenta la gestione dei dati e la verifica in qualunque momento delle fasi di procedura.
- Macro-Azione 1.2.4: si suggerisce di garantire ed integrare la rappresentanza di ogni categoria in ogni organismo (studenti, RUTI, associati, ordinari)

**AREA 4:** Dimensione di genere nella ricerca e nella didattica e terza missione

- Macro-Azione 4.1.2: Relazioni con il territorio e con attori nazionali ed internazionali; Creazione e rafforzamento delle reti territoriali al fine di istituire nuove collaborazioni; Creazione della Rete Regionale dei Comitati Unici di Garanzia. (E' in fase di attuazione la convenzione con il CUG della Provincia).

Inoltre, tra gli obiettivi che saranno perseguiti dal CUG durante il 2024 un posto prioritario avrà la promozione di una Rete regionale stabile tra i Comitati Unici di Garanzia presenti in Puglia, in quanto esigenza condivisa e manifestata in varie occasioni da diverse realtà istituzionali del territorio regionale. Prendendo ad esempio la felice esperienza della Rete nazionale dei CUG, l'idea di costituire la Rete Pugliese dei GUG nasce con l'intento di condividere le buone prassi e di supportarsi nell'affrontare le difficoltà che si incontrano quando si affrontano temi come la parità e le pari opportunità, l'inclusione e la tutela da qualsiasi forma di discriminazione e violenza. Si intende valutare la possibilità di istituire un tavolo permanente dei CUG della Regione.

Gli obiettivi perseguibili attraverso la costituzione della rete regionale dei GUG sono:

- promuovere l'avvio di un confronto sistematico attraverso la strutturazione della rete a livello regionale, istituendo un tavolo tecnico permanente sul tema dei CUG che consenta di rafforzare il ruolo di questi organismi all'interno del proprio Ente e di promuovere un approccio più sistematico ai temi delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e dell'equilibrio di genere nei contesti lavorativi di Puglia
- elaborare linee guida di riferimento che definiscano azioni, processi e strumenti di base per raggiungere un livello minimo di applicazione della normativa vigente come, ad esempio, la costituzione dei CUG negli enti dove non è ancora presente, le garanzie di un funzionamento effettivo ed efficace, l'accesso ai dati relativi alla situazione del personale declinati per genere, etc.
- promuovere iniziative congiunte con il Presidio Universitario ASL
- istituire dei contatti con i CUG del Conservatorio Tito Schipa e con l'Accademia di Belle Arti

**AREA 6:** Comunicazione istituzionale:

- prevedere eventi di sensibilizzazione sul rispetto della parità di genere nelle iniziative pubbliche (accordo No Women No Panel)
- rendere disponibile su richiesta momenti di divulgazione del Bilancio di Genere

Nell'ambito delle attività formative il CUG attuerà:

- il corso di formazione destinato ai titolari di posizione organizzativa di primo, secondo e terzo livello "Leadership femminile- Ruoli apicali nella Pubblica Amministrazione",
- il secondo e terzo seminario nell'ambito del tema "Le sfide dell'inclusione", rispettivamente dedicati all'Istruzione e al Lavoro
- un seminario proposto dagli studenti sul tema "Sessualità e Disabilità"
- il patrocinio al Corso di Formazione sul Contrasto alla Violenza di genere (II Edizione)
- iniziative dedicate alla violenza contro le donne nel mese di Marzo 2024

## 2.2 Performance

### 2.2.1 Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) è lo strumento con cui, nel rispetto di quanto previsto all'art. 7 del D.Lgs. 150/2009, le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la *performance* organizzativa e individuale, nella prospettiva della trasparenza verso gli *stakeholder* interni ed esterni, del miglioramento della qualità dei servizi offerti e della crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito. Il suo ambito di applicazione riguarda la *performance* delle attività gestionali mentre la misurazione della *performance* riconducibile a didattica, ricerca e terza missione è regolamentata dal Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo, in applicazione della legge 240/2010 e del D.Lgs. n. 19/2012.

Secondo quanto previsto dal D.lgs. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. 74/2017, il ciclo della performance si articola in diverse fasi che si replicano di anno in anno in modo coerente e cumulativo (i risultati della valutazione dell'anno precedente si integrano con le nuove istanze di programmazione dell'anno successivo):

- definizione della **pianificazione strategica** – Piano Strategico di Ateneo - che identifica gli obiettivi strategici e i risultati attesi dall'Ateneo nel suo complesso. Il Piano strategico ha valenza pluriennale ed è approvato dal Consiglio di Amministrazione previo parere del Senato Accademico;
- definizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Ateneo. Il Piano è approvato annualmente dal Consiglio di Amministrazione;
- **assegnazione degli obiettivi** alle strutture e al personale di Ateneo;
- **monitoraggio in corso d'anno** degli obiettivi ed eventuali interventi correttivi;
- **valutazione annuale della performance istituzionale, organizzativa e individuale**;
- **rendicontazione annuale dei risultati** attraverso la Relazione Performance di Ateneo approvata dal Consiglio di Amministrazione e validata dal Nucleo di Valutazione entro il 30 giugno. L'adozione della Relazione Performance è condizione necessaria per l'erogazione dei premi di risultato;
- **distribuzione delle premialità**.

Con le innovazioni introdotte dal D.lgs. 74/2017, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance deve essere aggiornato annualmente e sottoposto al parere preventivo e vincolante del Nucleo di Valutazione ed infine adottato dal Consiglio di Amministrazione.

Nello specifico il Sistema individua:

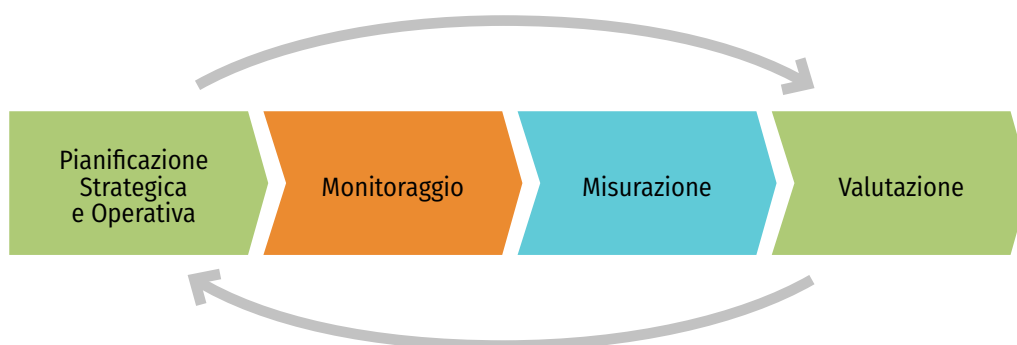
- le metodologie di misurazione e valutazione della performance istituzionale, organizzativa e individuale;
- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance nonché le procedure di conciliazione relative all'applicazione dello stesso;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio estendendo l'integrazione a tutti i sistemi di controllo interno (controllo di gestione, trasparenza, anticorruzione, ...).

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Università del Salento è stato parzialmente rivisto e aggiornato dapprima nell'anno 2018 e successivamente nell'anno 2019 introducendo significativi elementi di novità in relazione alla modalità di valutazione del personale di Ateneo. Nell'anno 2023 si è poi proceduto a un aggiornamento complessivo del predetto Sistema (All.1) in merito al quale, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, è stato acquisito il parere favorevole del Nucleo di Valutazione di Ateneo.

Il nuovo Sistema, **che costituisce parte integrante del presente PIAO 2024/2026**, risponde alle seguenti necessità:

- recepisce le disposizioni introdotte dall'art. 6 del DL 80/2021 che prevede l'adozione per le PA del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di cui il Piano della Performance costituisce una delle componenti essenziali;
- recepisce le disposizioni introdotte dalla Legge n. 41/2023 di "*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, recante disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune. Disposizioni concernenti l'esercizio di deleghe legislative*" secondo cui **la valutazione della performance del Direttore Generale e dei Dirigenti deve tenere conto anche del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture per almeno il 30% della valutazione complessiva**. La previgente formulazione del Sistema Unisalento prevedeva già tale dimensione valutativa con incidenza sulla valutazione complessiva pari al 20%;
- chiarisce e meglio definisce le modalità di definizione degli obiettivi;
- introduce la dimensione della **performance istituzionale**, distinta dalla performance organizzativa, basata su indicatori globali di Ateneo trasversali all'intera amministrazione.

Le fasi del Sistema per la gestione del ciclo della performance sono di seguito rappresentate:



Il nuovo Sistema, cui si fa espresso rimando, individua le metodologie di misurazione delle seguenti dimensioni di performance in relazione alla:

**1. Performance Istituzionale:** rappresenta la prestazione dell'Ateneo nel suo complesso ed è volta a fornire una misura sull'andamento dell'intera organizzazione. Essa si sostanzia:

- nei risultati ottenuti rispetto agli indicatori globali di Ateneo nel rispetto di quanto previsto dalla Legge n. 41/2023 secondo cui la valutazione della performance del Direttore Generale dei Dirigenti deve tenere conto anche del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture per almeno il 30% della valutazione complessiva;
- nella verifica del rispetto dell'adempimento in tema di Pari Opportunità (Dir. n. 2/2019 Funzione Pubblica).

**2. Performance Organizzativa di Struttura:** rappresenta il contributo delle diverse unità organizzative presenti all'interno dell'Ateneo al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione. Stante quanto previsto dal nuovo Sistema si sostanzia:

- nella valutazione della qualità dei servizi resi attraverso la somministrazione di un questionario di *customer satisfaction* - DG e Dirigenti;
- nella misurazione del raggiungimento degli obiettivi di struttura - DG, Dirigenti, Ep.

**3. Performance individuale:** consiste nella misurazione del raggiungimento degli obiettivi individuali unitamente alla valutazione dei comportamenti organizzativi attuati.

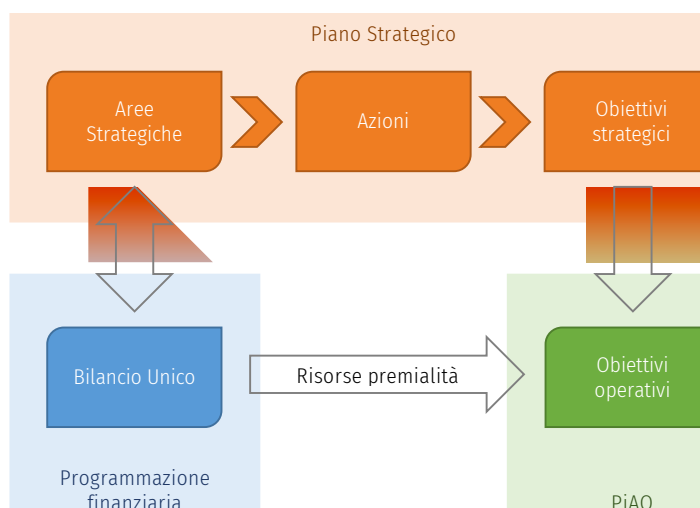
### 2.2.2 Raccordo e integrazione con i documenti di programmazione e contabilità finanziaria

L'art. 7, c. 2bis del D.Lgs. 150/2009, stabilisce che i Sistemi di Misurazione della Performance prevedano le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Nell'Università del Salento il raccordo tra la programmazione finanziaria e di bilancio e il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PiAO) è assicurato attraverso la quantificazione dei costi del complesso delle azioni riconducibili alle Aree strategiche individuate nel Piano strategico. Il Bilancio Unico di Ateneo di previsione annuale alloca le risorse classificandole nell'Area strategica di riferimento, assicurando al contempo la sostenibilità economica degli obiettivi strategici e delle azioni in esso definite, nel rispetto dei vincoli finanziari e degli obblighi di legge. Dalle Azioni strategiche definite nel Piano strategico discendono gli obiettivi operativi assegnati al personale secondo le modalità già descritte nel paragrafo precedente.

Ai fini della definizione del Bilancio Unico l'Ateneo quantifica inoltre il Fondo per i trattamenti accessori al personale in cui confluiscono anche le quote stanziare per la retribuzione della premialità.

La correlazione tra i documenti di bilancio e il Sistema di misurazione e valutazione della Performance è brevemente rappresentata dallo schema seguente:



### 2.2.3 Obiettivi operativi – anno 2024

Il processo di individuazione degli obiettivi operativi 2024 si è articolato in diverse fasi che hanno preso avvio nel mese di novembre attraverso la consultazione da parte della Direzione Generale di tutti i Responsabili delle strutture amministrative, con nota prot. n.214391 del 28/11/2023, chiamati a formulare una proposta di obiettivi orientati al superamento delle criticità emerse dalla Customer Satisfaction realizzata nell'ambito del Progetto Good Pratiche e funzionali al perseguimento degli obiettivi e delle strategie definite dall'Ateneo nei seguenti documenti di pianificazione:

- Piano Strategico 2023-2025 approvato con delibere del Senato Accademico n. 56 del 22/05/2023 e del Consiglio di Amministrazione n. 81 del 31/05/2023, modificato con D.R. n. 639 del 30/06/2023;
- Piano per la Parità di Genere dell'Università del Salento approvato delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 27/01/2022;
- Piano di Sostenibilità 2023-2025 approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 149 del 25/07/2023.

Contestualmente le strutture sono state inviate ad attenersi ai seguenti requisiti essenziali degli obiettivi, il cui mancato rispetto avrebbe potuto comportare il rigetto delle proposte:

- espressi in termini chiari e valutabili nonché definiti in termini di risultati;
- di tipo quantitativo (volumi di lavoro, scadenze temporale, di natura economica, etc.);
- di tipo qualitativo (miglioramento di processi, innovazioni, etc.);
- trasversali e di interesse di più strutture, al fine di assicurare un vantaggio generalizzato per l'intero Ateneo (tra più Dipartimenti, tra Dipartimenti e strutture centrali);
- valutabili a livello intermedio;
- costruiti su dati osservabili e risorse utilizzabili;
- compatibili con le risorse umane, finanziarie e organizzative disponibili.

In recepimento delle raccomandazioni formulate dal Nucleo di Valutazione di Ateneo, allo scopo di potenziare la connessione tra i diversi cicli performance, nella formulazione delle proposte è stato chiesto di tener conto dell'eventuale mancato raggiungimento di obiettivi riferiti all'anno 2023, ovvero di prevedere obiettivi di prosecuzione e sviluppo di azioni già intraprese nella programmazione precedente.

Gli obiettivi proposti hanno costituito una semplice base di partenza atteso che gli stessi sono stati integrati con ulteriori obiettivi ritenuti strategici dalla Direzione Generale o ancora con altri obiettivi tese a rimuovere criticità rilevate su alcuni processi e a vario titolo portate all'attenzione della Direzione Generale. È emerso, inoltre, che alcuni obiettivi/azioni strategiche potranno essere realizzati esclusivamente dai docenti e/o dagli organi di indirizzo dell'Amministrazione centrale o dei Dipartimenti. Ad essi, pertanto, non si rende possibile associare obiettivi di competenza degli uffici amministrativi.

Particolare attenzione è stata riservata al carattere trasversale degli obiettivi che intersecano più unità organizzative dell'amministrazione. Ciò consente di usufruire di particolari sinergie e della condivisione dei rispettivi know-how dei soggetti coinvolti oltre che dare attuazione a progetti di più ampio respiro.

Elemento qualificante del nuovo PIAO 2024-2026 è l'inserimento di obiettivi di sostenibilità (desunti dal "Piano di Sostenibilità 2023-2025" approvato con delibera CdA n. 149 del 25/07/2023) e di obiettivi volti a promuovere l'uguaglianza di genere (desunti dal "Piano per la Parità di Genere – GEP" approvato con delibera CdA n. 2 del 27/01/2022). Le strutture amministrative verranno quindi valutate in relazione al grado di raggiungimento di tali obiettivi mutuati dai Piani appena citati, tenendo conto delle risorse disponibili e delle eventuali contingenze manifestatesi durante l'anno.

Si riporta in allegato l'elenco degli obiettivi operativi 2024 (All.2) e l'Albero della Performance (All.3) ossia gli obiettivi operativi 2024 aggregati a livello di obiettivi e azioni strategiche, con indicazione specifica dei relativi indicatori, *target* semestrale e annuale, strutture coinvolte e responsabili, tipologia (obiettivo di funzionamento e/o di progetto).

### 2.2.4 Obiettivi operativi 2024 del Direttore Generale

Stante quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance la valutazione della performance del Direttore Generale è riconducibile alle seguenti dimensioni di analisi:

#### Performance Istituzionale

- a) il **40%** è legato a due indicatori di Performance di Ateneo trasversali all'intera amministrazione, individuati nell'ambito delle macro-aree Bilancio e Trasparenza nel rispetto di quanto previsto dalla Legge n. 41/2023 secondo cui la valutazione della performance del Direttore Generale dei Dirigenti deve tenere conto anche del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture per almeno il 30% della valutazione complessiva;
- b) il **2%** è legato al rispetto dell'adempimento in tema di Pari Opportunità.

#### Performance Organizzativa di Struttura

- c) l'**8%** deriva punteggio di *Customer Satisfaction*;
- d) il **10%** deriva dal grado di raggiungimento degli obiettivi di performance delle Ripartizioni, Aree e Uffici dallo stesso dipendenti gerarchicamente e funzionalmente, ferma restando la distribuzione in parti uguali dei pesi agli stessi associati.

## Performance Individuale

e) il **20%** deriva dal grado di raggiungimento di un set di obiettivi appositamente individuati dal Consiglio di Amministrazione attraverso il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);

f) il **20%** deriva dal comportamento organizzativo sulla base dei seguenti fattori: Capacità organizzativa; Capacità gestionale; Capacità relazionale; Capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, sulla base del numero di unità della struttura che registrano un punteggio valutativo diverso da 100.

Atteso che il PIAO costituisce lo strumento attraverso il quale il Consiglio di Amministrazione assegna gli obiettivi al Direttore Generale si allegano n. 2 due tabelle contenenti gli obiettivi assegnati al Direttore Generale per l'anno 2024:

- All. 4. Tabella 10% valutazione complessiva del Direttore Generale - Obiettivi Ripartizioni, Aree e Uffici dipendenti dal Direttore Generale;
- All. 5. Tabella 20% valutazione complessiva del Direttore Generale - Obiettivi del Direttore Generale appositamente individuati dal Consiglio di Amministrazione.

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione relativa ai rischi corruttivi e alla trasparenza del Piano Integrato è stata sviluppata in attuazione delle disposizioni normative stabilite dalla Legge n. 190 del 6 novembre 2012 e dal Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 in coerenza con quanto previsto dal recente Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (approvato dal Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione il 16 novembre 2022 e pubblicato il 5 dicembre 2022), fatto salvo quanto contenuto nella sezione "Approfondimenti" della parte speciale dedicata da ANAC alle Università nell'aggiornamento al PNA 2017 di cui alla Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017, e quanto successivamente indicato nell'atto d'indirizzo del MIUR n. 39 del 14 maggio 2018. La normativa citata nella presente sottosezione è riepilogata nell'Allegato 6.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, come già in precedenza gli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022", approvati dal Consiglio di ANAC in data 2 febbraio 2022 ha evidenziato: 1. la rilevanza dell'integrazione dei sistemi di risk management per la prevenzione della corruzione con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno delle amministrazioni; 2. il ruolo fondamentale della formazione e della programmazione ed attuazione di percorsi di formazione rivolti al personale, in particolare quello addetto alle aree a maggior rischio corruttivo; 3. l'importanza di una stretta collaborazione tra il RPCT e l'organo di indirizzo, i referenti, i responsabili delle strutture e tutti i soggetti che, a vario titolo sono coinvolti nel processo di gestione del rischio; 4. la necessità di continuare ad assicurare il monitoraggio periodico per la valutazione dell'effettiva attuazione ed adeguatezza rispetto ai rischi rilevati dalle misure di prevenzione; 5. la circostanza che l'incremento del grado di automazione e digitalizzazione di molti processi abbia consentito e continuerà ad aumentare l'efficacia, l'efficienza dei processi amministrativi ed il coordinamento delle attività di monitoraggio con il sistema dei controlli interni, nonché di soddisfare esigenze di semplificazione; 6. la necessità di un rafforzamento dell'integrità pubblica e di una programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative.

Il recentissimo aggiornamento 2023 al Piano Nazionale Anticorruzione, approvato da ANAC con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, ha precisato l'assetto normativo in materia di contratti pubblici in essere dopo l'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici (D. Lgs. n. 36/2023), ha evidenziato i profili di prevenzione della corruzione determinati dal nuovo Codice, con relativa esemplificazione di rischi corruttivi e misure di contenimento, ed ha affrontato infine le novità anche in materia di trasparenza dei contratti pubblici.

I paragrafi che seguono tengono conto anche delle succitate indicazioni dell'ANAC e dei risultati delle azioni già intraprese dall'Università del Salento in esecuzione del PIAO 2023-2025 con il contributo dei dirigenti e dei referenti per la prevenzione della corruzione e che sono stati confermati dagli stessi in occasione dei monitoraggi semestrali. Gli ambiti di applicazione contenuti nella presente sottosezione riguardano tutte le attività dell'Ateneo - scientifiche, formative, amministrative - per le quali si possa ipotizzare il rischio di abuso da parte del soggetto del potere attribuitogli, al fine di ottenerne vantaggi privati. Le disposizioni relative alla prevenzione della corruzione sono rivolte, dunque, a tutto il personale dipendente dell'Università: personale tecnico-amministrativo e personale docente.

In attuazione di quanto sopra, la presente "Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza" dell'Università del Salento (nel seguito "l'Università" o "Ente") illustra le strategie e le metodologie che il RPCT ha elaborato - in attuazione degli obiettivi strategici indicati dall'organo di indirizzo politico (Consiglio di Amministrazione) - relativamente al processo di gestione del rischio nonché le azioni da assumere ai fini della implementazione della trasparenza amministrativa, a valere per il triennio considerato.

Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della l. n. 190/2012, come modificato dall'art. 41, comma 1, lett. g), del D.Lgs. n. 97/2016, "l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione".

In esito all'attività di confronto con il RPCT, tenuto conto delle priorità e dei reali fabbisogni ai fini della piena implementazione del sistema di controllo interno e delle azioni richieste dalla disciplina in esame, è stato inserito, tra l'altro, nel Piano Strategico d'Ateneo 2023-2025 (approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Università con deliberazione n.81 del 30.05.2023) un importante obiettivo strategico, ovvero quello di *"Incrementare i livelli di trasparenza nei confronti degli stakeholder esterni"*. Le azioni previste riguardano 1. Organizzare iniziative al fine di incrementare il coinvolgimento degli stakeholder esterni in materia di prevenzione della corruzione; 2. Individuare soluzioni innovative (tavoli tecnici, Reti RPCT e/o strutture di supporto) per favorire la creazione di valore pubblico mediante la partecipazione degli *stakeholder* alla elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione.

### 2.3.1 Valutazione di impatto del contesto esterno

Come ha affermato il Presidente della Repubblica Sergio Mattarella nel corso della recente Giornata internazionale contro la corruzione del 9 dicembre u.s., la corruzione *"attacca i diritti di ciascuno, corrode le fondamenta della società, mina lo stato di diritto...combattere questa piaga è un dovere delle istituzioni e, al tempo stesso, un impegno etico e civile delle forze sociali, delle comunità e dei cittadini...la scuola, la cultura, lo spirito civico possono fare molto"*.

L'analisi del contesto esterno ha la finalità di collocare l'attività che l'Università svolge istituzionalmente nella realtà territoriale e sociale di riferimento nell'ottica di prevenire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

In quest'ottica non possono non considerarsi le politiche nazionali adottate in tema di Università. A seguito dell'entrata in vigore della Legge Gelmini (L. 240/2010), l'introduzione di un sistema di pianificazione dell'offerta formativa orientata all'efficienza e integrata efficacemente con il mondo del lavoro e l'avvio di politiche di valutazione della qualità della ricerca scientifica hanno orientato la governance degli Atenei verso sistemi di misurazione delle proprie *performance* anche organizzative nell'ottica della buona amministrazione.

D'altra parte, tuttavia, le risorse messe a disposizione delle Università si sono ridotte sempre più, rendendo necessario adottare sistemi efficienti di programmazione della spesa e strumenti di controllo immediati. A tale scopo, quindi, è stato introdotto l'obbligo di adozione del sistema di contabilità economico patrimoniale, uno strumento contabile utile a svolgere una tempestiva ricognizione della situazione non solo finanziaria, ma anche economica e patrimoniale dell'università. Analogamente l'adozione della contabilità analitica è mirata al controllo della gestione, attraverso la definizione di un piano dei centri di costo, di procedure di controllo concomitante e consuntivo, di procedure di riprogrammazione, nonché di criteri di allocazione dei costi e dei proventi ai Centri di Costo.

Il controllo di gestione misura, infatti, il grado di efficienza, efficacia ed economicità dell'attività amministrativa, in relazione sia a standard di Ateneo, sia a standard nazionali verificando lo stato di attuazione degli obiettivi programmati rispetto alle dotazioni assegnate, la funzionalità della gestione tramite controlli periodici e a campione.

Va rilevato che queste politiche non hanno di fatto sopperito alle conseguenze della contrazione dei finanziamenti a disposizione degli Atenei che si sono visti ridurre le risorse a disposizione per lo sviluppo delle politiche di ricerca e di formazione, di reclutamento e di gestione adeguata del proprio patrimonio.

Infine, l'elevato tasso di disoccupazione, particolarmente elevato nelle Regioni del sud Italia, ha ridotto ulteriormente la capacità contributiva delle famiglie rispetto al sistema Universitario.

L'Università del Salento ha consolidato nel corso degli ultimi anni una serie di rapporti e relazioni istituzionali a livello locale, nazionale e internazionale con istituzioni (MUR, Regione, Provincia, Comune), banche e istituzioni finanziarie, ordini professionali, imprese, associazioni del territorio, istituti di scuola media superiore che costituiscono, unitamente alla componente studentesca e alle loro famiglie, i principali *stakeholders* dell'Ateneo, e che quindi ne possono influenzare le attività.

Per una oggettiva analisi del contesto esterno è senza dubbio utile citare la relazione di *Transparency International* per l'anno 2022, che misura l'indice di percezione della corruzione (CPI) nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo, con una valutazione da 0, per i Paesi ritenuti più corrotti, a 100, per quelli ritenuti meno corrotti. Il punteggio dell'Italia, per l'anno 2022, è 56, identico a quello dell'anno 2021 (continuando comunque il *trend* positivo avviato nel 2012), e che colloca il nostro paese al 41esimo posto sui 180 paesi valutati.

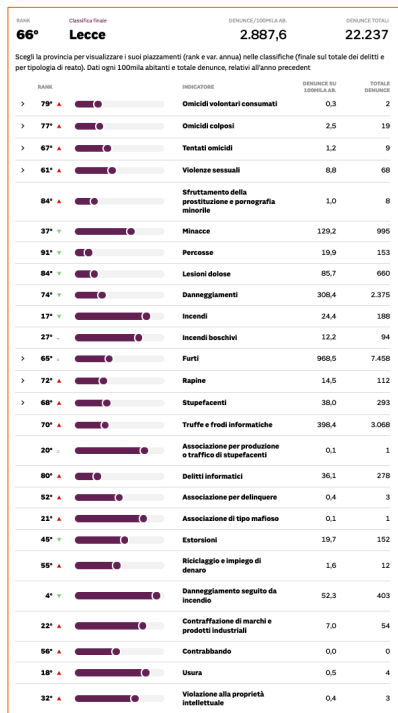
Dalla lettura dell'ultima Relazione annuale sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata - Anno 2021 -, al quale si rinvia per informazioni più dettagliate, emerge (cfr. pag. 27 e ss.) la presenza nel territorio pugliese della criminalità organizzata, con numerosi gruppi operanti nel settore delle estorsioni, del traffico di sostanze stupefacenti, armi, contrabbando, ma anche particolarmente attivi ad infiltrare il tessuto economico- produttivo, reinvestendo e riciclando gli ingenti capitali di provenienza illecita. Il rapporto segnala altresì i tentativi di indebita acquisizione di finanziamenti pubblici, anche europei. Con riferimento alla sacra corona unita, continuano ad essere attivi gli storici sodalizi del brindisino e si conferma la propensione della componente leccese verso il settore imprenditoriale, nonché verso l'infiltrazione nella Pubblica Amministrazione.

L'analisi di tali dati è integrata dall'indice della criminalità 2023, elaborato dal *"Sole24ore"*<sup>1</sup>, che colloca la provincia di Lecce - in cui è ubicata la sede dell'Università - al 66° posto nella classifica provinciale. Come si evince dalla tabella successiva, i reati maggiormente denunciati sono i delitti contro la persona (ad esempio: percosse, minacce) ed i delitti contro il patrimonio (ad esempio: truffe e frodi informatiche).

<sup>1</sup> Fonte: <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-della-criminalita/lecce>.



## Indice della criminalità 2023 – provincia di Lecce



Il trend, relativamente costante, degli ultimi cinque anni è il seguente :

- 2022: 70° posto;
- 2021: 67° posto;
- 2020: 67° posto;
- 2019: 57° posto.

Un ulteriore elemento di contesto che inevitabilmente avrà un forte impatto sulle attività delle Pubbliche amministrazioni, e quindi anche dell'Università del Salento, è costituito dall'attuazione del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza).

### 2.3.2 Valutazione di impatto del contesto interno - Soggetti e Ruoli nella Strategia di Prevenzione della Corruzione

Per la consultazione di dati che riguardano propriamente il contesto interno organizzativo dell'Università del Salento si rimanda alle apposite sezioni del presente PIAO. L'Ateneo dovrà pertanto valutare l'impatto del contesto interno (*mission* e struttura organizzativa) sull'esposizione al rischio corruttivo dell'Ente.

I soggetti coinvolti nel processo di prevenzione della corruzione e dell'illegalità dell'Università del Salento, chiamati a partecipare attivamente all'attuazione e controllo di efficacia delle disposizioni e misure individuate dal presente documento, sono:

- gli Organi di indirizzo politico
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
- i Dirigenti
- i Referenti per la corruzione e la trasparenza
- il Responsabile Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)
- il Gestore delle segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio di cui al D.M. 25 settembre 2015 ed al successivo provvedimento UIF del 23 aprile 2018
- il Nucleo di Valutazione d'Ateneo-OIV e gli altri organismi di controllo interno
- l'ufficio procedimenti disciplinari U.P.D.
- tutti i dipendenti dell'Università del Salento
- i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione;
- Il Garante d'Ateneo

#### Gli Organi di indirizzo Politico

Le funzioni attribuite dalla legge n. 190/2012 all'organo di indirizzo politico sono:

- l'individuazione del Responsabile della prevenzione della corruzione;
- l'adozione, entro il 31 gennaio di ogni anno, del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, su proposta del RPCT.

Con propria Delibera n. 144/2014, avvalorata anche dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca con parere del 19.03.2015, l'ANAC ha specificato che gli organi di indirizzo politico delle Università statali sono il Rettore, il Pro-Rettore, il Consiglio di Amministrazione e il Senato Accademico. Da ciò ne è derivato l'obbligo di assoggettare agli obblighi di pubblicazione dei dati richiesti dall'art. 14 del d.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii., tutti i soggetti che con tali Organi si identificano.

#### Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Il comma 7 dell'art. 1 della legge n. 190/2012 prevede che "l'organo di indirizzo politico individua, di norma tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia in servizio, il responsabile della prevenzione della corruzione".

Anticipando già quanto in seguito disposto dal D.Lgs. 97/2016, questa Amministrazione ha riunito nella figura del Direttore Generale l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Università del Salento.

La nomina dell'attuale RPCT è avvenuta con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 95 del 26.04.2018, poi rinnovata per altri due anni con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 29.01.2020 e per ulteriori due anni con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 19 del 27.01.2022.

L'incarico di Responsabile della prevenzione si configura come incarico aggiuntivo a quello di dirigente già titolare di incarico dirigenziale di livello generale: pertanto la durata della designazione è pari a quella di durata dell'incarico dirigenziale a cui la nomina accede.

Nella presente sezione sono confermati gli adempimenti, gli obblighi e le responsabilità in capo all'RPCT già declinati nei precedenti aggiornamenti dei PTPC, tutti disponibili nella sezione dell'Amministrazione trasparente Altri contenuti - corruzione del sito istituzionale dell'Università del Salento.

Le modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016 precisano che, in caso di violazione ripetuta del PIAO, sussiste la responsabilità dirigenziale e per omesso controllo, sul piano disciplinare, se il RPCT non prova di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di aver vigilato sull'osservanza del Piano. Restano ferme tutte le altre responsabilità già individuate dalle vigenti disposizioni normative e dai precedenti aggiornamenti dei PIAO.

Con riferimento specifico ai compiti di vigilanza di cui al D.Lgs. n. 39 del 2013 l'ANAC, con Delibera n. 833 del 3 agosto 2016, ha emanato le "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili". Obiettivo delle Linee guida è quello di dare indicazioni a supporto del RPCT nell'attività di vigilanza interna sull'osservanza delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità.

Con Decreto del Direttore Generale pro-tempore n. 23 del 22 gennaio 2018 è stato nominato il Dott. Donato De Benedetto, a tale data Dirigente Direttore della Ripartizione Finanziaria e Negoziante quale Responsabile (RASA) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della Stazione Appaltante per l'Università del Salento.

Con ulteriore deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. n. 216 del 28.11.2023 il Direttore Generale Dott. Donato De Benedetto è stato nominato gestore delle segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio di cui al D.M. 25 settembre 2015 ed al successivo provvedimento UIF del 23 aprile 2018.

### Funzioni

Ai sensi della l. n. 190/2012, il RPCT svolge le seguenti funzioni (per PTPCT deve intendersi ora PIAO):

- predispone e propone al Consiglio di Amministrazione, il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) (art. 1, comma 8, l. n. 190/2012);
- segnala al Consiglio di Amministrazione, al Collegio dei revisori, le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica al soggetto competente all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, comma 7, l. n. 190/2012);
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, comma 8, l. n. 190/2012);
- individua il personale da inserire nei programmi di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza (art. 1, comma 10, l. n. 190/2012);
- verifica l'efficace attuazione del PTPCT e della sua idoneità, nonché propone la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Università (art. 1, comma 10, l. n. 190/2012);
- verifica, d'intesa con il Consiglio di Amministrazione e con il personale competente e nei limiti in cui sia stata effettivamente programmata la misura, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, comma 10, l. n. 190/2012) o, comunque, l'operatività di misure alternative, quali la c.d. "segregazione delle funzioni";
- vigila sul funzionamento e sull'osservanza del PTPCT (art. 1, comma 12, lett. b), l. n. 190/2012);
- comunica ai Responsabili dell'Università le misure di prevenzione da adottare e le relative modalità (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012);
- redige una relazione annuale, entro il 15 dicembre di ogni anno (o, comunque, entro il diverso termine indicato dall'A.N.AC.), recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito web dell'Università (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012);
- riferisce al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta, ogni volta in cui ne sia fatta richiesta (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012);
- riceve e gestisce le segnalazioni *whistleblowing* secondo quanto previsto dal d.lgs. 24/2023.

Ai sensi del D.Lgs. 39/2013, in tema di inconferibilità e incompatibilità di incarichi e cariche, il RPCT svolge le seguenti funzioni:

- cura, anche attraverso le disposizioni del PTPCT, che nell'Università, siano rispettate le disposizioni del Decreto sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (art. 15, D.Lgs. n. 39/2013);
- contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità di cui al D.Lgs. n. 39/2013 (art. 15, D.Lgs. n. 39/2013);
- segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013 all'A.N.AC., all'A.G.C.M. ai fini dell'esercizio delle

funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (art. 15, D.Lgs. n. 39/2013).

Ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, in tema di trasparenza amministrativa, il RPCT svolge le seguenti funzioni:

- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Università degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente ("Amministrazione Trasparente"), assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (art. 43, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013);
- segnala al Consiglio di Amministrazione, al Collegio dei revisori, all'A.N.AC. e, nei casi più gravi, agli organi disciplinari i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013);
- provvede all'aggiornamento della Sezione "Trasparenza" del presente PTPCT all'interno della quale sono previste specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e ulteriori misure e iniziative di promozione della trasparenza in rapporto con la sezione "Prevenzione della Corruzione" del PTPCT medesimo;
- riceve e gestisce le istanze di accesso civico "semplice" (art. 5, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013);
- chiede al soggetto all'uopo individuato competente dell'Ente le informazioni sull'esito delle istanze di accesso civico "generalizzato" (art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 33/2013);
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico "generalizzato" (art. 43, D.Lgs. n. 33/2013).
- si pronuncia sulle istanze di riesame a fronte del provvedimento emesso dall'Università di diniego, totale o parziale, di accesso civico "generalizzato" ovvero in caso di mancato riscontro alle istanze di tal fatta (art. 5, comma 7, D.Lgs. n. 33/2013).

Le sopracitate funzioni del RPCT sono riportate anche nell'Allegato 3 "Il RPCT e la struttura di supporto" al PNA 2022 (Delibera n. 7 A.N.AC. del 17 gennaio 2023).

### Sostituto temporaneo del RPCT

In caso di temporanea e improvvisa assenza del RPCT, è prevista la sua temporanea sostituzione da parte della Direttrice Generale Vicaria.

Qualora l'assenza si dovesse tradurre in una vera e propria *vacatio* del ruolo di RPCT, sarà compito dell'organo di indirizzo attivarsi immediatamente per la nomina di un nuovo Responsabile, con l'adozione di un atto formale di conferimento dell'incarico.

### I Dirigenti

Lo sviluppo e l'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza sono il risultato di un'azione sinergica e combinata dei singoli responsabili degli uffici e del responsabile della prevenzione, secondo un processo *bottom-up* in sede di formulazione delle proposte e *top-down* per la successiva fase di verifica e applicazione. Da qui il coinvolgimento di tutti i Dirigenti dell'Università del Salento non solo per l'individuazione dei settori maggiormente esposti al rischio corruzione, ma anche per il monitoraggio e l'approvazione delle attività connesse e presupposte alla redazione del presente Piano.

Si confermano per tutti i dirigenti, con riferimento all'area di rispettiva competenza, gli obblighi di:

- informativa nei confronti dell'RPCT, dei referenti anticorruzione e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- partecipazione al processo di gestione del rischio;
- indicazione di misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001);
- vigilanza sull'osservanza del Codice etico e di comportamento e verifica di ipotesi di violazione;
- adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, sospensione e rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- ottemperanza delle misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012).

Tutti i dirigenti dell'Università del Salento devono:

- presentare al Responsabile con cadenza semestrale una relazione riportante le risultanze dell'attività di verifica dell'efficacia delle misure già poste in essere per prevenire i fenomeni corruttivi nonché le proposte di eventuali misure da adottare, anche con riferimento alla rotazione del personale operante nei settori a maggior rischio corruzione;
- presentare al Responsabile una dichiarazione semestrale attestante il rispetto dei tempi di conclusione e la correttezza dei procedimenti amministrativi di competenza e, in caso di inosservanza, le connesse motivazioni, nonché l'indicazione di ogni criticità eventualmente affrontate e ogni fattispecie degna di segnalazione;
- indicare al Responsabile, in assenza dei criteri forniti dalla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, i dipendenti operanti nei settori maggiormente a rischio da avviare a specifici percorsi formativi (art. 1 c. 5 L. 190/2012).
- segnalare al Responsabile della corruzione (art. 1, comma 9, lettera c, Legge 190/2012) ogni evento o dati utili per l'espletamento delle proprie funzioni.

### I Referenti per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza

Sebbene la norma, prevedendo la nomina di un responsabile, abbia sicuramente inteso concentrare in un unico soggetto le iniziative e le responsabilità per il funzionamento dell'intero meccanismo della prevenzione, non si può escludere, come già indicato nella citata Circolare n. 1 del 25/1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che possano essere

individuati dei referenti per la corruzione che operano nelle diverse Strutture, proprio in considerazione del carattere complesso dell'organizzazione amministrativa dell'Università del Salento in virtù non solo della sua articolazione per diversi centri di responsabilità ma anche per la diversificazione delle funzioni svolte. L'individuazione dei referenti per la corruzione è tanto più necessaria se si considera che la realizzazione del Piano è caratterizzata dalla trasversalità a tutta l'organizzazione universitaria.

Peraltro, con D.D. n. 555 del 13/12/2018 è stato adottato il "Progetto di ottimizzazione, razionalizzazione e revisione dei Dipartimenti e di alcune strutture dell'amministrazione centrale", che prevede, nell'ambito di ciascun Dipartimento la figura del Responsabile amministrativo del Settore Amministrazione e del Responsabile amministrativo del Settore Didattica. A seguito di ciò le figure dei referenti del RPCT sono state parzialmente modificate. I referenti della corruzione dell'Università del Salento, pertanto, sono individuati nei Dirigenti, nei Capo Area e nei Responsabili amministrativi dei Dipartimenti (Settore Amministrazione e Settore Didattica) e degli altri Centri di gestione autonoma.

Tali Referenti per la corruzione:

- sono tenuti al rispetto degli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza;
- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'amministrazione, e di costante monitoraggio sull'attività svolta dai dirigenti assegnati agli uffici di riferimento, anche con riferimento agli obblighi di rotazione del personale;
- osservano le misure contenute nel PIAO (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012).

Anche i Referenti devono:

- presentare al Responsabile con cadenza semestrale una relazione riportante le risultanze dell'attività di verifica dell'efficacia delle misure già poste in essere per prevenire i fenomeni corruttivi nonché le proposte di eventuali misure da adottare anche con riferimento alla rotazione del personale operante nei settori a maggior rischio corruzione;
- presentare al Responsabile una dichiarazione semestrale, attestante il rispetto dei tempi di conclusione e la correttezza dei procedimenti amministrativi di competenza e, in caso di inosservanza, le connesse motivazioni, nonché l'indicazione di ogni criticità eventualmente affrontate e ogni fattispecie degna di segnalazione;
- indicare al Responsabile i dipendenti operanti nei settori maggiormente a rischio da avviare a specifici percorsi formativi (art. 1 c. 5 L. 190/2012);
- fornire al Responsabile tutte le informazioni necessarie per permettere la vigilanza dell'osservanza delle attività di prevenzione della corruzione previste nel presente documento. Tali notizie potranno essere fornite per iscritto al seguente indirizzo e-mail: [trasparenza@unisalento.it](mailto:trasparenza@unisalento.it) oppure personalmente, previo appuntamento con la Segreteria di Direzione.

Il meccanismo di raccordo e di coordinamento tra il Responsabile della prevenzione e i referenti è creato attraverso un apposito meccanismo di comunicazione/informazione, *input/output* basato su riunioni periodiche, scambi di e-mail o note informative, attraverso cui i secondi relazioneranno al primo circa il grado di attuazione delle misure contenute in questa sezione nelle proprie Strutture e circa il livello del rischio corruzione all'interno delle stesse.

### **Il Nucleo di Valutazione – OIV e gli altri Organismi di Controllo Interno**

Le funzioni degli Organismi di valutazione sono svolte, all'interno dell'Università, dal Nucleo di valutazione - OIV ai sensi della legge n. 537/1993, come integrata e modificata dalla legge n. 370/1999.

Il Nucleo di valutazione:

- partecipa al processo di gestione del rischio attraverso la procedura aperta che caratterizza, dal 2013, l'aggiornamento del PTPCT, e poi del PIAO, dell'Università del Salento. Il Nucleo di Valutazione, inoltre viene messo a conoscenza di tutte le iniziative poste in essere nell'ambito della prevenzione della corruzione, ivi comprese le attività di monitoraggio sull'attuazione del PTPCT intraprese dal RPCT;
- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti a esso attribuiti;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013 e ss.mm.ii.);
- nell'ambito dei poteri di attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 150/2009, art. 14 o a seguito delle segnalazioni ricevute dal Responsabile della Trasparenza, è il soggetto competente a effettuare le comunicazioni all'ANAC circa le irregolarità riscontrate in relazione agli adempimenti di pubblicazione e trasparenza di cui al D.lgs. 33/2013, per come modificato dal d.lgs. 97/2016, artt. 14 e 22.

### **Ufficio Procedimenti Disciplinari U.P.D.**

L'Università del Salento, in seguito all'attuazione nel corso del 2016 del nuovo progetto di riorganizzazione, con D.D. n. 264 del 27 luglio 2016, ha modificato la composizione dell'Ufficio per i Procedimenti disciplinari. Con il citato decreto, la compagine collegiale dell'Ufficio, è costituita dal Direttore della Ripartizione Risorse Umane con compiti di coordinamento, dal Capo area gestione carriere e dal Capo area legale. Ad oggi l'Ufficio, con DD n. 601 del 13/12/2019, si compone del Direttore della Ripartizione Risorse Umane, Dirigente, con compiti di coordinamento, dal Capo area legale e dal Capo area studenti, entrambi di categoria EP.

L'UPD:

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art.331 c.p.p.);
- propone l'aggiornamento del Codice etico e di comportamento dell'Università del Salento, emanato con D.R. n. 226 del 20 aprile 2021.

I professori e ricercatori universitari sono passibili delle sanzioni disciplinari previste dall'art. 87 R.D. 31.08.1933 n. 1592 (censura, sospensione dall'ufficio e dallo stipendio fino ad un anno, revocazione, destituzione senza o con perdita del diritto a pensione o ad assegni, a seconda della gravità delle mancanze) previa istruzione del relativo procedimento da parte del Collegio di disciplina, introdotto dall'art. 10 della Legge 30.12.2010 n. 240, su proposta motivata del Rettore, così come recepito dal Nuovo Statuto di Ateneo nel Capo terzo "Garanzie disciplinari" artt. da 61 a 66.

### Tutti i Dipendenti dell'Università del Salento

Nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi (art. 1, comma 12, l. n. 190) in capo al responsabile per la prevenzione, tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Inoltre, al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'amministrazione.

Il comma 14 dell'art. 1 della legge n. 190/2012 afferma che anche in capo a ciascun dipendente vige il dovere di rispettare le misure di prevenzione previste dal Piano; in caso di violazione si profilerebbe per quest'ultimo l'illecito disciplinare.

Ogni dipendente è altresì obbligato a rispettare il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (d.P.R. n. 62/2013) e il Codice etico e di comportamento dell'Università del Salento (D.R. n. 226 del 20 aprile 2021).

Il personale dipendente è tenuto, anche in virtù dell'art. 2 del Codice etico e di comportamento dell'Università del Salento, notificato a tutti i lavoratori, al rispetto del PIAO e a prestare la massima collaborazione al RPCT per l'attuazione del presente Piano e la prevenzione degli illeciti nell'Ateneo, dovere la cui violazione determina un profilo di responsabilità disciplinare.

### I Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione

Tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché tutti i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Università sono tenuti ad osservare le misure contenute nel presente documento e del Codice etico e di Comportamento e a segnalare le situazioni di illecito (art. 2 Codice etico e di comportamento dell'Università del Salento).

## 2.3.3 La mappatura dei processi

In base a quanto previsto dalla L. 6 novembre 2012 n. 190, e come più volte ribadito da ANAC, da ultimo nel PNA 2022, la conoscenza diretta e immediata dei processi e delle attività oggetto di analisi, derivante dall'appartenenza all'amministrazione stessa, è un requisito imprescindibile per effettuare correttamente l'attività di gestione del rischio.

Tale attività trova il suo fondamento non solo logico, ma anche operativo, nella mappatura dei processi dell'organizzazione. Se adeguatamente effettuata, la mappatura dei processi consente all'organizzazione di guardare analiticamente al proprio interno e di mettere a fuoco eventuali inefficienze dovute a duplicazioni o lacune nell'erogazione dei servizi. La mappatura dei processi è quindi uno strumento strategico per attuare i principi di efficienza, di efficacia e di economicità cui deve virtuosamente tendere la pubblica amministrazione, chiamata a erogare servizi e a perseguire finalità di interesse pubblico.

### 2.3.3.1 La mappatura dei processi integrata con i documenti di organizzazione

L'ANAC raccomanda, anche con il recente PNA 2022, che la mappatura del rischio sia integrata con i sistemi di gestione già presenti nelle organizzazioni (controlli di gestione, sistema di auditing e sistemi di gestione per la qualità, sistemi di *performance management*), secondo il principio guida dell'"integrazione", in modo da generare sinergie di tipo organizzativo e gestionale.

Nell'Università del Salento, per l'anno 2019, tenuto conto delle indicazioni contenute nel PNA 2019, è stato individuato un obiettivo operativo di *performance*, assegnato all'Ufficio anticorruzione trasparenza e trattamento dati della Direzione Generale e all'Avvocatura di Ateneo, finalizzato nell'applicazione del modello di gestione del rischio corruzione ai procedimenti attuati dall'Università del Salento.

In attuazione di tale obiettivo, a seguito di rimodulazione su base biennale, veniva previsto come target al 31/12/2019 la Mappatura dei processi a rischio corruzione dell'Amministrazione centrale, con relativa ricognizione e alla mappatura dei processi.

Si è ritenuto opportuno fare riferimento ai provvedimenti di riorganizzazione adottati dal Direttore Generale e conseguentemente alle competenze e funzioni assegnate ai diversi uffici e strutture sia dell'amministrazione centrale (D.D. n. 36 del 29/01/2016, D.D. n. 255 del 16/06/2017) che delle strutture periferiche (D.D. n. 555 del 13/12/2018).

La mappatura dei processi dei Dipartimenti e dei Centri di Gestione Autonoma è stata poi completata in attuazione dell'obiettivo operativo performance n. 6 del 2020.

### 2.3.4 L'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi - dalla matrice quantitativa a quella qualitativa

L'Università del Salento nel primo P.T.P.C. aveva adottato una matrice quantitativa di analisi del rischio secondo la nota formula  $R=PxD$ , dove il Rischio (R) è la risultante della combinazione della Probabilità (P) che un evento corruttivo si verifichi per il Danno (D) che tale evento può causare all'istituzione.

La classificazione della Probabilità e del Danno era effettuata secondo una scala numerica. Tuttavia l'applicazione meccanica della metodologia suggerita dall'All. 5 del PNA 2013 (valore numerico attribuito con una matrice inserita in un foglio di calcolo) ha dato, in molti casi risultati inadeguati, portando a una valutazione poco aderente al dato reale con la conseguenza di una possibile sottovalutazione del rischio in taluni casi e di un eccessivo allarme corruzione non giustificato in altri.

Per questi motivi, a partire dall'aggiornamento 2019-2021 al P.T.P.C., l'Università del Salento ha ritenuto più opportuna ed efficace, per le motivazioni su esposte, l'adozione di un modello basato su una valutazione qualitativa dei fattori "Probabilità" e "Impatto", da cui si ricava il valore del rischio di un evento di corruzione.

La scelta di passare dall'analisi di natura quantitativa alla valutazione qualitativa del rischio corruzione ha trovato supporto in quanto previsto nell'allegato 1 al Piano Nazionale Anticorruzione 2019, approvato con Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019.

L'applicazione del nuovo modello di gestione del rischio richiede un importante sforzo ricognitivo e il coinvolgimento di tutti i Dirigenti e i referenti anticorruzione. Pertanto, in virtù del principio di gradualità, le diverse fasi di gestione del rischio saranno sviluppate seguendo un approccio che consenta di migliorare progressivamente e continuativamente l'entità e/o la profondità dell'analisi del contesto (in particolare nella rilevazione e analisi dei processi) nonché la valutazione e il trattamento dei rischi.

Alla luce di quanto innanzi precisato, si è ritenuto opportuno preliminarmente predisporre una "scheda pilota" per ciascuna Ripartizione dell'amministrazione centrale, individuando un processo tra quelli ritenuti a maggior rischio corruzione sulla base di una valutazione generale ed in relazione alla concreta esperienza dell'Ateneo salentino, per come rilevata anche in sede di ricognizione annuale del contenzioso.

I processi scrutinati per ciascuna Ripartizione sono di seguito elencati:

**Ripartizione Risorse Umane:** RChiamata di professori di I e II fascia - Reclutamento dei ricercatori a tempo determinato su FFO o su fondi di progetto e convenzioni - Assunzioni a tempo indeterminato di personale da inquadrare nella qualifica dirigenziale - Reclutamento di personale tecnico amministrativo a tempo determinato ed indeterminato - Conferimenti di incarichi esterni di lavoro autonomo ai sensi dell'art. 7, comma 6, del DLgs n. 165/2001

**Ripartizione Didattica e servizi agli studenti:** Corsi di dottorato

**Ripartizione Finanziaria e Negoziale:** Affidamenti diretti per forniture e servizi

**Ripartizione Tecnica e Tecnologica:** Affidamenti diretti per minuta manutenzione

Il coinvolgimento delle diverse Ripartizioni/strutture è stata valutata come imprescindibile (prima ancora della validazione delle proposte di specifiche misure anticorruzione e della formulazione di nuove) nella fase della ricognizione delle singole fasi del processo da mappare per pervenire a una scheda il più possibile aderente e coerente alla situazione reale e concreta, per come l'ANAC richiede da sempre alle PPAA.

La mappatura del processo è partita dunque dall'Amministrazione Centrale e ha coinvolto, nel corso dell'anno 2020, anche le strutture periferiche, quali i Dipartimenti e i Centri di Gestione Autonoma dell'Università.

La "scheda pilota" che è stata somministrata in prima battuta ai Dirigenti delle Ripartizioni dell'Amministrazione Centrale si compone di n. 2 fogli: il primo, denominato "Sezione Generale", contiene le informazioni riguardanti l'Ufficio interessato; il secondo, relativo alla "mappatura del processo", contiene le informazioni riguardanti le attività/fasi/azioni che compongono il singolo processo; la descrizione dell'eventuale rischio corruttivo legato alle singole attività/fasi/azioni; l'indicazione delle misure specifiche di prevenzione del rischio corruttivo esistenti.

Il Dirigente, con l'ausilio dei competenti uffici e/o del personale interessato, è chiamato a verificare le seguenti informazioni già contenute nella scheda:

- descrizione di ogni singola attività;
- scomposizione di ogni attività in un numero variabile di fasi;
- scomposizione di ogni fase in un numero variabile di azioni, con i relativi soggetti esecutori;
- l'indicazione se trattasi di attività vincolata o discrezionale e, infine, l'indicazione se tale azione risulti disciplinata da una fonte normativa o da un regolamento, ovvero da un regolamento interno dell'ufficio, o, infine, da una prassi dell'ufficio stesso;

- descrizione delle possibili fattispecie di comportamenti a rischio di corruzione, individuati in corrispondenza di ogni singola azione, segnalando eventuali ulteriori specifici comportamenti a rischio corruzione non presi in esame.

Una volta individuati i comportamenti a rischio corruzione, si è proceduto alla valutazione di detto rischio, utilizzando la nuova matrice qualitativa adottata dall'Ateneo in sede di aggiornamento del Piano per la prevenzione della corruzione 2019-2021, in cui il valore del rischio di un evento di corruzione è calcolato come il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto, con una scala crescente di valori: basso, medio, alto e altissimo come di seguito esemplificato.

Probabilità \ Impatto	Impatto			
	Basso	Medio	Alto	Altissimo
Molto Basso	Basso	Medio Basso	Medio	Alto
Bassa	Basso	Medio Basso	Medio	Alto
Media	Medio Basso	Medio	Alto	Altissimo
Alta	Medio	Alto	Alto	Altissimo

La probabilità che si verifichi uno specifico evento di corruzione dovrà essere valutata raccogliendo tutti gli elementi informativi sia di natura oggettiva (ad esempio, eventi di corruzione specifici già occorsi in passato, segnalazioni pervenute all'amministrazione, notizie di stampa), che di natura soggettiva, tenendo conto del contesto ambientale, delle potenziali motivazioni dei soggetti che potrebbero attuare azioni corruttive, nonché degli strumenti in loro possesso.

Tale valutazione è eseguita dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sulla base del più ampio spettro di informazioni fornite dalle strutture interessate e operando una conseguente, attenta valutazione di sintesi al fine di rappresentare la probabilità di accadimento dell'evento attraverso una scala crescente su 4 valori: molto bassa, bassa, media, alta.

L'impatto viene valutato calcolando le conseguenze che l'evento di corruzione produrrebbe:

- sull'amministrazione in termini di qualità e continuità dell'azione amministrativa, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, etc.;
- sugli *stakeholders* (gli studenti, intesi come studenti attuali, potenziali, futuri e studenti laureati, le famiglie degli studenti, le associazioni, gli operatori economici, i dipendenti indipendentemente dalla tipologia di contratto), a seguito del degrado del servizio reso a causa del verificarsi dell'evento di corruzione. La variabile "impatto" sarà modulata attraverso una scala crescente su 4 valori: basso, medio, alto, altissimo.

Alla luce di quanto sopra, ai Dirigenti è richiesto di formulare una proposta di valutazione del rischio, compilando i relativi campi in corrispondenza degli eventi rischiosi individuati.

A livello di ponderazione del rischio, si ritiene di dover intervenire con apposite misure di prevenzione in presenza dei valori "Medio", "Alto", "Altissimo".

Nelle schede pilota, in presenza di un rischio rilevato, e indipendentemente dalla sua ponderazione, sono state indicate le misure specifiche di prevenzione già presenti nel Piano anticorruzione dell'Ateneo. Il Dirigente può eventualmente proporre l'attuazione di ulteriori misure, indicandone il relativo prospetto di programmazione.

Analogamente alla mappatura effettuata nella "scheda pilota" in relazione ad uno specifico Ufficio, ciascuna Ripartizione ha proceduto alla suddivisione in attività, fasi e azioni salienti dei processi/procedimenti a carico di ciascuna Area, Ufficio e Servizio, per come stabilito dai documenti di riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale e dei Dipartimenti.

All'esito della compilazione e dell'invio delle schede da parte di ciascun Dirigente, Capo Area e/o Responsabile dell'Ufficio, si è proceduto alla ponderazione del rischio, per come rilevato dalle strutture in riferimento agli specifici eventi individuati, utilizzando la nuova matrice qualitativa adottata dall'Ateneo in sede di approvazione del Piano Triennale 2019-2021. Il valore del rischio di un evento di corruzione è stato, quindi, calcolato come il prodotto della probabilità del verificarsi dell'evento per l'intensità del relativo impatto.

In una tabella (All.4) riepilogativa sono stati, quindi, riportati i processi a più elevato rischio corruttivo in riferimento ai quali l'applicazione della predetta matrice ha portato quale risultato un valore pari a "Medio", "Alto" e "Altissimo".

All'esito della mappatura dei processi a rischio corruzione dei Dipartimenti e dei Centri di Gestione Autonoma, che si è svolta nel corso del 2020, si è completato il processo di risk management con l'individuazione e la programmazione delle misure di trattamento del rischio, atte a limitare quanto più possibile l'insorgere di fenomeni di corruzione.

Occorre precisare che questa amministrazione, a partire dall'entrata in vigore della L. 190/2012 e sin dall'adozione primo Piano Nazionale Anticorruzione, si è dotata di tutte le principali misure di trattamento del rischio, di cui nel seguito sarà data evidenza. Tuttavia è importante disporre di un prospetto dei principali processi a rischio corruttivo aggiornato e integrato con i documenti di organizzazione dell'amministrazione, in quanto questo diventa uno strumento imprescindibile

per la programmazione degli interventi prioritari in materia di prevenzione della corruzione, per l'individuazione dei soggetti (dirigenti, capo area e capo uffici) cui fanno capo i processi a maggiore rischio.

Si riportano agli all. 7 e 8 le tabelle relative ai processi a rischio corruttivo e la gestione dei processi a rischio corruzione dell'Università del Salento.

### 2.3.5 Trattamento del Rischio – Misure e relativo monitoraggio

Una volta individuato e analizzato il rischio corruzione per ciascun processo, secondo l'applicazione della nuova matrice qualitativa, occorre individuare le misure di prevenzione atte a neutralizzare o ridurre il livello di detto rischio. La fase di trattamento del rischio ha lo scopo di intervenire sui rischi emersi attraverso:

- l'introduzione di apposite misure di prevenzione e contrasto, azioni idonee a neutralizzare o mitigare il livello di rischio corruzione connesso ai procedimenti amministrativi posti in essere dall'Ente;
- l'indicazione delle fasi in cui la misura deve essere attuata;
- i tempi di realizzazione;
- l'ufficio e il soggetto responsabile e l'indicatore dello stato di attuazione.

Per l'anno 2024 è previsto una revisione completa della mappatura dei processi e del trattamento dei rischi corruttivi nei Dipartimenti e nei Centri di Gestione Autonoma, ed un monitoraggio di alcune dell'Amministrazione Centrale.

Le misure di prevenzione della corruzione individuate nella presente sezione sono classificabili in "misure generali" e "misure specifiche".

#### 2.3.5.1 Misure di Prevenzione Generali

Gli ambiti di seguito illustrati costituiscono azioni e misure generali, finalizzate alla prevenzione della corruzione, che l'Università del Salento è tenuta ad adottare in quanto previste direttamente dalla legge ovvero dal P.N.A.

In sintesi, si riportano a seguire le misure di livello generale:

- M1 Formazione obbligatoria
- M2 Inconferibilità e incompatibilità di incarichi, nonché casi di delitti contro la p.a.
- M3 Whistleblowing
- M4 Codice etico
- M5 Astensione in caso di conflitto di interessi
- M6 Revolving doors/Pantouflage
- M7 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile
- M8 Informatizzazione dei processi
- M9 Accesso telematico e riutilizzo di dati, documenti e procedimenti
- M10 Obblighi informativi nei confronti del rpct
- M11 Gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati
- M12 Rotazione ordinaria (o misure alternative) e straordinaria
- M13 Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.
- M14 Monitoraggio degli incarichi extraistituzionali
- M15 Trasparenza
- M16 Patto d'integrità
- M17 Misure antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo (d.lgs. n. 231/2007)

#### Formazione obbligatoria (M1)

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione.

A tal fine, il P.N.A. ha previsto la necessità di un'adeguata programmazione di specifici percorsi di formazione, strutturati su due livelli:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- livello specifico, rivolto al RPCT, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari/responsabili addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'Ente.

Il medesimo protocollo prevede altresì che l'Università assicuri l'organizzazione di attività di formazione permanente delle risorse umane dell'Ateneo attraverso metodiche di formazione strutturata verificando, tra l'altro, il trasferimento dei principi etici che regolano lo svolgimento delle attività.

Caratteristica dei percorsi formativi proposti è la modularità, il cui obiettivo principale è di assicurare una formazione



puntuale e continua che possa essere declinata in base ai diversi livelli di responsabilità e ai diversi livelli di “rischio” presenti nelle strutture dell’Ente, la cui articolazione di massima non potrà prescindere dai seguenti contenuti:

- a. una parte introduttiva che spieghi cos’è la corruzione, cosa rientra in tale fattispecie ai fini del presente Piano, e le disposizioni previste dalla l. n. 190/2012, compreso il conflitto d’interessi, il Codice etico, anche nel raffronto con il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- b. il rischio della corruzione nel contesto universitario, con la presentazione di esempi concreti applicati all’ambiente reale e/o a casi realmente accaduti, con esemplificazioni di comportamenti apparentemente non dolosi che potrebbero invece rivelarsi fenomeni corruttivi;
- c. l’esplicitazione degli elementi per prevenire o arginare i fenomeni corruttivi, giungendo a dettagliare il ruolo che ciascuno ha all’interno della propria organizzazione al fine di riconoscere e “controllare” ogni eventuale situazione di rischio;
- d. approfondimenti (focus) propri delle aree a maggior rischio;
- e. obblighi di pubblicazione e accesso civico, semplice e generalizzato.

Nello specifico, l’Università del Salento ha adottato nel corso dell’anno 2023 il Piano triennale di formazione del personale tecnico e amministrativo 2022-2024 e, nell’ambito di questo, l’esecutivo 2023.

Negli ultimi anni per le iniziative riservate al personale interessato alla lotta alla corruzione è stata prevista la possibilità di fare ricorso alla modalità e-learning. L’impiego di questa metodologia innovativa ha consentito la creazione di una “libreria on line” (per la formazione del personale tecnico amministrativo) con la possibilità di rendere costantemente portabili e riusabili i materiali didattici, raccolti in riferimento alle AREE individuate all’interno della piattaforma RIRU, ovvero: “Formazione generale”, “Aggiornamento”, “Sviluppo delle competenze” e “Iniziativa per l’anticorruzione”.

L’accesso autorizzato alla “libreria on line” permette a tutti i lavoratori di avviare in qualsiasi momento un percorso di autoapprendimento.

L’RPCT individua il personale da inserire nel programma di formazione (di cui alla L.190/2012, art.1 comma 11) sulla base delle indicazioni pervenute dai Dirigenti e dai referenti e in considerazione del grado di rischio attribuito alle attività svolte e del livello di responsabilità. Anche nel Piano triennale della Formazione 2022-2024, nell’Area Strategica “Capacità istituzionale”, è stato previsto di soddisfare quale fabbisogno formativo il tema della “Trasparenza e Anticorruzione nelle Università”. Nel corso dell’anno 2023 si sono svolti:

- Corso di aggiornamento Pillole formative “La prevenzione della corruzione e la trasparenza nella Ripartizione Didattica dell’Università” - Microsoft Teams, 13 luglio 2023 (dalle ore 10.00 alle ore 12.00), prot. n. 139208 del 6 luglio 2023;
- Corso di formazione “Prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa Formazione di livello specifico ai referenti” – Piano della formazione 2022-2024, Esecutivo 2023, Lecce- Aula FERMI, Edificio IBIL Ecotekne, 25 settembre 2023 (9.00– 13.00), prot. n. 169945 del 7 settembre 2023.

L’Università del Salento ha aderito al progetto di formazione “Valore P.A.” per la partecipazione gratuita ai corsi promossi dall’INPS organizzati nel 2021 e terminati nel 2022. Nel corso del 2022, relativamente alla materia dell’anticorruzione e della trasparenza, n. 3 unità di personale hanno frequentato il corso di formazione, Il livello A, Area Tematica "Anticorruzione, trasparenza e integrità: strategie preventive e sistemi di compliance - gestione del rischio corruzione".

È stata altresì organizzata la giornata della trasparenza 2023 dal titolo “La trasparenza e l’accesso civico come dialogo continuo con gli stakeholder dell’Università del Salento. Il nuovo regolamento di Ateneo in materia di procedimento amministrativo ed accesso ai documenti amministrativi”, in modalità *streaming* (piattaforma Teams) aperta a tutti i dipendenti, agli studenti dell’Ateneo e in generale a tutti gli stakeholders.

Nell’anno 2024 sono previste ulteriori attività formative.

### Sintesi schematica della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell’attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
<b>Formazione di livello generale (tutto il personale)</b>	Formazione, di livello generale, verso tutti i dipendenti della durata di circa 1 ora, sui temi dell’etica, dell’integrità (Disciplina anticorruzione e Trasparenza, Codice etico e di comportamento, <i>whistleblowing</i> )	RPCT (selezione del personale interessato e individuazione dei docenti)	entro dicembre 2024	Espletamento del percorso formativo  Attestati di partecipazione	<b>Valore atteso:</b> 100%  <b>Impatto atteso:</b> Sensibilizzazione del personale sui temi trattati
<b>Formazione di livello specifico (RPCT e Responsabili)</b>	Formazione frontale e/o a distanza, di livello specifico, di taglio teorico, tecnico e pratico (3 ore)		entro dicembre 2024	Questionari di gradimento  Test di apprendimento	Professionalizzazione e aggiornamento del RPCT  Maggiore padronanza degli strumenti per l’attuazione del PTPCT

### Inconferibilità e incompatibilità di incarichi, nonché casi di delitti contro la P.A. (M2)

Il D.Lgs. n. 39/2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso le PPAA, ha disciplinato:

- le particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- le situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali e assimilati;
- le ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

L'Università del Salento, in conformità a quanto previsto dalla suddetta normativa, provvede a far sottoscrivere a tutti i soggetti titolari di incarichi di amministrazione e dirigenziali (ove presenti) presso la medesima una apposita dichiarazione relativa alle ipotesi di incompatibilità e inconferibilità e, successivamente, la pubblica sul proprio sito web.

Coerentemente con quanto sopradetto, nell'apposita sottosezione di "Amministrazione Trasparente" del sito web dell'Università sono pubblicate le dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 20, del D. Lgs. 39/2013.

Il RPCT verifica periodicamente la veridicità di quanto dichiarato dagli interessati, formalizzando i risultati di siffatte verifiche, ed esercita i poteri che la legge e il presente Piano gli riconosce in relazione alla contestazione di eventuali violazioni.

Per il triennio 2024-2026 è previsto il monitoraggio sul rispetto degli adempimenti e la sensibilizzazione del personale interessato anche con apposite "pillole formative".

#### Sintesi schematica della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
Inconferibilità e Incompatibilità (D.Lgs. 39/2013)	Inserimento delle cause di inconferibilità e incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi	RPCT	In essere	Adeguamento degli atti di conferimento degli incarichi	<b>Valore atteso:</b> 100%  <b>Impatti attesi:</b> Facilitazione ed efficacia dei controlli  Puntualità nella richiesta, raccolta e monitoraggio delle dichiarazioni
	Adozione di schemi standard di dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità, che i soggetti devono rendere all'atto del conferimento dell'incarico e, annualmente, nel corso del rapporto		In essere	Aggiornamento dello schema di dichiarazione	
	Verifica in ordine alla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati		entro dicembre 2024	Formalizzazione dell'esito delle verifiche (Report di audit ai sensi del d.lgs. n. 39/2013)	

### Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblowing) (M3)

In attuazione di quanto previsto dalla L. n. 190/2012 e correlati decreti attuativi nonché della prassi di A.N.AC. (in particolare, le Determinazioni n. 6/2015 e n. 1134/2017), l'Università del Salento adotta specifiche istruzioni per la segnalazione degli illeciti whistleblowing, nelle quali viene definito il sistema di ricezione e gestione delle segnalazioni di illecito ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023. Tali istruzioni sono state formalizzate con apposito Regolamento emanato con D.R. n. 677 del 17 luglio 2023.

I soggetti interessati sono tenuti a segnalare tempestivamente al RPCT qualsiasi notizia relativa alla commissione di reati, fatti illeciti, o comportamenti comunque contrari alle regole di condotta previste dal presente Piano e dalla ulteriore normativa interna, che risultino rilevanti ai fini della normativa anticorruzione e trasparenza.

L'Università, al fine di facilitare le segnalazioni al RPCT da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni, anche potenziali, oltre ad assicurare la tutela della riservatezza del segnalante nei limiti previsti dalla legge, ha previsto più modalità per l'effettuazione della segnalazione:

- In forma scritta via telematica tramite il link alla piattaforma crittografata <https://unisalento.whistleblowing.it/#/>, sul sito istituzionale dell'Università, in "Amministrazione trasparente/altri contenuti/prevenzione della corruzione/segnalazioni anticorruzione (whistleblowing)";
- richiesta di incontro diretto con il RPCT entro un termine ragionevole, previa fissazione di appuntamento con chiamata telefonica al numero dedicato.

**Sintesi schematica della misura**

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
<b>Tutela del dipendente che segnala illeciti (Whistleblowing)</b>	Monitoraggio Procedura Whistleblowing a termini del D. Lgs. 24/2023 e del Regolamento di ateneo	RPCT	Secondo tempistiche di legge	Concreta Adozione della procedura	<p><b>Valore atteso:</b> 100%</p> <p><b>Impatti attesi:</b> Sensibilizzazione del personale sull'importanza dell'istituto del whistleblowing Rafforzamento dei controlli "bottom up"</p> <p>Diffusione della cultura della legalità e dell'integrità</p>

**Codice Etico e di Comportamento (M4)**

Il Codice di comportamento è una misura di prevenzione generale obbligatoria fondamentale, in quanto le norme in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, in questo modo, indirizzano l'azione amministrativa costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con il PTPCT.

L'art. 54 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 ha assegnato al Governo il compito di definire un Codice di Comportamento dei pubblici dipendenti "al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico". In attuazione della delega è stato emanato il D.P.R. 16/04/2013, n. 62, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

L'Università, ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 11/04/2014, a seguito di procedura aperta alla consultazione pubblica e previo parere obbligatorio del Nucleo di Valutazione, un proprio Codice di Comportamento.

Nel corso del 2018, è stato costituito un gruppo di lavoro al fine di revisionare il codice etico e di coordinare il suo contenuto con quello del Codice di Comportamento, aderendo in questo modo alle indicazioni date dall'ANAC nell'Aggiornamento 2017 al PNA, adottato con Delibera n. 1208 del 22.11.2017, in cui le Università sono invitate, tra l'altro, ad "adottare un documento unico che coniughi le finalità del codice etico e quelle del codice di comportamento".

Nell'anno 2020, l'ANAC ha pubblicato, con Delibera n. 177 del 19.02.2020, le "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche", riservandosi di adottare, per il settore Università specifiche linee guida, che al momento non sono ancora state pubblicate.

L'Università del Salento aveva già adottato con D.R. n. 81/2014 il proprio Codice di comportamento. L'Ateneo aveva quindi individuato e reso noto uno strumento con cui inviare eventuali segnalazioni in materia di violazione del codice di comportamento: una casella di posta elettronica appositamente dedicata e il relativo modulo predefinito liberamente scaricabile, di cui è stata data evidenza nella sezione "Amministrazione trasparente" insieme all'informativa in merito alla tutela della riservatezza del denunciante.

Al fine di assicurare il rispetto del Codice di comportamento dell'Università del Salento nei confronti di titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, i dipendenti responsabili dei relativi procedimenti inseriscono negli atti di incarico o nei contratti di collaborazione e di consulenza nonché nei relativi bandi, la condizione dell'osservanza dei Codici di comportamento, nazionale e dell'Università del Salento, per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i titolari di organo nonché la clausola di risoluzione o decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dai Codici.

Sull'esatta attuazione di tale obbligo vigilano i rispettivi Dirigenti responsabili.

I Dirigenti e i Responsabili di struttura vigilano, ciascuno per le Strutture/Aree di propria competenza, sulla corretta attuazione del Codice e relazionano sullo stato di applicazione ogni 6 mesi segnalando eventualmente interventi correttivi.

L'obbligo di relazione sullo stato di applicazione dei codici di comportamento incombe altresì sull'Area Legale, in virtù delle funzioni allo stesso attribuite dagli artt. 9 e 10 del Codice di Comportamento dell'Università del Salento. È altresì obbligo di ciascun dipendente di prestare la massima collaborazione al RPCT per l'attuazione del Piano e la prevenzione degli illeciti.

La violazione dei doveri contenuti nei Codici di comportamento, nazionale e dell'Università, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri rileva altresì ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi e regolamenti.

Come indicato nel PTPCT 2019-2021, cui si rinvia, il Codice di Comportamento e il Codice Etico sono stati interessati da un'intensa attività di revisione che ha portato a unificare i due testi.

Il nuovo testo del Codice Etico e di Comportamento è stato pertanto emanato con D.R. n. 226 del 20 aprile 2021 all'esito dell'approvazione delle necessarie e connesse modifiche di Statuto.

Il Codice definisce regole di condotta rilevanti ai fini dell'irrogazione di sanzioni ed è inoltre, *“adottato anche quale strumento di prevenzione e contrasto a fenomeni di corruzione”* dell'irrogazione di sanzioni ed è inoltre, *“adottato anche quale strumento di prevenzione e contrasto a fenomeni di corruzione”* (art. 1, comma 2) e, in quanto tale, si applica sia a tutti i componenti della comunità accademica sia, in quanto compatibile, anche *“a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di incarico, ai titolari di contratti di didattica e di ricerca, agli ospiti dell'Ateneo in virtù di accordi o convenzioni con altre Università o Enti, nonché alle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano lavori e opere in favore dell'Università e ai rispettivi collaboratori a qualsiasi titolo. A tal fine, nei relativi atti di incarico e nei contratti sono inserite, a cura dei competenti responsabili di struttura, apposite disposizioni di impegno al rispetto del presente Codice nonché di risoluzione del contratto o di decadenza dal rapporto in caso di violazione”* (art. 2, comma 3).

Sempre in quanto strumento di prevenzione e contrasto alla corruzione, il Codice prevede infatti che tutti i soggetti summenzionati sono tenuti anche al rispetto delle misure anticorruzione, generali e specifiche di Ateneo.

Presso il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è previsto dal nuovo Codice la istituzione di un *“Registro delle astensioni per conflitto di interessi”* in cui saranno annotate le comunicazioni di astensione e le relative determinazioni. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza monitorerà annualmente i casi di astensione rilevati e le tipologie degli stessi.

Il procedimento sanzionatorio per le violazioni delle disposizioni del codice è disciplinato dagli artt. 15 e seguenti, che prevedono le competenze in materia, le modalità di segnalazione degli illeciti, le responsabilità ed i criteri sanzionatori.

Infine, ai sensi dell'art. 19, comma 3, *“copia del Codice è fatta sottoscrivere e consegnata ai dipendenti al momento dell'assunzione, ai collaboratori e consulenti, con qualunque tipologia di rapporto, all'atto della sottoscrizione del relativo contratto di lavoro o del conferimento dell'incarico”*.

L'attuazione e interpretazione delle norme codicistiche, in base all'art. 20, sono di competenza del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il quale *“rilascia pareri avvalendosi allo scopo della struttura legale dell'Ateneo. Il parere, reso su motivata istanza di un Componente della comunità universitaria, è comunicato al richiedente ed è pubblicato sul sito web dell'Ateneo nella sezione “Amministrazione Trasparente”*”. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, coadiuvato anche dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari, i Responsabili di struttura, i Direttori di Dipartimento, i Presidenti dei Corsi di Laurea vigilano, per quanto di rispettiva competenza, sull'applicazione delle disposizioni contenute nel Codice.

Con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 l'ANAC ha, come è noto, emanato le *“Linee Guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”*, che hanno l'obiettivo *“di promuovere un sostanziale rilancio dei codici di comportamento presso le amministrazioni proprio per il valore che essi hanno sia per orientare le condotte di chi lavora nell'amministrazione e per l'amministrazione verso il miglior perseguimento dell'interesse pubblico, sia come strumento di prevenzione dei rischi di corruzione da armonizzare e coordinare con i PTPCT di ogni amministrazione”*. L'Autorità, in particolare, ha voluto fornire indirizzi interpretativi e operativi che, valorizzando anche il contenuto delle precedenti Linee guida del 2013, siano volte ad orientare e sostenere le amministrazioni nella predisposizione di nuovi codici di comportamento con contenuti più coerenti a quanto previsto dal legislatore e soprattutto utili al fine di realizzare gli obiettivi di una migliore cura dell'interesse pubblico.

È stata pertanto assicurata la necessaria attività informativa e formativa al fine di assicurare il necessario coinvolgimento di tutto il personale nell'attuazione del nuovo Codice Etico e di Comportamento. Infatti, con nota prot. n. 191435 del 25 novembre 2021 sono state fornite le opportune indicazioni, con relativa modulistica allegata, per l'attuazione del nuovo testo normativo nell'ambito dell'Ateneo, mentre la successiva Giornata della Trasparenza 2021, tenutasi il 2 dicembre 2021, è stata dedicata proprio alla succitata normativa di Ateneo.

L'Università - con adempimenti a cura del RPCT - provvederà, ove necessario, ad aggiornare il proprio Codice Etico allineandolo, nei limiti di concreta applicazione, a quanto previsto dalle modifiche apportate dal D.P.R. 81/2023 al D.P.R. 62/2013, anche tenuto conto delle preannunciate modifiche agli effetti del D.L. 36/2022, e dalla Delibera A.N.AC. n. 177/2020.

### Sintesi schematica della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
Codice Etico	Valutazione in merito all'eventuale aggiornamento del Codice Etico	RPCT	entro dicembre 2024	Aggiornamento del Codice Etico	<b>Valore atteso:</b> 100%  <b>Impatti attesi:</b> Diffusione della cultura della legalità e dell'integrità

### Astenzione in caso di conflitto di interessi (M5)

Il conflitto di interessi, nel principio di imparzialità dell'azione amministrativa disciplinato dall'art. 97 della Costituzione, è la situazione in cui un interesse secondario (finanziario o non finanziario) di un dipendente pubblico (per l'Università: professore, ricercatore, dipendente tecnico o amministrativo compresi i C.E.L. o collaboratore) interferisce (c.d. conflitto di interessi concreto o reale) o potrebbe tendenzialmente interferire (c.d. conflitto di interessi potenziale) con l'attitudine dello stesso ad agire in conformità ai suoi doveri e responsabilità (interesse primario).

Con l'art. 1, comma 41, della Legge n. 190/2012 è stato introdotto l'art. 6 bis nella Legge n. 241/1990, rubricato "Conflitto di interessi". La suddetta disposizione stabilisce che "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale."

Il conflitto di interessi, quindi, si sostanzia in una situazione o in una o più circostanze che creano o aumentano il rischio che gli interessi primari possano essere compromessi dal perseguimento di quelli secondari e, pertanto, la norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione.

L'istituto è disciplinato in maniera specifica dal vigente Codice Etico e di Comportamento dell'Università, ed in particolare dall'art. 8. La relativa modulistica, anche relativa all'assenza di conflitto di interessi in capo ai consulenti è stata inoltrata alle strutture con apposita circolare del RPCT. Il monitoraggio è effettuato semestralmente a cura dei Responsabili delle strutture e comunicato al RPCT.

Per il triennio 2024-2026 è previsto il monitoraggio sul rispetto degli adempimenti e la sensibilizzazione del personale interessato sul tema del conflitto d'interesse anche con apposite "pillole formative".

Tanto premesso, nel corso dell'anno 2024 il RPCT coltiverà le azioni necessarie per l'implementazione di nuovi modelli da utilizzare nell'ambito dei processi di affidamento di lavori, servizi e forniture, in relazione ai vari soggetti che intervengono nell'ambito del ciclo di vita dell'affidamento, e secondo le indicazioni operative di cui al P.N.A. 2022 e al successivo aggiornamento 2023.

#### Sintesi schematica della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
<b>Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi</b>	Schema di dichiarazione di assenza di conflitto di interessi	RPCT	In essere. Verifica di aggiornamento periodica.	Dichiarazione resa dall'interessato	<b>Valore atteso:</b> 100%  <b>Impatti attesi:</b> Sensibilizzazione del personale sul "conflitto di interessi"  Rafforzamento dei controlli

### Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici (M6)

Ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter, D.Lgs. n. 165/2001 i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Inoltre, l'art. 21, del D.Lgs. 39/2013 stabilisce che «Ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico».

A tal fine, si richiama la corretta attuazione della specifica circolare emanata con nota prot. 51429 del 23/12/2013 e pubblicata sul sito nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione "altri contenuti - corruzione" che impone, in tema di *pantouflage*, l'inserimento:

- nei contratti di assunzione del personale di apposita clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata (per quanto concerne le procedure di scelta del contraente), della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali

per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto. A tal fine dovrà essere disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;

· nei disciplinari di gara e nelle lettere d'invito, della clausola c.d. di *pantouflage*: *"il sottoscritto [...] Legale rappresentante dell'Impresa [...] dichiara di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Università del Salento per il triennio successivo alla conclusione del rapporto. Nell'ipotesi in cui emergesse, per effetto dei controlli effettuati dalla stessa Università, l'evidenza della conclusione dei rapporti di cui sopra, sarà disposta l'immediata esclusione dalla procedura di gara di cui trattasi"*.

Nei casi in cui venga accertata la violazione da parte di ex dipendenti dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter del d.lgs. 165/2001, l'Università del Salento agirà in giudizio per ottenere il risarcimento del danno.

Sul sito istituzionale alla sezione "Amministrazione trasparente", sotto – sezione "Disposizioni Generali – Atti generali" – "Decreti Direttoriali e Circolari", è possibile rinvenire il fac-simile di dichiarazione sostitutiva comprensiva delle clausole contenute nel protocollo di legalità, nel patto di integrità e nella lettera di *pantouflage*, allegato alla nota prot. n. 39336 del 5/6/2015 trasmessa alle strutture a mezzo protocollo informatico.

Da ultimo ANAC, nel recente PNA 2022, ha dedicato un intero capitolo (pag. 64 e ss.) all'istituto in esame, delineando l'ambito di applicazione, i poteri di vigilanza e gli strumenti operativi, incluso un modello operativo per la verifica del divieto di *pantouflage*. Tutti gli aspetti sostanziali e procedurali della disciplina saranno oggetto di successive Linee Guida e/o atti che ANAC intenderà adottare, e dei quali l'Università terrà conto in sede di attuazione e monitoraggio.

Per il triennio 2024-2026 è previsto il monitoraggio sul rispetto degli adempimenti e la sensibilizzazione del personale interessato anche con apposite "pillole formative".

In attuazione di quanto precede, nel corso del 2024, l'Università del Salento:

I. adotterà misure per impedire l'assunzione di dipendenti ovvero il conferimento di incarichi verso coloro che versano nella condizione di cui all'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001;

II. richiederà ai soggetti titolari dei poteri in questione (poteri autoritativi o negoziali), ossia ai componenti del Consiglio di Amministrazione, il Direttore e, ove ne ricorrano i presupposti, ai Dirigenti, di rendere apposita dichiarazione agli effetti dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001, per ciò che concerne il cd. revolving doors per attività successiva;

III. effettuerà, a cura del RPCT, e in aderenza al modello operativo raccomandato dal P.N.A. 2022, le verifiche puntuali sui soggetti interessati dal divieto, mediante accesso alle banche dati a disposizione dell'Ente, all'uopo redigendo apposito verbale di verifica;

IV. segnalerà, a cura del RPCT, all'A.N.AC. e alle ulteriori Autorità competente le ipotesi di violazione del divieto, come riscontrate in sede di verifica.

#### Sintesi schematica della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage / Revolving doors)	Adeguamento atti di conferimento di incarico / contratto di lavoro / appalto	RPCT	entro dicembre 2024	Aggiornamento degli atti standard	<b>Valore atteso:</b> 100%  <b>Impatti attesi:</b> Rafforzamento dei controlli tesi al presidio della misura del <i>pantouflage</i> / <i>revolving doors</i>  Identificazione di eventuali violazioni
	Flussi informativi verso il RPCT relativamente alle irregolarità riscontrate		a evento, tempestivo	Flussi informativi verso il RPCT relativi alle irregolarità riscontrate	
	Acquisizione della dichiarazione di exit		a evento, tempestivo	Monitoraggio del RPCT in merito all'avvenuta acquisizione delle dichiarazioni	
	Verifiche successive		Puntuali, su tutti i soggetti interessati dal divieto	Report di verifica	

#### Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile (M7)

Sull'argomento ci si riporta a quanto già esposto nella introduzione della presente sezione, ovvero all'obiettivo strategico "Incrementare i livelli di trasparenza nei confronti degli stakeholder esterni", ed alle relative azioni da intraprendere, nonché agli indicatori relativi, per il triennio 2023-2025, al numero di iniziative da organizzare in materia di prevenzione della corruzione ed al numero di soluzioni innovative realizzate.

**Informatizzazione dei processi (M8)**

Come previsto dal P.N.A., tale misura dovrebbe consentire, per tutte le attività dell'Università, la tracciabilità dei processi con l'individuazione delle responsabilità per ciascuna fase. Per tale misura, nel corso del 2024, verranno individuate le eventuali azioni di informatizzazione da attuare al fine di semplificare i processi.

**Accesso telematico e riutilizzo di dati, documenti e procedimenti (M9)**

Tale misura consente l'apertura dell'Università verso l'esterno e, di conseguenza, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza.

Attraverso le pubblicazioni nella sezione del sito web "Amministrazione Trasparente", l'Università del Salento provvede, conformemente a quanto previsto dalla legge, a rendere facilmente accessibili e riutilizzabili le informazioni di cui al D.Lgs. n. 33/2013, nonché a rendere disponibile il presente Piano.

A tal fine l'Università provvede a mettere a disposizione la posta elettronica quale strumento per l'esercizio del diritto di accesso da parte dei soggetti interessati, dandone evidenza in apposita sezione del proprio sito web.

Nel corso del 2024 continuerà ad essere implementato tale canale.

**Obblighi informativi nei confronti del RPCT (M10)**

Come sopra anticipato, ai fini dell'adempimento delle rispettive funzioni in materia di anticorruzione e trasparenza, il RPCT si avvale del supporto e della imprescindibile collaborazione di tutto il personale aziendale.

In particolare, ferma restando l'attività di monitoraggio continuo direttamente operata dal RPCT, i Dirigenti dell'Università dovranno segnalare tempestivamente, per iscritto, eventuali disfunzioni ovvero irregolarità riscontrate.

Ai fini della predisposizione della relazione annuale (entro il 15 dicembre o diverso termine indicato dall'A.N.AC.) e dell'aggiornamento del presente Piano (entro il 31 gennaio di ogni anno), tali soggetti, ove richiesto dal RPCT, sono altresì tenuti a trasmettere, all'indirizzo e-mail del RPCT, una relazione dettagliata in merito all'attività di monitoraggio svolta nell'ultimo anno, affinché il RPCT possa fare riferimento ad ulteriori elementi e riscontri sull'intera organizzazione e sulle attività dell'Ente.

Resta salva la possibilità, per il RPCT, di programmare sessioni di coordinamento annuali, al fine di interloquire direttamente con ciascun dipendente.

**Sintesi schematica della misura**

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
<b>Obblighi informativi nei confronti del RPCT</b>	Relazione di sintesi dei Responsabili	RPCT	entro il 15 novembre di ogni anno	Relazione agli atti dell'ufficio del RPCT	<b>Valore atteso:</b> 100%  <b>Impatti attesi:</b> Raccordo costante tra il RPCT e i responsabili delle strutture (sistema rete)

**Gestione risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati (M11)**

L'Università del Salento garantisce un'idonea gestione delle proprie risorse umane e finanziarie attraverso la previsione e/o il miglioramento delle seguenti attività:

- per quanto possibile, la separazione delle funzioni, dei ruoli e delle responsabilità;
- formalizzazione delle fasi dei diversi processi;
- tracciabilità degli atti adottati nell'ambito dei vari processi;
- tracciabilità dei flussi finanziari;
- trasparenza, completezza e veridicità della rendicontazione;
- puntuale definizione dei poteri e delle deleghe;
- laddove possibile, rotazione degli incarichi, in base all'organizzazione interna, e funzionale allo svolgimento dell'attività statutaria e al perseguimento dei correlati obiettivi;
- ricognizione e aggiornamento delle procedure esistenti.

### Sintesi schematica della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
Gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati	Adeguamento dell'organizzazione dell'Università ai principi sopra enucleati	CdA / Direttore / Uffici competenti / RPCT (per coordinamento)	in essere	Procedure interne e PTPCT	<p><b>Valore atteso:</b> 100%</p> <p><b>Impatti attesi:</b> Valorizzazione dei principi di buona organizzazione e <i>risk management</i></p>

### Rotazione (o misure alternative) (M12)

L'istituto della rotazione del personale prevede 2 forme di attuazione della stessa: ordinaria e straordinaria.

La **rotazione ordinaria** del personale, come specificato da ANAC (PNA 2019/2021 – all. 2) è una misura di organizzativa preventiva della corruzione introdotta dall'art. 1, co. 5, lett. b) della legge n. 190/2012, con il fine di limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

La *ratio* alla base della norma è quella di evitare che un soggetto sfrutti una posizione di potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate. Tenuto anche conto della finalità sostanziale della misura e dello scopo della norma, l'ambito soggettivo è riferito a tutti i pubblici dipendenti, sia dirigenti che non dirigenti.

L'ANAC ha precisato che "le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e a vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'Amministrazione". Circa i vincoli di natura soggettiva, ha stabilito che "le amministrazioni sono tenute ad adottare misure di rotazione compatibili con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati soprattutto laddove le misure si riflettono sulla sede di servizio del dipendente". Relativamente ai vincoli di natura oggettiva, ha stabilito che "la rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico".

L'ANAC, a riguardo, nella Delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, in attuazione dell'art. 1, co. 60 e 61, della Legge 190/2012 esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi di competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa. Proprio per prevenire situazioni come queste, la formazione rappresenta la misura fondamentale per garantire ai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dar luogo alla rotazione. Dovrà essere privilegiata un'organizzazione del lavoro che preveda periodi di affiancamento dei responsabili di alcune attività con altri operatori che nel tempo possano sostituirli e un aumento della condivisione delle conoscenze professionali per l'esercizio di determinate attività, evitando così l'isolamento di certe mansioni e l'articolazione delle competenze. Le modalità di attuazione della misura, rimesse all'autonoma determinazione delle amministrazioni non giustificano, tuttavia, la mancata applicazione della disciplina nella programmazione del conferimento dei nuovi incarichi sulla rotazione ordinaria. Il RPCT dovendo verificare, d'intesa con il dirigente competente, «l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione», propone una programmazione puntuale per la rotazione ordinaria del personale. L'art. 1, co. 4, lett. e) della Legge 190/2012, dispone che spetta all'ANAC definire i criteri che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione. Occorre, quindi, assicurare l'alternanza del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione, per limitare fenomeni di "mala gestione" e corruzione.

Si ribadiscono con il presente documento, le Linee guida sulla rotazione del personale dell'Università del Salento, che delineano il sistema di rotazione del personale dell'Università del Salento già adottate in occasione dell'aggiornamento del PTPC 2016- 2018, a cui si rinvia.

Questa amministrazione nel corso degli ultimi anni ha realizzato un avvicendamento in molte posizioni organizzative (capi ufficio e capi servizio), frutto dell'attuazione dei provvedimenti di riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale e dei Dipartimenti, che hanno previsto l'attribuzione di tali incarichi a seguito di procedure ad evidenza pubblica.

Pertanto, il mutamento delle posizioni organizzative, originato non esclusivamente dall'intento di operare la rotazione ma dalla volontà di dare attuazione a un mutato assetto organizzativo, ha di fatto conseguito il risultato di un avvicendamento del personale a capo di uffici/servizi dell'Amministrazione centrale e dei Dipartimenti.

La rotazione del personale resta, tuttavia, una misura attuabile dall'Amministrazione con una certa prudenza per via della costante e progressiva contrazione del personale, ivi compreso il personale dirigente dell'Università del Salento, al fine di



evitare problemi di mal funzionamento della macchina amministrativa tale da creare pregiudizio o pericolosi spazi in cui si potrebbero insinuare fatti corruttivi. La diffusa formazione che annualmente viene offerta al personale con l'intento di fornire gli strumenti tecnici e giuridici per l'applicazione delle norme su corruzione, trasparenza e materie attinenti alle procedure amministrative nonché le modalità operative di "segregazione delle funzioni" che all'interno degli uffici vengono adottate per favorire la condivisione delle attività tra più operatori ed il controllo piramidale sugli atti, costituiscono lo strumento ordinario utilizzato con valenza preventiva.

Si segnala inoltre che non è stato necessario ricorrere a misure di rotazione "straordinaria", ossia quella da applicarsi in conseguenza del verificarsi di fenomeni corruttivi, in quanto non si sono verificate tali fattispecie. In ogni caso nel nuovo testo modificato del succitato Codice Etico e di Comportamento dell'Ateneo verrà introdotto l'obbligo per i dipendenti di comunicare all'amministrazione l'avvio nei propri confronti di procedimenti penali.

#### Sintesi schematica della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
Rotazione (ordinaria e straordinaria)	Rotazione ordinaria/ Segregazione delle funzioni	RPCT	In sede di progettazione delle procedure dovrà essere considerato il profilo della segregazione delle funzioni	Risultanze della procedura adottata, conferente al principio di segregazione delle funzioni	<b>Valore atteso:</b> 100%  <b>Impatto atteso:</b> Contenimento del rischio di eccessive concentrazioni di potere in capo ad un unico soggetto
	Trasferimento obbligatorio/ Rotazione straordinaria	Consiglio di Amministrazione	ad evento	Adozione del provvedimento	

#### Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A. (M13)

Ai sensi dell'art. 35-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dalla l. 190/2012, "Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari".

In attuazione di quanto previsto dalla disposizione sopra richiamata, i componenti di (eventuali) commissioni richiamate e i relativi segretari rendono apposita dichiarazione, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000, nella quale attestano l'inesistenza di condanna per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale, oltre all'insussistenza di situazioni di conflitto d'interessi o di cause di astensione.

#### Sintesi schematica della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.	Acquisizione delle dichiarazioni ai sensi dell'art. 35-bis, D.Lgs. 165/2001 / Assenza di conflitto di interessi o ulteriori cause di astensione	RPCT	Puntuale	Presenza delle dichiarazioni di ogni componente della commissione / segretario / incarico di assegnazione alla Funzione	<b>Valore atteso:</b> controllo del 5% delle dichiarazioni entro il 2024  <b>Impatti attesi:</b> Rafforzamento dei controlli

#### Incarichi extra-istituzionali (M14)

Lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario, può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi, altresì, come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi. La Legge n. 190/2012 ha modificato l'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, in

particolare, prevedendo tra l'altro che:

- a. in sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, le amministrazioni debbono valutare tutti i profili di conflitto di interesse, anche quelli potenziali; l'istruttoria circa il rilascio dell'autorizzazione va condotta accuratamente, tenendo presente che la possibilità di svolgere incarichi va valutata anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica, nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente;
- b. il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'Amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti (cioè quelli che è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno dell'Amministrazione di appartenenza), per consentirle di valutare tempestivamente (pur non essendo necessario il rilascio di una formale autorizzazione), l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e, se del caso, comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico. Il regime delle comunicazioni, in via telematica, al Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) avente ad oggetto gli incarichi, si estende anche agli incarichi gratuiti;
- c. continua comunque a rimanere estraneo al regime delle autorizzazioni e comunicazioni l'espletamento degli incarichi espressamente menzionati nelle lettere da a) ad f-bis) del comma 6, dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, per i quali il legislatore ha compiuto a priori una valutazione di non incompatibilità; essi, pertanto, non devono essere autorizzati né comunicati all'Amministrazione;
- d. è disciplinata esplicitamente un'ipotesi di responsabilità erariale per il caso di omesso versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore, con espressa indicazione della competenza giurisdizionale della Corte dei Conti.

La disciplina appena richiamata deve, però, essere coordinata con quella speciale dettata, sia dal D.P.R. n. 382/1980 sia dalla Legge n. 240/2010, tenendo conto che anche tali norme speciali devono essere lette oggi alla luce del principio della prevenzione dei conflitti, anche potenziali, di interessi.

La disciplina speciale per i professori e ricercatori universitari dettata nel D.P.R. n. 382 del 1980 si fonda sulla distinzione tra il regime del tempo pieno, per il quale, nell'esclusione di qualunque attività professionale, sono indicate attività compatibili e quello di tempo definito, che consente di esercitare attività libero professionali e di consulenza che sono espressamente vietate per il tempo pieno (art. 11). Tale disciplina poi, indipendentemente dal regime di tempo prescelto, prevede l'aspettativa obbligatoria d'ufficio per una serie di incarichi esterni (art. 13). La disciplina è stata poi ampiamente rivisitata dalla legge n. 240/2010, che si è innestata in parte sulla normativa vigente, prevedendo diverse disposizioni in materia di incompatibilità dei docenti universitari.

Inoltre, per la disciplina dell'istituto nell'ambito dell'Università del Salento si fa riferimento alle circolari informative sugli obblighi in materia di autorizzazione degli incarichi dei pubblici dipendenti ai sensi dell'art. 53 del d. lgs. n. 165/2001, diramate da parte della Ripartizione Risorse Umane a tutto il personale attraverso TITULUS e ai responsabili dell'unità di inserimento sul portale PERLA del Dipartimento della Funzione Pubblica anche attraverso e-mail. Tali circolari sono pubblicate sul sito istituzionale nella pagina del sito internet di Ateneo dedicata alla Ripartizione Risorse Umane e, dunque, facilmente consultabili.

Con D.R. n. 667/2017 è stato emanato il Regolamento sugli incarichi e le incompatibilità dei Docenti dell'Università del Salento pubblicato sul sito istituzionale nella sezione dedicata "Statuto e normative". Esso disciplina le attività extraistituzionali dei docenti dell'Ateneo, per garantirne la compatibilità con le funzioni e l'organizzazione dell'Ateneo e tutelare il buon andamento dell'azione amministrativa, la trasparenza dei servizi prestati agli studenti e il rispetto dei doveri di imparzialità dei dipendenti pubblici. In allegato al Regolamento sono stati resi disponibili i seguenti modelli ad uso dei docenti: a) Modello di richiesta di autorizzazione; b) Modello di nulla osta per insegnamento fuori sede; c) Modello di comunicazione di attività da svolgere all'estero; d) Modello di comunicazione di dubbio o di diligenza.

A seguito dell'approvazione del nuovo Statuto di Ateneo, e del conseguente nuovo assetto organizzativo dallo stesso introdotto, con particolare riferimento alla soppressione delle Facoltà, si è reso necessario l'aggiornamento del suddetto Regolamento sugli incarichi e le incompatibilità dei docenti dell'Università del Salento. La bozza di "Regolamento sugli incarichi e le incompatibilità dei Docenti dell'Università del Salento", trasmessa dalla Ripartizione delle Risorse Umane in data 4/10/2018, con la relativa modulistica allegata, sarà istruita ed approvata non appena i competenti Organi avranno assunto le necessarie determinazioni.

Si segnala inoltre che la CRUI ha avviato i lavori per la predisposizione di una bozza di "Regolamento di ateneo degli incarichi esterni dei professori e ricercatori", che sarà valutato in fase di revisione del regolamento interno.

Per il triennio 2024-2026 è previsto il monitoraggio sul rispetto degli adempimenti e la sensibilizzazione del personale interessato anche con apposite "pillole formative".

**Sintesi schematica della misura**

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
Incarichi extraistituzionali conferiti o autorizzati	Richiesta di autorizzazione da indirizzare al CdA	RPCT (redige il format autorizzatorio)	in essere	Format reso disponibile al personale dipendente	<b>Valore atteso:</b> 100%
	Verifica in ordine all'assenza di conflitto di interessi	CdA, sentito il RPCT	puntuale, ad evento	Riscontro formale del CdA, da cui risulta la verifica in ordine all'assenza di conflitto di interessi	<b>Impatto atteso:</b> Sensibilizzazione dei dipendenti in relazione al problema inerente allo svolgimento di incarichi esterni all'Università in situazione di conflitto di interessi

**Trasparenza (M15)**

Relativamente alla trasparenza, intesa quale misura di prevenzione di livello generale, si rinvia alla Sezione II del presente Piano.

**Patto di integrità (M16)**

In ottemperanza a provvedimenti dell'ANAC in materia di vigilanza e controllo nell'anticorruzione è stato adottato il Patto di integrità, pubblicato nel sito internet istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente/altri contenuti/prevenzione della corruzione".

L'art. 1, co. 17, della l. 190/2012 prevede espressamente l'obbligo di introdurre negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito, clausole di rispetto della legalità la cui inosservanza può essere sanzionata.

Il Patto d'Integrità è un documento, presidiato da sanzioni, contenente una serie di condizioni dirette a valorizzare comportamenti eticamente adeguati che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare, permettendo così un "controllo reciproco" delle parti contrenti.

La legittimità di questa tipologia di misure è sancita, tra l'altro, da una specifica determinazione della Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici (determinazione 4/2012 dell'AVCP), che ha evidenziato come l'accettazione delle clausole sancite nei Protocolli di legalità, attraverso la presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, comporti in realtà l'accettazione di regole comportamentali già doverose per tutti i concorrenti, e che in caso di loro violazione aggiungono anche sanzioni di carattere patrimoniale alla comune conseguenza dell'estromissione della gara.

Pertanto, in attuazione di quanto sopra, l'Università del Salento prevede che tutti i contratti inerenti a lavori, servizi e forniture debbano essere accompagnati dal Patto di integrità, il quale costituisce parte integrante del presente PIAO.

In tutti gli avvisi, i bandi di gara, le lettere di invito, le Richieste di Offerta o formule analoghe di acquisto è riportato che il mancato rispetto delle clausole contenute nel Patto d'Integrità costituisce causa di esclusione dalla procedura.

A lato del Patto di Integrità, la Stazione promuove l'utilizzo dello strumento del Protocollo di Legalità quale ulteriore presidio avverso fenomeni corruttivi o di illegalità, anche come da ultimo disciplinato dal d.l. n. 76/2020, conv. in l. n. 120/2020 (c.d. "Decreto Semplificazioni").

**Sintesi schematica della misura**

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
Patto di Integrità	Patto di Integrità	RPCT	in essere	Adozione Patto di Integrità	<b>Valore atteso:</b> 100%
	Adeguamento degli atti di affidamento		in essere	Adeguamento format	<b>Impatti attesi:</b> Sensibilizzazione degli operatori economici
	Flussi informativi verso il RPCT		a evento, tempestivo	Flussi e comunicazioni tracciate	Rafforzamento dei controlli nell'ambito delle procedure di affidamento

### Misure antiriciclaggio e contrasto del finanziamento del terrorismo (D.Lgs. n. 231/2007) (M17)

Le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pp.aa. sono tenute ad adottare sono disciplinate all'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 ("Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione").

In tema, è altresì intervenuto il provvedimento della Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia del 23 aprile 2018, recante le "Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni".

In relazione a tali misure, il P.N.A. 2022, con specifico riferimento alle linee di finanziamento PNRR / PNC, tenuto conto di quanto previsto dal Regolamento UE 2021/241, ha precisato che:

• "Tali presidi, al pari di quelli anticorruzione, sono da intendersi come strumento di creazione di valore pubblico, essendo volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali. Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale" (pag. 24);

• "[...] se rientranti nell'ambito di applicazione dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 [...]", le Amministrazioni "[...] sono tenute all'ottemperanza degli obblighi antiriciclaggio descritti dal decreto medesimo, valorizzando il più possibile il coordinamento con le misure anticorruzione, in modo da realizzare i più volte citati obiettivi di semplificazione e razionalizzazione dei controlli pubblici previsti dalla legislazione vigente".

• "Anche il Gruppo di Azione Finanziaria Internazionale, nel rivedere di recente la Raccomandazione n. 24, ha fatto espresso riferimento alla necessità per gli Stati di assicurare la disponibilità di informazioni sul titolare effettivo nell'ambito degli appalti pubblici". Si previsa altresì che "In attuazione della V direttiva europea antiriciclaggio è stata istituita un'apposita sezione del Registro delle Imprese al cui interno devono confluire le informazioni relative alla titolarità effettiva di persone giuridiche, trust e istituti giuridici affini. Gli obblighi sul titolare effettivo previsti in relazione alle spese PNRR si applicheranno a tutti i contratti pubblici una volta istituita la sopra citata sezione del Registro delle Imprese. Le regole in materia di comunicazione, accesso e consultazione dei dati e delle informazioni relativi alla titolarità effettiva sono dettate dal D.M. 11 marzo 2022, n. 55".

Giova evidenziare che con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. n. 216 del 28.11.2023 il Direttore Generale Dott. Donato De Benedetto è stato nominato gestore delle segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio di cui al D.M. 25 settembre 2015 ed al successivo provvedimento UIF del 23 aprile 2018.

In base a quanto appena esposto, e limitatamente alle previsioni normative e di prassi, in concreto, applicabili all'Università del Salento, nel corso del 2024 si procederà a identificare gli appalti interessati da linee di intervento PNRR / PNC, nell'ottica di curare la verifica in merito alla titolarità effettiva delle imprese che partecipano alle procedure di affidamento in questione.

#### Sintesi schematica della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
Misure antiriciclaggio PNRR	Verifica della "titolarità effettiva" agli effetti della disciplina in materia di PNRR / PNC, nei limiti di concreta applicazione all'Università, ed in relazione agli appalti inerenti	RPCT	entro dicembre 2024	Adeguatezza format	<p><b>Valore atteso:</b> 100%</p> <p><b>Impatto atteso:</b> Sensibilizzazione degli operatori economici</p> <p>Adeguatezza alle misure PNRR / PNC Rafforzamento dei controlli nell'ambito delle procedure di affidamento</p>

#### Organismi Partecipati

La partecipazione dell'Ateneo in enti terzi è disciplinata dall'art. 88 dello Statuto. Con l'aggiornamento del Piano 2016-2018, è stato previsto che l'Ufficio Partecipate e Spin Off provvedesse, entro il 2016, a trasmettere a tutte le società partecipate dall'Ateneo lo schema di Protocollo di Legalità, per la condivisione e rispetto delle misure di anticorruzione e trasparenza, nell'ambito dell'attività di indirizzo e di impulso riconosciuta in capo alle amministrazioni nei confronti degli enti partecipati. Tale format era stato deliberato dal gruppo di Lavoro CoDAU Trasparenza e Anticorruzione (GLAT) nella riunione del 21 dicembre 2015 e fatto proprio dalla Direzione Generale alla luce delle Linee Guida approvate dall'Autorità (deliberazione n. 8/2015).

Nel corso del 2016 sono proseguite le attività di razionalizzazione degli enti partecipati dall'Università del Salento, approvate con il precedente Piano operativo di razionalizzazione delle partecipate di Ateneo (approvato con Del. CdA n. 57 del 31/05/2015).

Tale processo è stato aggiornato con l'approvazione della "Revisione straordinaria delle Partecipazioni art. 24 del d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175" pubblicata in "Amministrazione trasparente – Enti controllati – Società Partecipate".

A seguito di questa determinazione nel corso del 2017 e del 2018 sono stati realizzati gli ulteriori interventi di razionalizzazione previsti, di cui alla relazione approvata con Del. CdA n. 307 del 27/11/2018 e trasmessa alla Corte dei Conti. La razionalizzazione periodica delle partecipazioni art 20 del D. Lgs. 19 agosto 2016 n. 175 è proseguita anche negli anni successivi, come da determinazioni del CdA pubblicate nella predetta pagina di "Amministrazione Trasparente".

Nel frattempo, con D.R. n. 630 del 22.11.2017/2017 è stato emanato il Regolamento per la disciplina dei rapporti tra l'Università del Salento, le imprese spin-off della ricerca e le start-up innovative. Il Regolamento, in materia di creazione d'impresa, declina le modalità di istituzione e accreditamento delle imprese spin-off e start-up innovative presso l'Università; a tal fine, esso definisce i criteri generali per la disciplina dei rapporti tra l'Università e tali imprese, sia con riferimento alle modalità di accesso ai servizi di sostegno e sviluppo offerti dall'Università, sia in relazione alla partecipazione ed al coinvolgimento del personale dipendente dell'Università, nonché alla partecipazione della stessa Università in tali imprese.

Con successivo D.R. n. 203 in data 08.04.2021 è stato emanato il nuovo Regolamento per la disciplina dei rapporti tra l'Università del Salento, le imprese spin-off della ricerca e le start-up innovative, con le modifiche agli art. 7, comma 3 (condizioni di partecipazione), 8 comma 1 (durata partecipazione), 11 comma 5 (incompatibilità), 16 comma 2 (permanenza e utilizzo della struttura dell'Università) e 17 comma 2 (criteri di composizione e nomina commissione spin-off).

Con nota prot. n. 6156 del 19 gennaio 2018 è stata resa informativa agli Enti Partecipati sugli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società partecipate della pubblica Amministrazione e relativa attuazione.

Con la nota sono stati forniti indirizzi operativi a seguito dell'emanazione da parte dell'ANAC con delibera n. 1134 del 08/11/2017 delle misure anticorruzione e trasparenza da adottare.

Con la nota è stato trasmesso anche un format da compilare e da restituire all'Ateneo al fine di consentire la pubblicazione sul sito istituzionale dei dati richiesti dalla normativa sulla trasparenza, ancorché solo una minima parte delle società partecipate dall'Università del Salento rientri nell'ambito soggettivo di applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Anche nel corso dell'anno 2023 è proseguita l'attività di monitoraggio e di informativa alle società partecipate.

Completate le attività di razionalizzazione questa Amministrazione si impegna a garantire il costante espletamento della funzione di impulso e di indirizzo nei confronti degli organismi partecipati e di valutare le fattispecie in cui sarà opportuno prevedere la sottoscrizione di appositi Protocolli di Legalità, in considerazione della quota di partecipazione nell'ente e dell'attività posta in essere dall'organismo partecipato.

### 2.3.5.2 Misure di Prevenzione Specifiche e relativo monitoraggio

Le misure ulteriori sono quelle individuate dall'Università del Salento con riferimento alle specifiche aree di rischio e attività a rischio corruzione. L'identificazione di tali misure è effettuata tenendo presente i costi stimati delle stesse, il loro impatto sull'organizzazione e il grado di efficacia attribuito a ciascuna di esse.

#### **Criteri per il conferimento di incarichi di prestazione di lavoro autonomo**

Nell'ambito delle procedure selettive finalizzate al conferimento di incarichi di lavoro autonomo, l'Università del Salento continua a porre i seguenti interventi operativi al fine di prevenire situazioni di incompatibilità e, dunque, arginare il fenomeno corruttivo, sulla scorta delle prescrizioni contenute nella legge n. 190/2012 e soprattutto nella legge n. 240/2010 (cd. legge Gelmini):

- inserire, nei bandi per il conferimento di contratti di prestazione occasionali di lavoro autonomo, un'apposita clausola che limiti la partecipazione alle procedure comparative, escludendo coloro che abbiano un grado di parentela o di affinità, fino al quarto grado compreso, con un professore appartenente al Dipartimento indicente il bando, ovvero con il Magnifico Rettore, il Direttore Generale o un componente del Consiglio di Amministrazione dell'Università del Salento. È opportuno tuttavia precisare che il MIUR, con nota n. 39420 del 18.04.2019, ha informato gli Atenei che la Corte Costituzionale, investita della questione di legittimità costituzionale dell'art. 18, comma 1, lettera b), ultimo periodo, della legge 30 dicembre 2010, n. 240 in riferimento agli artt. 3 e 97 della Costituzione, nella parte in cui non prevede – tra le condizioni che impediscono la partecipazione ai procedimenti di chiamata dei professori universitari – il rapporto di coniugio con un docente appartenente al dipartimento o alla struttura che effettua la chiamata, ovvero con il rettore, il direttore generale o un componente del consiglio di amministrazione dell'ateneo, con sentenza n. 78 del 9 aprile 2019, si è espressa escludendo l'illegittimità costituzionale della citata norma. Ad avviso della Corte, il legislatore ha, infatti, intenzionalmente omesso di ricomprendere i coniugi nella disposizione che limita l'accesso ai concorsi universitari, in considerazione dei significativi profili differenziali di tale istituto, tali da giustificare un trattamento legislativo diversificato. Si afferma pertanto il principio che solo la legge può disporre eventuali limitazioni all'accesso alle procedure concorsuali. Pertanto, in base a tale importante pronuncia l'incompatibilità di cui all'art. 18, comma 1, lettera b), ultimo periodo, della

legge 30 dicembre 2010, n. 240 non può intendersi applicabile al rapporto di coniugio bensì esclusivamente al rapporto di parentela e affinità. Con la succitata nota, quindi, il MIUR ha invitato gli Atenei a voler verificare le disposizioni previste nei propri Regolamenti di autonomia al fine di rendere coerenti gli stessi con il richiamato principio;

- vigilare sul rispetto dei dettami del Codice Etico e di Comportamento, adottato da questo Ateneo con D.R. n. 226 del 20 aprile 2021, così come previsto anche dall'art. 23 della Legge n. 240 del 30/12/2010. Si richiamano in questa sede, in particolare, gli art. 6 e seguenti del predetto Codice, che disciplinano nello specifico i doveri imputabili ai componenti della comunità universitaria.

La preclusione di cui alla legge Gelmini, art. 18, lett. b), c. 1, in relazione alla partecipazione ai procedimenti per la chiamata dei professori di prima e seconda fascia di *“coloro che abbiano un grado di parentela o di affinità fino al quarto grado compreso, con un professore appartenente al dipartimento o alla struttura che effettua la chiamata ovvero con il Rettore, il Direttore Generale o un componente del consiglio di amministrazione dell'Ateneo”* è stata recepita anche per le prestazioni professionali conferite dall'Ateneo prima col Protocollo di azione poi con il *“Regolamento per il conferimento di incarichi esterni di lavoro autonomo ai sensi dell'art. 7, comma 6, del D. lgs. 30 marzo 2001, n. 165”*, emanato con D.R. 46 del 24 gennaio 2014.

Anche lo Statuto d'Ateneo dispone in ordine all'incompatibilità dei componenti degli organi, così come ribadito nel Regolamento Generale d'Ateneo all'art. 46.

### **Composizione e attività delle commissioni esaminatrici dei concorsi banditi dall'Università del Salento**

A seguito di procedure aperte indette nel corso del 2014 sono stati istituiti:

- l'Albo dei componenti delle Commissioni esaminatrici dei concorsi banditi dall'Università del Salento per il reclutamento del personale tecnico amministrativo a tempo determinato ed indeterminato e nelle procedure per il conferimento di incarichi esterni di lavoro autonomo (contratti di collaborazione coordinata e continuativa, contratti di prestazione d'opera professionale, contratti di prestazione occasionale);
- l'Albo dei segretari verbalizzanti delle Commissioni esaminatrici dei concorsi banditi dall'Università del Salento sempre per il reclutamento del personale di cui al precedente punto.

Con D.D. n. 917 del 22.12.2023 è stato emanato l'Avviso per l'istituzione del nuovo Albo dei segretari verbalizzanti delle Commissioni esaminatrici, sono state approvate le nuove Linee Guida per l'istituzione e la gestione dell'Albo e sono stati revocati gli Albi di cui sopra.

Si è, inoltre, ravvisata la necessità di procedere alla revisione e all'aggiornamento del Regolamento sul reclutamento del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e a tempo determinato. Nel corso del 2020 è stato emanato, con D.R. n. 195 in data 11 marzo 2020, il Regolamento in materia di accesso esterno all'impiego presso l'Università del Salento.

Con D.R. 1082 del 6.12.2023 è stato emanato il nuovo Regolamento per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24 della legge 240 del 30.12.2010, nel testo novellato dall'art.14, comma 6- decies del D.L. 30.04.2022, n. 36, convertito con L. 29.06.2022, n. 79.

### **Rispetto termini procedurali**

La Legge n. 190/2012 individua il rispetto dei tempi procedurali come strumento per combattere la corruzione, migliorando la trasparenza e l'efficienza dell'azione amministrativa.

Ruolo fondamentale deve, pertanto, essere svolto dai Dirigenti e, alla luce del presente Protocollo, anche dai Referenti per la corruzione, che devono:

1. attestare, entro il 31 dicembre di ogni anno, il monitoraggio annuale del rispetto dei tempi procedurali (legge n. 190/2012 art. 1, comma 28);
2. informare tempestivamente e senza soluzione di continuità il Responsabile della prevenzione della corruzione in ordine al mancato rispetto dei tempi procedurali e di qualsiasi altra anomalia che comporti la mancata attuazione del Piano.

A tal proposito, si invitano tutte le Strutture e i relativi Responsabili a rispettare i termini entro cui devono essere conclusi i procedimenti amministrativi di rispettiva competenza così come censiti nella tabella allegata al Regolamento di attuazione della l. n. 241/1990 e pubblicata sul sito istituzionale nella sezione *“Statuto e regolamenti”* oltre che nel portale *“Amministrazione Trasparente”* – Sezione Attività e Procedimenti – Tipologie di procedimento.

Al fine di permettere al RPCT di effettuare un efficace monitoraggio i Responsabili e Dirigenti forniranno al RPCT con cadenza semestrale un dettagliato elenco dei procedimenti amministrativi relativi alle attività a rischio corruzione individuate nella Tabella allegata al presente Piano e posti in essere nell'Area di competenza con i termini di effettiva conclusione.

A tal fine, si invitano i *“dipendenti”* che svolgono le attività a rischio di corruzione ad aggiornare trimestralmente il proprio Responsabile di Struttura circa il rispetto dei tempi procedurali e di qualsiasi altra anomalia accertata, indicando, per ciascun procedimento nel quale i termini non sono stati rispettati, le motivazioni in fatto e in diritto di cui all'art. 3 della legge 241/1990, che giustificano il ritardo.

I dipendenti dovranno utilizzare una griglia dove saranno indicate almeno le seguenti voci:

Oggetto del procedimento - Ufficio interessato - Responsabile del procedimento - Termine (legale o regolamentare) di conclusione del procedimento - Termine di conclusione effettivo - Motivazioni del ritardo.

### **Sovvenzioni e contributi agli studenti**

Stante la frammentazione esistente nella gestione dei processi di esonero o di rimborso della contribuzione universitaria o di corresponsione di provvidenze economiche, si è ritenuto di dover definire criteri omogenei tra amministrazione centrale e Dipartimenti per l'erogazione uniforme delle sovvenzioni e dei contributi agli studenti al fine di limitare il più possibile la discrezionalità interpretativa ed operativa, contenendo al minimo i casi in cui l'erogazione del beneficio dipenda dall'attività di valutazione di singoli o di commissioni.

È emersa inoltre la necessità di individuare criteri di valutazione, nell'esame delle richieste di benefici agli studenti, che si basino il più possibile su una valutazione oggettiva di merito e di reddito, prevedendo anche meccanismi di automatismo nella elaborazione delle graduatorie.

A tal fine, è stato costituito apposito gruppo di lavoro che ha concluso la propria attività fornendo indicazioni operative che, sulla base della normativa e dei regolamenti di ateneo in vigore, hanno esplicitato i criteri omogenei da osservarsi a cura degli Uffici dell'Amministrazione Centrale e dei Dipartimenti anche per il tramite degli Uffici di Segreteria Studenti, per l'erogazione uniforme di sovvenzioni ed agevolazioni economiche agli studenti, nonché di esoneri e rimborsi in favore degli stessi.

Si ribadisce la necessità, già richiamata nei precedenti Piani integrati, di evitare che i soggetti membri delle commissioni di valutazione delle domande di rimborso tasse ed altre sovvenzioni e contributi a studenti siano costituiti sempre dai medesimi soggetti. Il responsabile del relativo procedimento deve verificare l'effettiva rotazione degli stessi.

È altresì importante evitare che i componenti di organismi deputati alla valutazione di progetti studenteschi siano, anche indirettamente, legati ad associazioni universitarie che hanno avanzato richiesta di benefici nell'ambito della medesima procedura. Anche in tal caso i responsabili del relativo procedimento dovranno vigilare e relazionare al superiore su eventuali anomalie.

### **Obblighi di informativa dei partecipanti alle selezioni pubbliche indette dall'Ateneo**

L'obbligo di vigilanza su tali adempimenti è in capo al Dirigente o al referente per la corruzione competenti per procedimento.

Nell'ottica di rendere trasparente il maggior numero di procedimenti di selezione attuati nell'Ateneo, è stato approvato il Regolamento sulla valutazione dell'impegno didattico, di ricerca e gestionale dei professori e dei ricercatori a tempo indeterminato ai fini dell'attribuzione degli scatti biennali in attuazione dell'art. 6, comma 14 della legge 240/2010 e sulla valutazione ai fini e per gli effetti dell'articolo 6, commi 7 e 8 della legge 240/2010, emanato con D.R. n. 84 del 12.02.2021. Il Regolamento disciplina il sistema di valutazione per l'attribuzione degli scatti dei professori e dei ricercatori a tempo indeterminato al fine di riconoscere il complessivo impegno didattico, di ricerca e gestionale dei singoli ed i risultati conseguiti.

### **Misure di controllo della non coincidenza tra i componenti tecnici per la redazione delle specifiche tecniche necessarie per gli appalti di forniture e servizi (oltre che di lavori) e i componenti delle commissioni di gara**

Tutte le misure specifiche in materia di contratti pubblici devono necessariamente tener conto delle indicazioni e delle raccomandazioni previste dalla parte speciale del nuovo PNA 2022 di ANAC, ed in particolare delle previsioni relative a "Disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione", "Conflitti di interesse in materia di contratti pubblici", "Trasparenza in materia di contratti pubblici".

Al fine di evitare che i soggetti chiamati alla redazione dei capitolati tecnici delle pubbliche gare rivestano anche il ruolo di componenti delle Commissioni di gara, si prevede che questi ultimi, prima dell'insediamento della commissione, sottoscrivano apposita dichiarazione sostitutiva di notorietà ex art. 47 DPR n. 445/2000 in cui attestino, sotto la propria personale responsabilità, di non aver partecipato alla fase di stesura delle specifiche tecniche.

Inoltre, il responsabile del procedimento, all'atto di insediamento della commissione, verificherà il rilascio di tale dichiarazione da parte di tutti i componenti della commissione di gara e ne darà atto nel verbale di gara redatto dall'ufficiale rogante/segretario verbalizzante.

A tal fine è stato predisposto il *fac-simile* per il rilascio dell'autodichiarazione di non coincidenza nel senso suindicato disponibili sul sito istituzionale, sezione "Amministrazione Trasparente" - "Altri contenuti - corruzione".

### **Affidamento di contratti pubblici e regolamento sull'attività negoziale dell'Università del Salento**

Alla luce della disciplina allora vigente (Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50), nel 2018 l'Ateneo si è dotato di un Regolamento per l'attività negoziale dell'Università del Salento (emanato con D.R. n. 384 del 24.05.2019), che tiene conto sia delle Linee Guida n. 4 adottate dall'Anac con deliberazione del Consiglio dell'Autorità in data 26/10/2016 recanti "Procedure per l'affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, indagini di mercato e formazione e gestione degli elenchi di operatori economici", sia del c.d. correttivo al Codice degli appalti di cui al D.Lgs. n. 56/2017.

Il Regolamento si fonda sull'applicazione dei principi di trasparenza e di prevenzione della corruzione, pur sempre nell'ottica di attuare la semplificazione delle procedure di acquisto, laddove perseguibili, così come previsto nell'art. 36 del Codice.

Fermo restando il rispetto dei principi generali di cui all'art. 30 del Codice (economicità, efficacia, tempestività, correttezza, libera concorrenza, non discriminazione, trasparenza, proporzionalità, pubblicità, nonché del principio di rotazione), questa Amministrazione ribadisce l'obbligo di utilizzo di strumenti di acquisto e di negoziazione anche telematici, previsti dalle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa.

Inoltre, confermando quanto già suggerito in precedenza, relativamente alle gare di affidamento di forniture e servizi, si ribadisce l'invito alle Strutture interessate di non richiedere fatturati minimi per la partecipazione alle gare, onde evitare di restringere la partecipazione delle Ditte e favorire la massima concorrenza. Ove questi siano richiesti sarà necessario indicarne la ragione nei documenti di gara.

L'entrata in vigore del nuovo Codice degli appalti pubblici, d.lgs. 36/2023, comporta necessariamente un riesame degli istituti oggetto di modifica e, conseguentemente delle misure specifiche proposte.

### **Monitoraggio contratti**

#### **• Affidamenti diretti**

Al fine di consentire un più capillare controllo sul rispetto dei presupposti di legge, le Strutture che procedono ad affidamenti diretti dovranno trasmettere al RPCT un report contenente i provvedimenti di affidamento diretto di lavori, servizi e forniture aggiudicati nel semestre precedente.

#### **• contratti prorogati e/o affidati in via d'urgenza**

Le Strutture dovranno rendicontare al RPCT con cadenza semestrale sui contratti prorogati e i contratti affidati in via d'urgenza con le relative motivazioni.

#### **• rotazione fornitori**

Al fine di consentire un più capillare controllo sul rispetto del principio di rotazione, le Strutture dovranno comunicare al RPCT l'elenco degli affidamenti diretti allo stesso operatore economico nell'arco temporale di tre mesi.

#### **• procedure di importo inferiore alla soglia comunitaria**

Si raccomanda l'utilizzo del mercato elettronico, sia per gli ordini diretti, sia per la trattativa diretta che per le RdO (richieste di Offerte).

### **Controllo approvvigionamento di beni e servizi al di fuori del sistema convenzionale CONSIP**

Resta invariato l'obbligo del ricorso, per gli acquisti di beni e servizi, alle Convenzioni attive stipulate ai sensi dell'art. 26 della legge 488/1999 da Consip spa in ottemperanza all'art. 1, comma 449 della legge n. 296/2006 con le sole deroghe previste dall'art. 1, comma 510 della legge n. 208/2015 (legge finanziaria per il 2016). Le deroghe e le modalità di autorizzazione sono state definite nell'ambito del Regolamento per l'attività negoziale dell'Università del Salento.

### **Regolamento per la ripartizione del fondo incentivante per le funzioni tecniche**

Con D.R. n. 84 del 7/2/2019 è stato emanato il Regolamento per la ripartizione del fondo incentivante per le funzioni tecniche ex art. 113 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50.

Il Regolamento, in conformità all'art. 113, comma 3, del Codice, disciplina i criteri e le modalità di ripartizione del Fondo Incentivante per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti dell'Università del Salento per le attività indicate nell'art. 113, comma 2, del Codice, volte a consentire l'esecuzione dei contratti di lavori, servizi e forniture nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti.

Le attività di cui all'art. 113, comma 2, del Codice sono quelle di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di responsabile unico del procedimento, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione, di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudo statico art. 113 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50.

L'entrata in vigore del nuovo Codice degli appalti pubblici, d.lgs. 36/2023, comporta necessariamente un riesame degli istituti oggetto di modifica e, conseguentemente delle misure specifiche proposte.

### **Controlli a campione su dichiarazioni sostitutive**

Il Testo Unico in materia di documentazione amministrativa (D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445) raccoglie e coordina le numerose disposizioni normative previgenti in materia di semplificazione amministrativa, operando una precisa scelta a favore del principio di semplificazione, senza, con ciò, recare pregiudizio al principio di certezza. In particolare, l'amministrazione è tenuta ad effettuare idonei controlli, anche a campione, sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive di cui agli art. 46 e 47 del D.P.R. 445/00 (Dichiarazioni sostitutive di certificazioni e dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorietà).

Ferme restando le verifiche da effettuare sulle dichiarazioni sostitutive in tutti i casi in cui sorgono fondati dubbi sulla veridicità delle dichiarazioni rese, i Responsabili dei relativi procedimenti devono effettuare dei controlli a campione sulla totalità delle dichiarazioni rese nell'ambito di un determinato procedimento.

L'RPCT invita i referenti della corruzione a verificare che il controllo a campione sia effettuato su un numero predeterminato di autocertificazioni in rapporto percentuale sul numero complessivo, con riguardo ai singoli procedimenti amministrativi.



La percentuale di autocertificazioni e di dichiarazioni sostitutive da sottoporre a controllo a campione sarà determinata nel provvedimento iniziale di indizione della procedura, in misura non inferiore al 5%. Si potrà altresì prevedere che il campione delle dichiarazioni da verificare sarà estratto tra coloro che risulteranno vincitori e/o idonei.

Il campione da verificare dovrà essere individuato mediante sorteggio tra tutte le dichiarazioni sostitutive da verificare, alla presenza di due testi. La data e il luogo dell'estrazione dovranno essere preventivamente comunicati tra le news di Ateneo. Delle predette operazioni dovrà essere redatto apposito verbale.

La verifica a campione dovrà essere espletata entro un termine congruo rispetto alla data di conclusione del relativo procedimento, di norma quantificabile in mesi sei dalla data di adozione del provvedimento finale. Indicazioni in tal senso sono state diramate con circolare prot. n. 83168 del 28/3/2019.

### 2.3.6 La Trasparenza

Il presente paragrafo è stato redatto avendo riguardo, oltre alla normativa disciplinante l'argomento (L. n. 190/2012 e D. Lgs. n. 33/2013), alle indicazioni contenute:

- nella delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016 *“Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, comma 2 del d.lgs. 33/2013 recante «Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni»*;
- nella delibera dell'Autorità n. 1310 del 28 dicembre 2016 *“Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 modificato dal d.lgs. 97/2016”*;
- nell'allegato alla delibera n. 1310/2016 *“Elenco degli obblighi di pubblicazione”*;
- nella delibera ANAC n. 241 dell'8 marzo 2017 *“Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016”*;
- nella delibera ANAC n. 382 del 12 aprile 2017 *“Sospensione dell'efficacia della delibera n. 241/2017 limitatamente alle indicazioni relative all'applicazione dell'art. 14 co. 1 lett. c) ed f) del d.lgs. 33/2013 per tutti i dirigenti pubblici, compresi quelli del SSN”*;
- circolare n. 1/2019 del Dipartimento della funzione pubblica in materia di attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA);
- delibera n. 586 del 26 giugno 2019 recante indicazioni in merito ai criteri e alle modalità di applicazione dell'art. 14 co. 1, 1-bis e 1-ter del d. lgs. 33/2013, alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019;
- nel recente PNA 2022 di ANAC e successivo aggiornamento 2023.

Come è noto il mancato adempimento degli obblighi di cui al D.lgs. 33/2013 costituisce “elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili” (art.46). Tali responsabilità non ricadono unicamente sul Responsabile della trasparenza, infatti, ai sensi dell'art. 46, c.2, questi non risponde dell'inadempimento degli obblighi di pubblicazione o della mancata predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità se prova che ciò non è dipeso da causa non imputabile alla sua persona. Il Responsabile della trasparenza è coadiuvato dai “dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione, dai Responsabili dei Centri di Gestione amministrativa e tecnica, dai Responsabili amministrativi dei Centri di gestione autonoma che garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge”. Ove possibile, si è previsto di far coincidere la Struttura tenuta alla pubblicazione dei dati con la Struttura che detiene il dato in quanto responsabile dello stesso o in quanto ufficio istruttore del procedimento. Ciò per garantire maggiore tempestività nell'ostensione delle informazioni e per evitare il rischio di un difetto di comunicazione interna che comporterebbe un buco nella diffusione delle informazioni e quindi un *deficit* di trasparenza.

L'Università del Salento ha sempre avuto riguardo a garantire che tutte le azioni dell'Amministrazione fossero orientate verso un elevato livello di trasparenza e un accrescimento della cultura dell'integrità e della legalità. In particolare, si adottano principi di facile accessibilità, completezza e tempestività, semplicità di consultazione. Un valido strumento utile a garantire l'applicazione di detti criteri si è ritenuto fosse la ristrutturazione del portale di Ateneo. Il nuovo portale è stato configurato nell'ottica del miglioramento del posizionamento e della visibilità dell'Ateneo sul web, anche in una dimensione internazionale, integrando nuove funzionalità e servizi e adeguando il più possibile la struttura del portale con la struttura organizzativa dell'Ateneo. Tutto in un'ottica *user-friendly*, con una interfaccia grafica semplice, intuitiva, usabile ed in grado di raggiungere tutte le informazioni in modo immediato e con pochi *click*.

Il portale d'Ateneo, presentato alla comunità in occasione della giornata della Trasparenza 2018, è stato completato con la realizzazione della nuova sezione “Amministrazione Trasparente” configurata secondo le regole emanate da AgID. Nel corso del 2019 la sezione “Amministrazione Trasparente” è stata completamente aggiornata e traspunta sul nuovo sito di

UniSalento. Sono state inoltre attuate misure tecnico-organizzative che garantiscano standard di pubblicazioni compatibili con le esigenze di tutela della privacy ed in particolare con il rispetto dei tempi massimi di pubblicazione disciplinati dal D. Lgs. 33/2013.

In particolare si è ritenuto opportuno intervenire sul portale “Amministrazione Trasparente” - Sezione “Consulenti e collaboratori” con degli automatismi che garantiscono l’adeguatezza dei tempi di pubblicazione a quanto previsto dall’art. 15 u.c. del D. Lgs. 33/2013 (“*Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati cui ai commi 1 e 2 entro tre mesi dal conferimento dell’incarico e per i tre anni successivi alla cessazione dell’incarico.*”) alla luce dei principi generali contenuti nel Regolamento europeo 679/2016 GDPR (*i dati personali sono adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati*).

Infine, in attuazione di quanto deliberato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione, con Delibera n. 586 del 26 giugno 2019 pubblicata sul sito dell’Autorità il 31 luglio u.s. e sul portale Amministrazione Trasparente di questo ateneo nella sezione Atti generali, sono stati aggiornati i dati relativi titolari di incarichi dirigenziali di cui all’art. 14 co. 1 del D. Lgs. 33/2013.

Alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019, l’ANAC ha modificato e integrato la propria delibera n. 241/2019 (*Linee guida recanti indicazioni sull’attuazione dell’art. 14 del d. lgs. 33/2013*) e, sulla scorta di un giudizio di proporzionalità tra le finalità di trasparenza perseguite dalla norma e la tutela della riservatezza delle informazioni personali dei dirigenti amministrativi, ha recepito le conclusioni della Consulta ed ha fornito una serie di indicazioni che di seguito si schematizzano, con riguardo all’individuazione dell’ambito soggettivo e oggettivo di applicazione della norma nell’assetto organizzativo di questa amministrazione.

**L’obbligo di pubblicazione dei compensi e delle spese di viaggio e di missione** (art. 14 co. 1 lett. c) riguarda i titolari di incarichi dirigenziali a qualsiasi titolo conferiti.

**L’obbligo di pubblicazione dei dati reddituali e patrimoniali** (art. 14 co. 1 lett f) è posto in capo ai soli dirigenti cui spettano compiti propositivi, organizzativi, di gestione di risorse umane, strumentali e di spesa ritenuti di elevatissimo rilievo, che siano titolari di uffici che hanno al loro interno una struttura complessa articolata per uffici di livello dirigenziale, generale e non generale. Per tale motivo si è ritenuto che nell’attuale assetto organizzativo dell’ateneo tale obbligo incomba solo sulla figura del Direttore Generale e di conseguenza è stato effettuato l’aggiornamento della relativa sezione.

Per quel che concerne il coordinamento e l’integrazione con la prevenzione della corruzione, la presente sezione definisce le misure, i modi e le iniziative volti all’attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare le regolarità e la tempestività dei flussi informativi, tenuto conto delle misure anticorruzione individuate nella sezione specificamente dedicata del presente documento.

Le misure di trasparenza previste nel presente documento originano dalle risultanze dell’analisi del rischio effettuata dal RPCT con il supporto di Dirigenti, referenti anticorruzione e trasparenza e responsabili di strutture che svolgono attività a più alto rischio corruzione. Il contributo è stato reso attraverso scambi di e-mail, report, monitoraggi semestrali.

Le attività di promozione e di diffusione dei contenuti della sezione “Comunicazione e Trasparenza” del presente documento sono volte a favorire l’effettiva conoscenza ed utilizzazione dei dati pubblicati e la partecipazione degli stakeholders interni ed esterni alle iniziative per la trasparenza e l’integrità realizzate.

Nella tabella che segue sono riportate le iniziative per la diffusione previste, compatibilmente con le caratteristiche organizzative e con i vincoli finanziari e di risorse umane.

#### Iniziative e strumenti di comunicazione da realizzare nel Triennio 2023-2025

Misure di diffusione	Destinatari
Diffusione via e-mail o con protocollo interno (anche personalizzate in base all’ufficio di appartenenza o all’attività svolta) del presente documento	Dipendenti
Promozione del presente documento e degli stati di attuazione tramite la pagina <i>Avvisi</i> del portale istituzionale di Ateneo	Stakeholder interni ed esterni
Indagine per la valutazione della sezione "Amministrazione Trasparente"	Stakeholder interni ed esterni
Giornata della trasparenza	Stakeholder interni ed esterni
Social network (Facebook, Twitter, ecc.): promozione del documento, degli aggiornamenti e dei contenuti pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente"	Stakeholder interni ed esterni

#### 2.3.6.1 La sezione del sito istituzionale “Amministrazione trasparente”

La sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dell’Università del Salento è in continuo aggiornamento al fine di dare compiuta attuazione alle innovazioni introdotte dalla Delibera A.N.AC. n. 1310/2016.

L’Università del Salento ha istituito una apposita sezione, sul proprio sito web, denominata “Amministrazione Trasparente”, articolata secondo quanto previsto dall’allegato 1 alla Delibera n. 1310/2016, come di seguito sintetizzato:

Sottosezione di 1° livello (Macrofamiglia)	Destinatari
Disposizioni generali	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza
	Atti generali
	Oneri informativi per cittadini e imprese
	Burocrazia zero (Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del dlgs 97/2016)
Organizzazione	Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati
	Rendiconti gruppi consiliari regionali/provinciali
	Articolazione degli uffici Telefono e posta elettronica
Consulenti e Collaboratori	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice
	Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)
	Dirigenti cessati
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati
	Posizioni organizzative
	Dotazione organica
	Personale non a tempo indeterminato
	Tassi di assenza
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)
	Contrattazione collettiva Contrattazione integrativa OIV
Bandi di concorso	
Performance	Sistema di misurazione e valutazione della performance
	Piano della Performance
	Relazione sulla Performance
	Ammontare complessivo dei premi
	Dati relativi ai premi Benessere organizzativo (dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs 97/2016)
Enti controllati	Enti pubblici vigilati
	Società partecipate
	Enti di diritto privato controllati
	Rappresentazione grafica
Attività e procedimenti	Dati aggregati attività amministrativa (dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs 97/2016)
	Tipologie di procedimento
	Monitoraggio tempi procedurali (dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016) Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati
Provvedimenti	Provvedimenti organi indirizzo politico
	Provvedimenti dirigenti amministrativi
Controlli sulle imprese	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016
Bandi di gara e contratti	Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare
	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	Criteri e modalità
	Atti di concessione

<b>Bilanci</b>	Bilancio preventivo e consuntivo
	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio
<b>Beni immobili e gestione patrimonio</b>	Patrimonio immobiliare
	Canoni di locazione o affitto
<b>Controlli e rilievi sull'Amministrazione</b>	Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe
	Organi di revisione amministrativa e contabile
	Corte dei Conti
<b>Servizi erogati</b>	Carta dei servizi e standard di qualità
	Class action
	Costi contabilizzati
	Liste di attesa
	Servizi in rete
<b>Opere pubbliche</b>	Nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici
	Atti di programmazione delle opere pubbliche
	Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche
<b>Pianificazione e governo del territorio</b>	
<b>Informazioni ambientali</b>	
<b>Strutture sanitarie private accreditate</b>	
<b>Interventi straordinari e di emergenza</b>	
<b>Altri contenuti</b>	Prevenzione della Corruzione
	Accesso Civico
	Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati
	Dati ulteriori

Si evidenzia infine che lo scorso mese di novembre 2023 è stato presentato da ANAC un progetto che, al fine di semplificare la pubblicazione e la consultazione dei dati, documenti ed informazioni da pubblicare ai sensi del D. Lgs. 14 marzo 2013 n. 33, ha avviato un percorso per la realizzazione di una piattaforma unica della trasparenza, concepita come unico punto di accesso e consultazione dei dati che le amministrazioni sono chiamate a rendere conoscibili in virtù del citato decreto. È prevista la realizzazione di un sistema centralizzato degli obblighi di trasparenza, facilmente accessibile, messo a punto al fine di rafforzare i livelli di trasparenza nel settore pubblico anche nell'ottica di ridurre gli oneri per le pubbliche amministrazioni

Saranno inoltre aggiornati i criteri, modelli e schemi standard ex art. 48 del d. Lgs. 33/2013, modificando quindi l'All. A) del Decreto medesimo.

Per realizzare il predetto progetto è stato previsto il coinvolgimento degli RPCT (o strutture di supporto) di Enti pubblici, Enti locali, OIV ma anche di Associazioni e rappresentanti della società civile.

L'obiettivo di ANAC è la condivisione preliminare della bozza dei modelli finora predisposti al fine di acquisire spunti utili ed avere un "pacchetto" condiviso, privilegiando la centralizzazione e la semplificazione dei dati. Al momento sono stati predisposti 15 modelli, per i quali sono stati anche coinvolti gli Uffici del Garante privacy, ISTAT, Agid e Conferenza Stato/Regioni. Sono stati prescelti alcuni obblighi, in particolare, per i quali è limitato l'utilizzo di dati personali, e quindi è più semplice procedere alla pubblicazione. I modelli riguardano i seguenti articoli del D. Lgs. 33/2013 con relativi obblighi di pubblicazione: 4 bis, 12, 13, 19, 20, 23, 26, 27, 29, 31, 32, 35, 36, 39, 42. È stato inoltre implementato lo schema relativo all'art. 20 per il quale non sono stati ancora coinvolti Garante privacy, ISTAT ed AGID.

ANAC ha verificato sui vari siti delle pubbliche amministrazioni i modelli da considerare "best practises", procedendo poi alla predisposizione di una piattaforma informatizzata, semplice e snella per la compilazione.

Gli schemi sono stati pubblicati sul sito in ANAC, in consultazione fino al 7 dicembre u.s. Successivamente saranno approvati definitivamente da Consiglio ANAC, con i pareri di Garante privacy, ISTAT, Agid e conferenza Stato/Regioni.

### 2.3.6.2 Giornata della Trasparenza – edizione 2023

L'Università del Salento ha organizzato, in attuazione dell'art. 10, comma 6 del d.lgs. n. 33/2013 nell'ambito delle azioni di prevenzione della corruzione e di educazione alla legalità enucleate nel proprio PIAO, un incontro seminariale, dal titolo "La trasparenza e l'accesso civico come dialogo continuo con gli stakeholder dell'Università del Salento. Il nuovo regolamento

di Ateneo in materia di procedimento amministrativo ed accesso ai documenti amministrativi", in modalità streaming (piattaforma Teams) aperta a tutti i dipendenti, agli studenti dell'Ateneo ed in generale a tutti gli stakeholders. La giornata ha consentito un approfondimento su tematiche ritenute di particolare rilevanza nel processo di sensibilizzazione e di formazione di tutta la comunità accademica, di cui si è detto anche nella sezione dedicata alla "Formazione".

Gli *stakeholder* sono stati coinvolti attraverso una pubblicizzazione adeguata dell'evento sul sito istituzionale [www.unisalento.it](http://www.unisalento.it) e attraverso inviti via e-mail.

I contenuti della giornata della trasparenza sono pubblicati al link <https://trasparenza.unisalento.it/prevenzione-della-corruzione>.

### 2.3.6.3 Soggetti, Ruoli e Referenti per la Trasparenza

Il decreto n. 33/2013 all'art. 43, comma 1, ss.mm.ii. attribuisce al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza lo svolgimento di un'attività "di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate nonché segnalando all'Organismo indipendente di valutazione (OIV) i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione" concentrando in un unico soggetto le iniziative e le responsabilità connesse al funzionamento del sistema della trasparenza.

Pertanto, in considerazione del carattere complesso dell'organizzazione amministrativa dell'Università del Salento, della sua articolazione in centri di responsabilità e di spesa e della necessità di garantire il raccordo e il coordinamento delle attività in materia di trasparenza tra Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, amministrazione centrale e strutture decentrate, per le finalità del presente programma sono individuati i "referenti per la trasparenza".

Il PNA 2019, recependo le nuove disposizioni in materia di trasparenza contenute nel d.lgs. 97/2016, stabiliva che in questa sede dovessero essere indicati i soggetti cui compete la trasmissione e la pubblicazione dei dati, in un'ottica di responsabilizzazione maggiore delle strutture interne delle amministrazioni ai fini dell'effettiva realizzazione di elevati standard di trasparenza. Nell'allegato n. 9 alla presente sezione denominato "Elenco degli obblighi di pubblicazione", negli ulteriori Allegati n. 9bis e 9ter per gli appalti pubblici, si riportano in corrispondenza di ciascun obbligo di pubblicazione i riferimenti alla struttura che detiene il dato e quello alla struttura che pubblica il dato, nonché le ulteriori indicazioni richieste dal PNA 2022 di Anac e dal successivo aggiornamento 2023.

Il raccordo tra Responsabile della trasparenza e referenti per la trasparenza è assicurato attraverso incontri, circolari esplicative e per il tramite delle attività svolte dalla Direzione Generale e dall'Ufficio anticorruzione trasparenza e trattamento dati che si interfacciano con tutte le strutture centrali e decentrate dell'Amministrazione.

Le informazioni relative ai soggetti coinvolti nelle fasi di formazione e di attuazione dea presente paragrafo dedicato alla Trasparenza vengono riportate nella tabella seguente:

#### Obiettivi, azioni ed indicatori Programmazione Triennale 2021-2023

Fase	Attività	Soggetti responsabili (con indicazione esplicita dell'Ufficio competente)
Elaborazione/Aggiornamento attività trasparenza del Piano Integrato	Promozione e coordinamento del processo di trasparenza	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza - Direttore Generale
	Definizione delle strutture responsabili dei dati da pubblicare	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza: Direttore Generale Ufficio anticorruzione trasparenza e trattamento dati Ripartizione Risorse Umane - Dirigente Area Legale - Referente: Capo Area Ripartizione Finanziaria e Negoziabile - Dirigente Ripartizione Tecnica e Tecnologica - Dirigente Area gestione progetti e Fund Raising - Referente: Capo Area Centro Linguistico d'Ateneo - Referente: Responsabile amministrativo ISUFI- Referente: Responsabile amministrativo Dipartimenti - Capo area Amministrativa e servizi generali - Polo Urbano Capo area Amministrativa e servizi generali Polo Extra-Urbano Caposettore amministrativo e caposettore didattica dei Dipartimenti
	Individuazione delle misure e attività di trasparenza	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza - Direttore Generale con il supporto dell'Ufficio anticorruzione trasparenza e trattamento dati
Adozione delle attività di trasparenza del Piano Integrato		Consiglio di Amministrazione

Fase	Attività	Soggetti responsabili (con indicazione esplicita dell'Ufficio competente)
Attuazione delle Iniziative della sezione trasparenza del Piano Integrato ed elaborazione, aggiornamento e pubblicazione dei dati	Attuazione delle iniziative del Programma	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza -Direttore Generale per il tramite dell'Ufficio anticorruzione trasparenza e trattamento dati
	Elaborazione, aggiornamento e pubblicazione dei dati	Strutture responsabili dei dati da pubblicare
	Controllo dell'attuazione delle iniziative di trasparenza previste nella relativa sezione del Piano Integrato	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza -Direttore Generale per il tramite dell'Ufficio anticorruzione trasparenza e trattamento dati
Monitoraggio e Audit	Attività di monitoraggio periodico da parte di soggetti interni sulla pubblicazione dei dati e sulle iniziative in materia di trasparenza e integrità	Ufficio anticorruzione trasparenza e trattamento dati
	Audit sul sistema della trasparenza ed integrità. Attestazione dell'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e integrità	Nucleo di Valutazione - OIV

Si segnala che l'RPTC ha ritenuto opportuno approfondire il contenuto dell'art. 23 del D. Lgs. 33/2013, come novellato dal D. Lgs. 97/2016, con riferimento all'obbligo di pubblicazione semestrale degli elenchi dei provvedimenti (e non già dei provvedimenti nella loro integralità) degli organi di indirizzo politico e di quelli dei dirigenti delle pubbliche amministrazioni "con particolare riferimento" ai provvedimenti finali dei procedimenti indicati alle lett. b) e d) dell'articolo in argomento. Si tratta in particolare dei procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi (lett. b) e degli accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche (lett. d).

A seguito dell'approfondimento, si ritiene sufficiente, ai fini dell'adempimento dell'obbligo normativo, la pubblicazione semestrale per elenco dei soli provvedimenti di cui alle lett. b) e d) del c. 1 dell'art. 23 del D.Lgs. n. 33/2013, adottati tanto dagli organi di indirizzo politico quanto dai dirigenti, nelle due diverse sezioni all'uopo previste nella sezione "Amministrazione Trasparente" del portale di Ateneo.

Quale misura di maggiore trasparenza, inoltre, si ritiene opportuno ampliare la pubblicazione mediante l'inserimento in elenco di tutte le delibere del Consiglio di Amministrazione e del Senato Accademico (nonché dei decreti rettorali sottoposti a ratifica), con la sola esclusione di quelle aventi ad oggetto il contenzioso e i provvedimenti disciplinari.

Tale limitazione si rende necessaria in quanto la pubblicazione di questi dati, non essendo richiesta dalla disposizione normativa, rischierebbe di entrare in contrasto con la tutela di altri interessi giuridicamente più rilevanti rispetto alla trasparenza e di esporre l'Amministrazione alle relative conseguenze.

Relativamente al contemperamento degli interessi sottesi all'accessibilità totale e al rispetto della privacy e dell'identità personale (ed elettronica) si richiama l'aggiornamento nel 2017 del Codice dell'Amministrazione Digitale – CAD, l'emanazione del Regolamento UE n. 910/2014 in tema di identità elettronica del cittadino europeo e del Regolamento UE 2016/679 in tema di privacy nonché tutta la normativa che regola in maniera sempre più pregnante l'agire delle pubbliche amministrazioni nell'ottica della digitalizzazione informativa e documentale. Per tali ragioni si è ritenuto necessario attivare una governance dell'informatizzazione non più frammentata ma incentrata su un *business plan* che indichi il termine entro il quale l'operazione di completa transizione al digitale debba compiersi e con quali tappe intermedie.

#### 2.3.6.4 Misure Organizzative per la Regolarità e la Tempestività dei Flussi Informativi

Riguardo alla regolarità dei flussi informativi l'Ufficio anticorruzione, trasparenza e trattamento dati è la struttura preposta alla gestione delle attività di supporto al RPCT relative all'attuazione delle attività relative alla trasparenza e all'integrità e in quanto tale si interfaccia con le strutture centrali e periferiche, fornendo supporto in merito alla normativa di riferimento, agli obblighi di pubblicazione vigenti, alle modalità di pubblicazione, ecc.

L'Ufficio anticorruzione, trasparenza e trattamento dati, tra l'altro, provvede alla redazione, all'aggiornamento e pubblicazione della sezione trasparenza del Piano Integrato, al monitoraggio dello stato di avanzamento e attuazione dello stesso, alla raccolta, al controllo e alla pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente dei dati (secondo quanto specificato nella tabella degli obblighi di pubblicazione), alla predisposizione di report da trasmettere al Nucleo di Valutazione – OIV ai fini dello svolgimento delle attività di verifica per l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

La necessità di adottare misure organizzative volte ad assicurare la tempestività dei flussi informativi sul portale istituzionale ha condizionato l'organizzazione dell'attività di redazione dei contenuti. Con il supporto del Servizio Web della Ripartizione Tecnica e Tecnologica sono state implementate le *policy* di accesso alle varie sezioni di Amministrazione Trasparente, con la creazione sia di gruppi di utenza che di ruoli di intervento nella piattaforma CMS di Ateneo, che hanno reso le strutture dell'Amministrazione autonome nella gestione dei dati. In alcuni casi, come per i dati riguardanti bandi, concorsi e gare è

stato necessario reingegnerizzare il software di gestione delle rispettive banche dati, adeguandolo alla nuova normativa e definendo nuovi ruoli operativi per l'aggiornamento delle stesse. Per la gestione di incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti e delle consulenze è stato realizzato un software *ad hoc* che consente all'utenza dell'Amministrazione Centrale e delle strutture periferiche, preventivamente formata, di inserire e pubblicare in tempo reale i dati nel portale.

Nel corso del 2018, a seguito dell'implementazione e della conseguente migrazione dei dati dal vecchio al nuovo portale, è stato rivisto e razionalizzato tutto il sistema dei permessi, per cui la pubblicazione di contenuti sul portale di ateneo avviene centralmente da parte dell'Ufficio Comunicazione (unica struttura che pubblica i dati). Questo garantisce uniformità di contenuti e di standard di pubblicazione.

Analogamente nel corso del 2019 sono stati re-impostati gli accessi alla nuova sezione "Amministrazione Trasparente" in modo da consentire anche in questo caso una gestione quanto più accentrata della pubblicazione dei contenuti, per garantire uniformità e standard di pubblicazioni conformi alla normativa in vigore. Hanno fatto eccezione le sezioni "Bandi e Concorsi", "Gare e Appalti" e "Consulenti e Collaboratori" dove necessariamente l'accesso continuerà ad essere diffuso in modo capillare nelle strutture centrali e periferiche. Nel corso dell'anno 2023 si provvederà a semplificare e snellire le pubblicazioni relative a "consulenti e incarichi" rendendo operativo il link di collegamento tra i dati pubblicati sul portale Perla PA e quelli da pubblicare alla pagina "Consulenti e Collaboratori" di Amministrazione Trasparente.

### 2.3.6.5 Misure Specifiche sull'attuazione degli Obblighi di Trasparenza

**Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza a supporto dell'attività di controllo dell'adempimento da parte del responsabile della trasparenza.**

Il decreto n. 33/2013 specifica i principali compiti del Responsabile della trasparenza tra i quali quello di verificare l'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la qualità dei dati pubblicati. In caso di inottemperanza, il Responsabile inoltra una segnalazione all'organo di indirizzo politico, all'organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi all'ufficio di disciplina (art. 43, cc.1 e 5).

Le misure di monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza comprendono:

- la predisposizione da parte del Responsabile, entro il 15 dicembre di ogni anno (per la relazione relativa all'anno 2020, il termine è stato fissato al 31/03/2021), di una Relazione annuale che riporta il rendiconto sulle attività svolte per garantire l'attuazione degli obblighi di trasparenza. Tale relazione, in quanto parte integrante della relazione annuale sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nell'ambito dei documenti programmatici in materia, è trasmessa al Consiglio di amministrazione nonché al Nucleo di Valutazione, ed è pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente";
- la trasmissione al Nucleo di Valutazione – OIV di report per lo svolgimento delle attività di verifica per l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza;
- la trasmissione alle strutture dell'Amministrazione di circolari esplicative sugli obblighi di pubblicazione vigenti.

A supporto dell'attività di controllo prevista dall'art. 43, cc. 1 e 5 del decreto n. 33/2013 e ss.mm.ii. l'Ufficio anticorruzione, trasparenza e trattamento dati monitora periodicamente la sezione "Amministrazione trasparente" e vigila sullo stato di pubblicazione dei dati da parte delle strutture.

Tale attività si conclude con:

- solleciti per il rispetto dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- segnalazioni al Responsabile della trasparenza dei casi di inadempimenti degli obblighi di pubblicazione riscontrati;

A livello di struttura, i dirigenti e i "referenti per la trasparenza" monitorano e garantiscono la regolarità dei flussi di dati e di informazioni di propria competenza da pubblicare o far pubblicare nella sezione Amministrazione trasparente. Interagiscono e collaborano con l'Ufficio di supporto del RPCT.

**Strumenti e tecniche di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione Amministrazione trasparente**

Al fine di monitorare e migliorare il sistema della trasparenza, questa Amministrazione si ripropone di utilizzare strumenti e iniziative di ascolto degli *stakeholder* per raccogliere *feedback* sul livello di utilità e di utilizzazione dei dati pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente nonché eventuali reclami sulla qualità delle informazioni pubblicate ovvero in merito a ritardi e inadempienze riscontrate.

Per quel che riguarda gli strumenti di rilevazione quantitativa degli accessi, il portale istituzionale di Ateneo è costantemente monitorato negli accessi tramite la piattaforma "Google Analytics". Tuttavia nella seconda parte dell'anno 2022, a seguito di un noto provvedimento del Garante Privacy, è stato sospeso l'utilizzo di Google Analytics come strumento di analisi, e si è passati all'utilizzo della piattaforma WebAnalytics di AGID.

**Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico**

In "Amministrazione trasparente" del portale istituzionale, sezione "Altri contenuti>accesso civico", sono presenti le indicazioni operative in sintonia con le disposizioni normative e con le istruzioni contenute nelle citate Linee guida ANAC in materia. Sono disponibili altresì i riferimenti degli Uffici a cui rivolgersi per esercitare il diritto di accesso civico ai sensi

dell'art. 5 co 1 e 2 del D. Lgs. 33/2013, nonché i modelli da utilizzare per la richiesta di accesso civico semplice o di accesso generalizzato e quelli per il riesame in caso di diniego parziale o totale.

Il sistema di ricezione e gestione delle istanze di accesso civico (semplice e generalizzato) dell'Università è ora disciplinato da apposito Regolamento, emanato con D.R. n. 621 del 27 giugno 2023.

#### **Pubblicazione di dati ulteriori**

I dati, le informazioni e i documenti ulteriori per i quali non sussiste un espresso obbligo di trasparenza ma che si ritiene utile pubblicare vengono generalmente collocati nelle sezioni ritenute pertinenti a corredo di quanto già pubblicato per legge.

#### **2.3.6.6 Bilanciamento trasparenza e data protection**

La trasparenza necessita di un coordinamento e di un bilanciamento con il principio di riservatezza e di protezione dei dati personali.

Invero, ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013, in particolare, la trasparenza deve essere attuata nel rispetto delle disposizioni in tema di protezione dei dati personali.

Conseguentemente, anche in presenza degli obblighi di pubblicazione di atti o documenti contenuti nel D.Lgs. 33/2013, i soggetti chiamati a darvi attuazione non possono comunque rendere intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione. In tal senso si richiamano le previsioni del Regolamento UE 679/2016 (c.d. "GDPR"), nonché le Linee Guida del Garante della Protezione dei Dati Personali del 2014 (e corrispondenti FAQ pubblicate sul sito istituzionale), così come i pareri e gli ulteriori interventi del Garante in materia di pubblicazioni sul web.

Quale regola generale, pertanto, prima di procedere alla pubblicazione sul sito web istituzionale di dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, occorre sempre verificare:

I. che la disciplina in materia di trasparenza preveda uno specifico obbligo di pubblicazione;

II. che tale pubblicazione avvenga, comunque, nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento. Lo stesso D.Lgs. n. 33/2013, all'art. 7-bis, comma 4, dispone che "nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione".

Giova in questa sede segnalare il parere al Direttore Generale, e per conoscenza al Rettore, della Cabina di Regia di ateneo in materia di privacy, reso con nota prot. n. 26939 del 30 gennaio 2023, e relativo alle procedure concorsuali ed agli obblighi di pubblicazione ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. n. 33/2013, con riferimento alla diffusione di dati e informazioni personali ed al temperamento con la normativa in materia di protezione dei dati personali.

#### **2.3.6.7 Sistema disciplinare**

La violazione, da parte dei dipendenti ovvero di altri soggetti delle misure di prevenzione previste dal presente Piano, costituisce illecito disciplinare, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 14, della l. n. 190/2012. Si applica, in ogni caso, il C.C.N.L. di riferimento, cui si rinvia.

In particolare:

a. Misure nei confronti dei dipendenti.

- procedimenti disciplinari nei riguardi dei dipendenti, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dalle vigenti norme di legge e di contratto, in relazione:
- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Il sistema disciplinare di cui sopra è soggetto a costante verifica da parte del RPCT e dal Consiglio di Amministrazione.

b. Misure nei confronti degli altri soggetti apicali (amministratori e sindaci).

In caso di violazione del Piano da parte di soggetti apicali diversi dai dipendenti il RPCT informerà il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei revisori i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

c. Misure nei confronti di soggetti terzi.

I comportamenti in violazione del Codice Etico e del Piano da parte dei Soggetti Terzi aventi rapporti contrattuali con l'Università (partners commerciali e finanziari, consulenti, collaboratori) sono sanzionati secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che è dovere dell'Università inserire nei relativi contratti.



## SEZIONE 3. Organizzazione e Capitale Umano

---

In questa sezione sono riportate le strategie di sviluppo delle risorse umane, in termini quantitativi e qualitativi, con riferimento al Lavoro Agile, alla programmazione strategica delle risorse umane e alla crescita delle competenze del Capitale umano, al fine di rafforzare la capacità organizzativa dell'Ateneo che dovrà essere in grado di raccogliere e affrontare le sfide lanciate dal PNRR. Nello specifico la trattazione si sofferma sui seguenti aspetti;

- organigramma e livelli di responsabilità organizzativa;
  - le modalità organizzative adottate dall'Università del Salento in materia di lavoro a distanza (lavoro agile/telelavoro), il percorso evolutivo che la suddetta materia ha intrapreso ancor prima dell'emergenza pandemica e nel corso della stessa, giungendo, infine, nella fase successiva, ad individuare le direttrici di sviluppo che l'Ateneo intende imprimere a tale strumento di ri/organizzazione del lavoro;
  - la programmazione triennale dei Fabbisogni del Personale dell'Ateneo, sulla base delle disposizioni di carattere generale contenute nel D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, delle novità intervenute in materia e della specifica disciplina delle Università contenuta nel D.Lgs. 28 marzo 2012, n. 49;
  - le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, le risorse disponibili ai fini delle strategie formative, le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso ai percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato, i risultati attesi.
- 

### 3.1 Struttura organizzativa

#### 3.1.1 Organigramma

Con D.D. n. 36 del 29.01.2016 è stato adottato il Progetto complessivo di Riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale, con la duplice finalità di definire un assetto organizzativo coerente rispetto alle finalità istituzionali dell'Ateneo e agli indirizzi strategici definiti dagli organi di governo e di accrescere il livello di benessere e qualità della vita dei lavoratori. Al fine di minimizzare la frammentazione di attività omogenee in diverse unità organizzative, è stata prevista un'aggregazione funzionale di processi, professionalità e competenze. A un anno dall'adozione del Progetto, lo scenario esterno in fase di cambiamento ed evoluzione ha determinato, anche all'interno, un upgrade del modello organizzativo ad invarianza dei principi e obiettivi che ne costituiscono fondamento:

- flessibilità e benessere organizzativo;
- miglioramento continuo;
- chiarezza organizzativa;
- trasversalità e intersettorialità delle competenze;
- autonomia e responsabilizzazione delle strutture e delle persone;
- qualità dell'organizzazione e dei servizi;
- sviluppo professionale del personale;
- riconoscimento del merito;
- semplificazione dei processi di lavoro.

Pertanto con D.D. 255 del 16/07/2017 è stato adottato un ulteriore intervento di riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale.

In data 24 novembre 2017, sulla Gazzetta Ufficiale n. 275, è stato pubblicato il nuovo Statuto dell'Università del Salento, in vigore dall'8 dicembre 2017. Per effetto dell'entrata in vigore del nuovo statuto, alla luce dell'abrogazione espressa degli articoli del precedente statuto disciplinanti le Facoltà, le stesse hanno cessato di svolgere le loro funzioni. Contestualmente i Dipartimenti e i Consigli di Dipartimento sono stati investiti di tutte le funzioni derivanti dal combinato disposto degli artt. 37 e 38 del nuovo statuto.

Con DD n. 555 del 13.12.2018 è stato quindi approvato il "Progetto ottimizzazione, razionalizzazione e revisione dei Dipartimenti e di alcune strutture dell'Amministrazione Centrale" unitamente al documento contenente la distribuzione del personale tra le strutture. In via generale l'articolazione degli otto Dipartimenti prevede più unità organizzative riferite, rispettivamente, all'Amministrazione, alla Didattica, alle Biblioteche e ai Laboratori/Musei.

Nello specifico, al fine di perseguire per alcune tipologie di servizi la contrazione dei tempi di intervento, è stata prevista l'assegnazione a due Dipartimenti, ossia Dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche ed Ambientali (per il Polo Extra Urbano) e Dipartimento di Storia Società e Studi sull'Uomo (per il Polo Urbano), di servizi generali di tipo ausiliario e logistico da prestare a favore degli altri Dipartimenti, secondo la rispettiva allocazione, mediante la costituzione negli stessi di apposita area denominata Area Amministrativa e Servizi Generali di Polo. Ancora, allo scopo di superare alcune problematiche organizzative riguardanti alcuni Dipartimenti e rivenienti dall'assenza di coordinamento dei numerosi e variegati laboratori esistenti, è stata prevista la creazione di un'apposita unità organizzativa di coordinamento.

Il precitato D.D. n. 555 del 13.12.2019 ha previsto tra le altre l'accorpamento, nell'ambito della Ripartizione Didattica e Servizi agli Studenti, delle Segreterie Studenti in due Uffici rispettivamente presso il Polo Urbano e presso il Polo Extra Urbano. Lo scopo di

tale misura è stato quello di migliorare e razionalizzare i servizi offerti dalle Segreterie Studenti, nonché di ottimizzare le risorse umane e strumentali a disposizione dell'Ateneo mettendo a fattor comune le competenze maturate dal personale addetto. In esito a tale intervento sono stati effettuati costanti monitoraggi al fine di verificare il raggiungimento dei risultati attesi, valutare l'incidenza delle soluzioni attuate e identificare i punti di forza e le aree da migliorare. Con riferimento a quest'ultimo aspetto, ossia agli ambiti passibili di miglioramento, è emersa la necessità di maggiore uniformità nell'erogazione dei servizi, con particolare riguardo a quelli erogati in modalità *front-office*. È stato infatti rilevato che alcuni processi di lavoro, pur omogenei, trovavano un'applicazione diversa nei due Poli, tanto in ragione di una diversa organizzazione del lavoro operata dai singoli Dipartimenti. Tale anomalia ha suggerito l'adozione di misure tese a garantire la gestione e la fruizione degli sportelli per funzioni omogenee piuttosto che per Dipartimenti.

Con successivo D.D. 421 del 16.10.2020 è stata quindi adottata una nuova articolazione delle Segreterie Studenti in quattro Servizi omogenei (due per Polo) denominati rispettivamente "Servizio Certificazioni e Trasferimenti - Segreteria Studenti" Polo Urbano e Polo Extra-Urbano e "Servizio Carriera e Tassazione - Segreteria Studenti" Polo Urbano e Polo Extra-Urbano, nell'ambito del Centro Orientamento, Tutorato e Segreterie Studenti della Ripartizione Didattica e Servizi agli Studenti. L'intervento ha previsto anche la ridefinizione delle attività e del livello di responsabilità dell'Ufficio Orientamento e Tutorato al fine di superare le criticità ascrivibili all'assenza di coordinamento dell'anzidetto Ufficio.

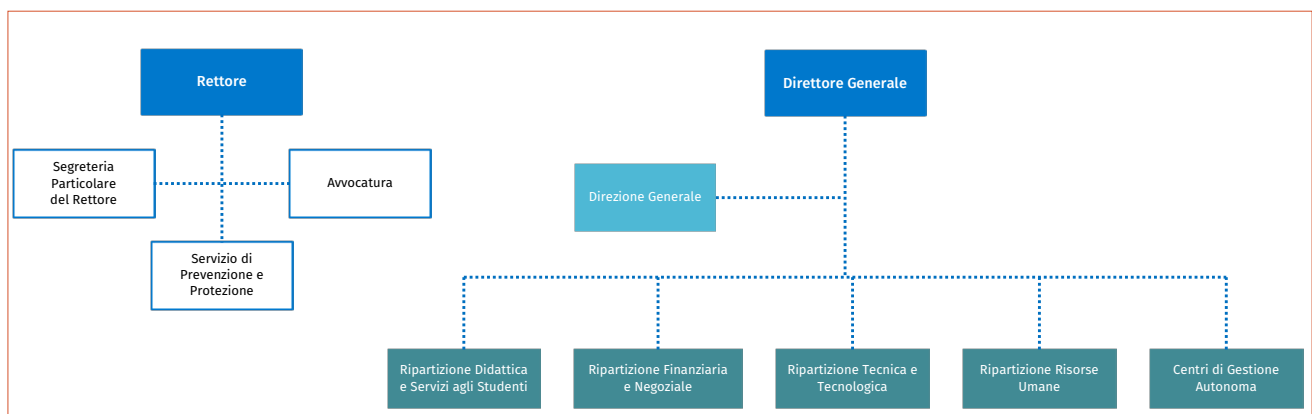
Successivamente con D.D. n. 277 del 06/07/2021 è stato adottato il "Progetto Organizzativo - Corso di Studio in Medicina e Chirurgia" allocando il Settore di Supporto al "Corso di Laurea Magistrale a Ciclo Unico in Medicina e Chirurgia" presso il Dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche ed Ambientali - DISTEBA che, a parziale modifica del D.D. n. 555 del 13.12.2018.

Infine, con D.D. n. 863 del 06.12.2023 è stato adottato il "Progetto Organizzativo - Dipartimento di Medicina Sperimentale" in attuazione del quale il Dipartimento assume la seguente articolazione interna:

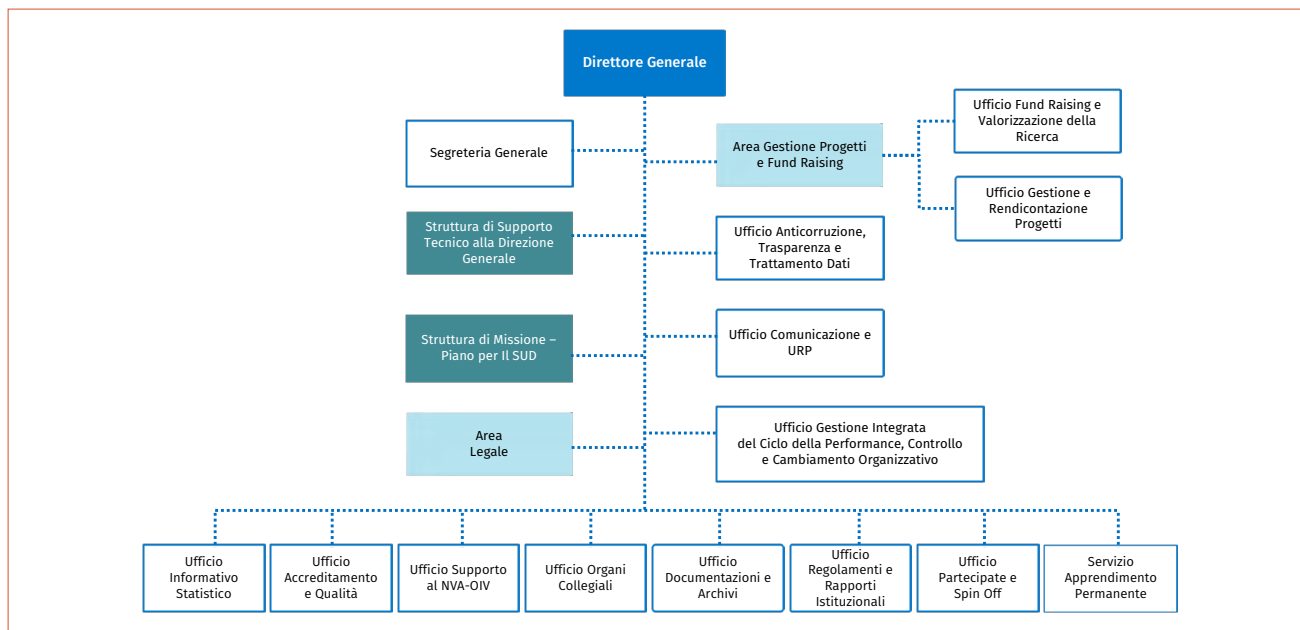
- Settore Amministrativo
- Settore Didattica
- Ufficio Tecnico

Si riportano di seguito gli attuali organigrammi dell'Amministrazione Centrale e dei nove Dipartimenti dell'Università del Salento, a cui si aggiungono il Centro Linguistico di Ateneo, la Scuola Superiore ISUFI e il Centro Unico di Ateneo per la gestione dei progetti di ricerca e il Fund Raising.

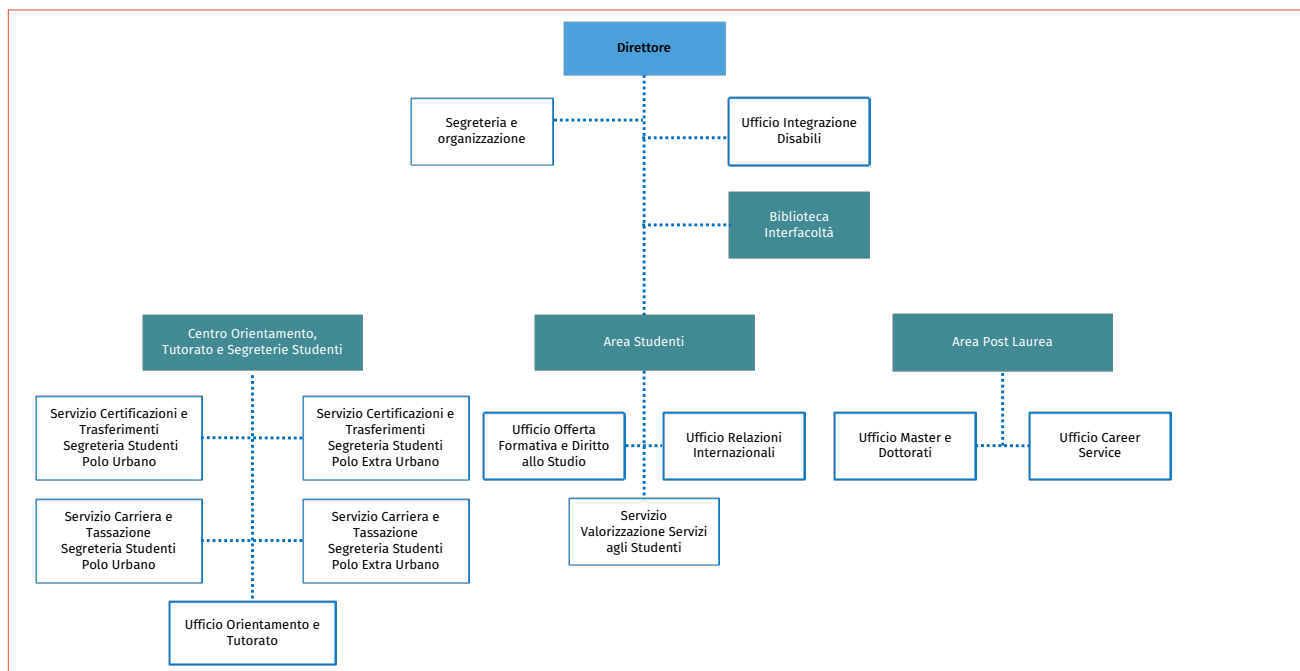
### Amministrazione Centrale



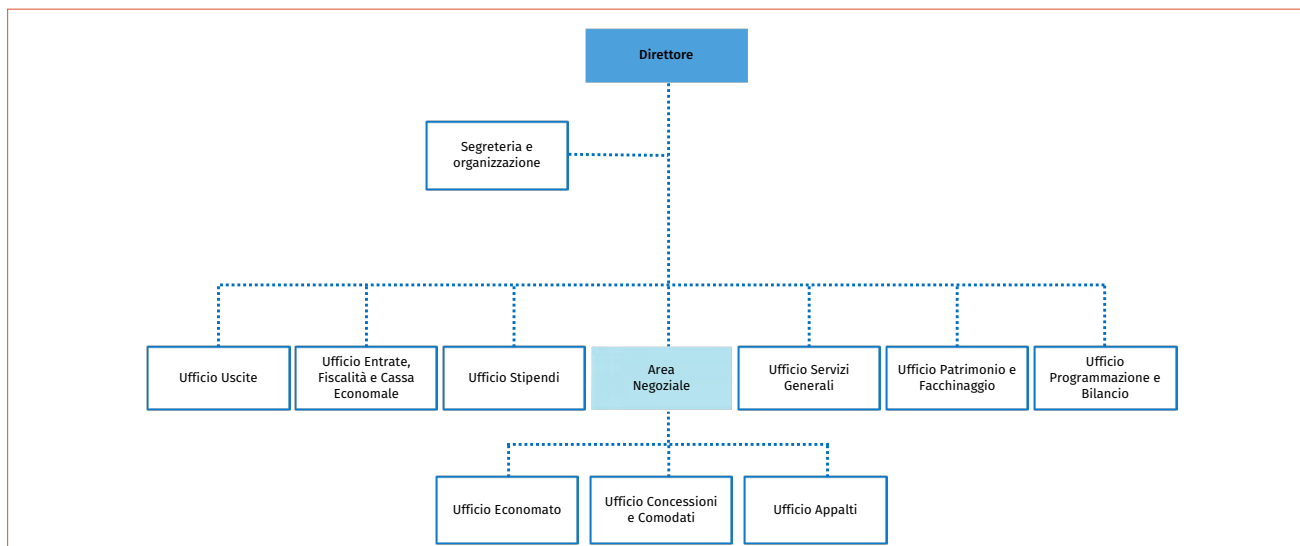
### Direzione Generale



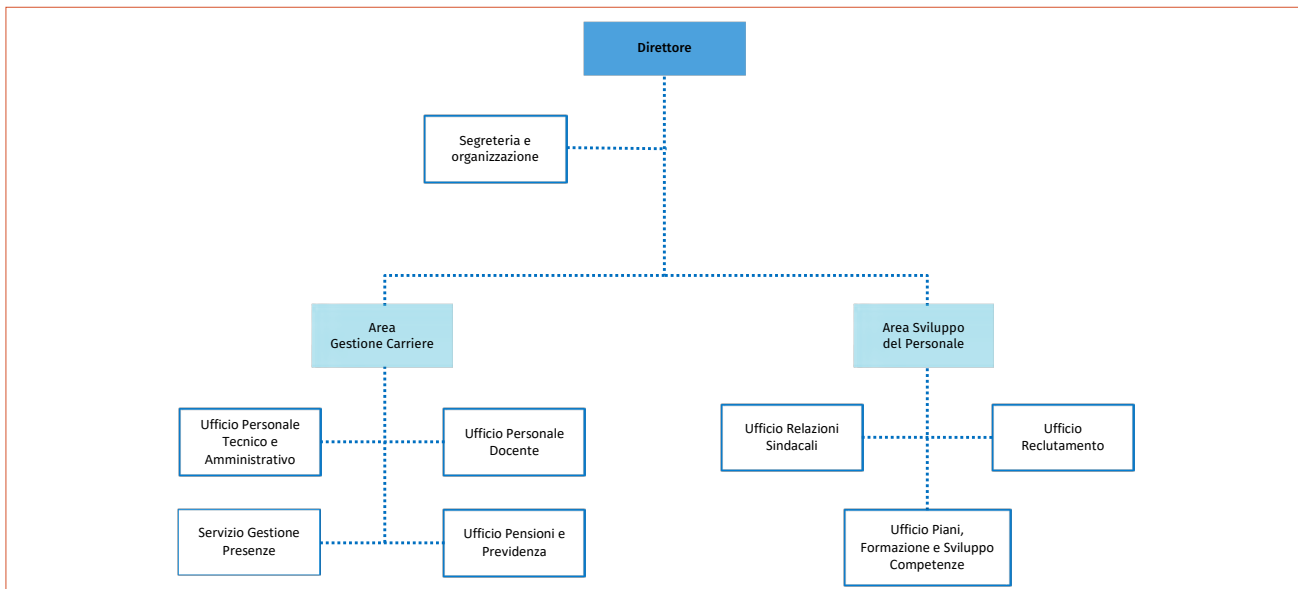
### Ripartizione Didattica e Servizi agli Studenti



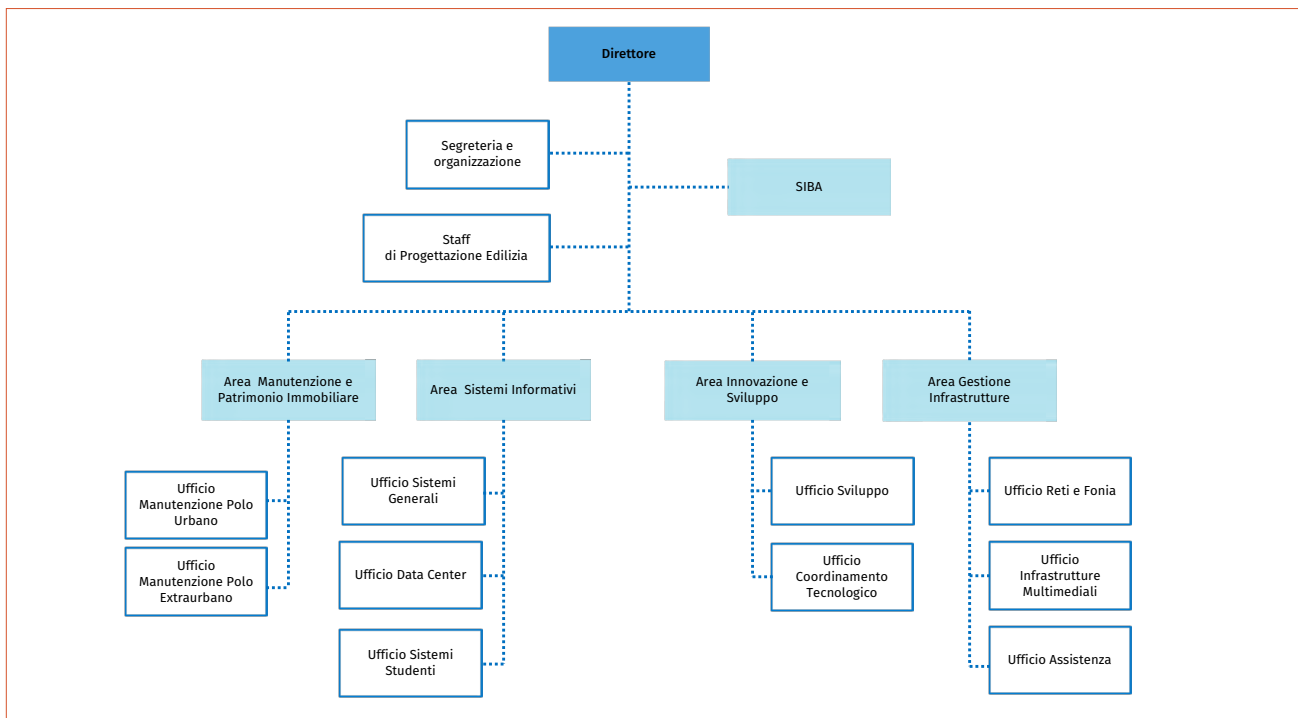
### Ripartizione Finanziaria e Negoziale



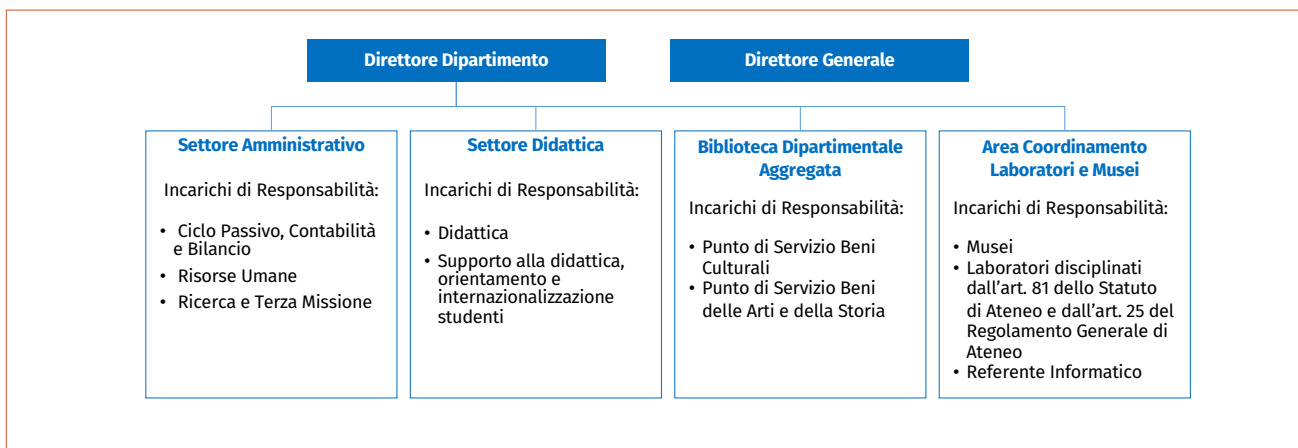
### Ripartizione Risorse Umane



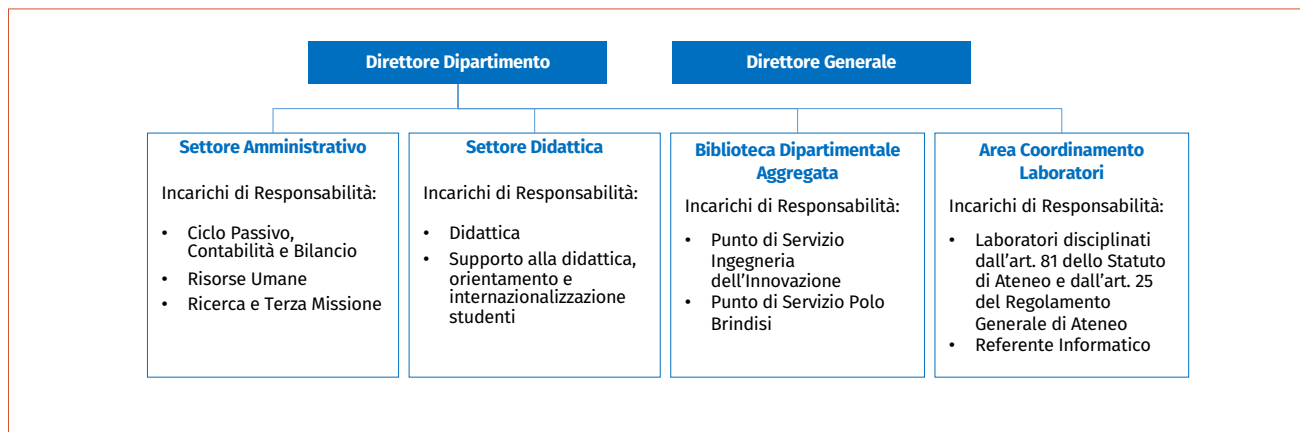
### Ripartizione Tecnica e Tecnologica



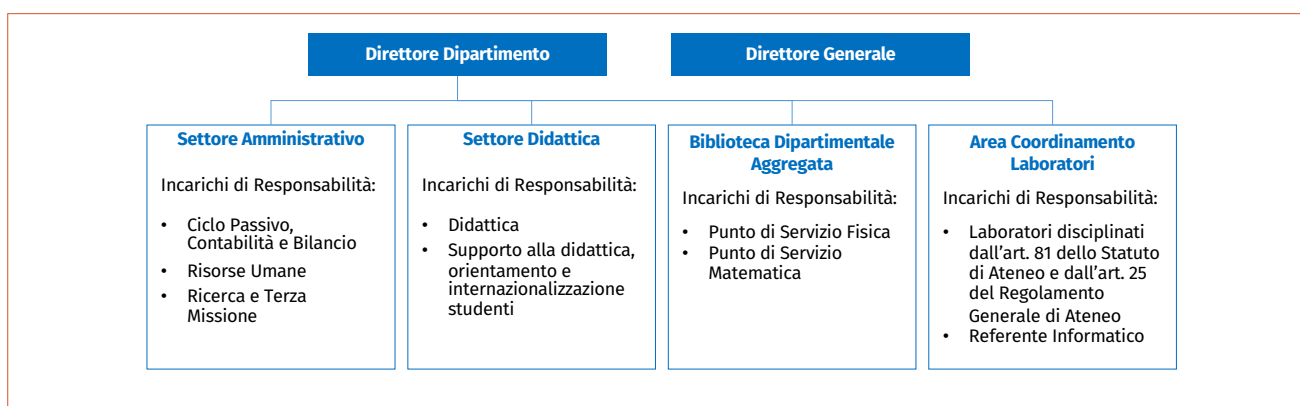
### Dipartimento di Beni Culturali



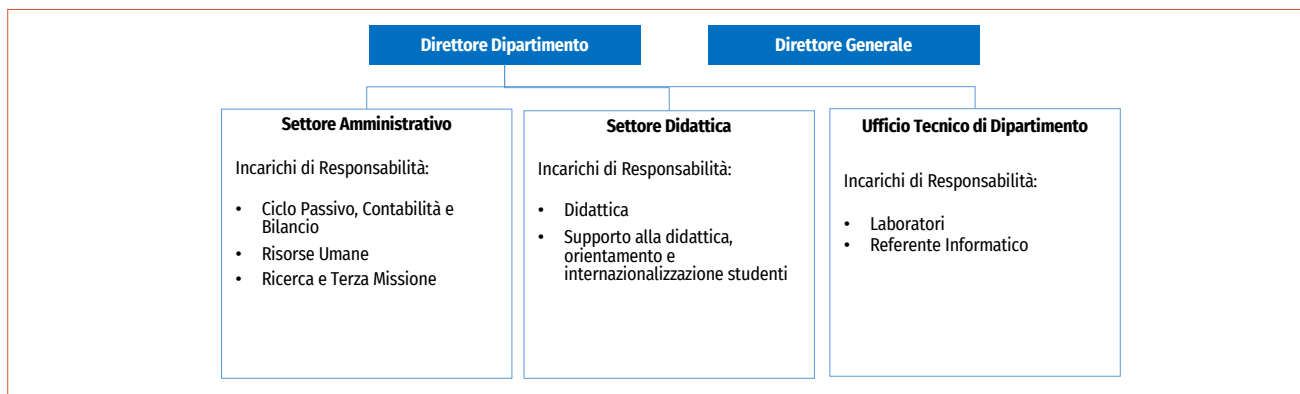
### Dipartimento di Ingegneria dell’Innovazione



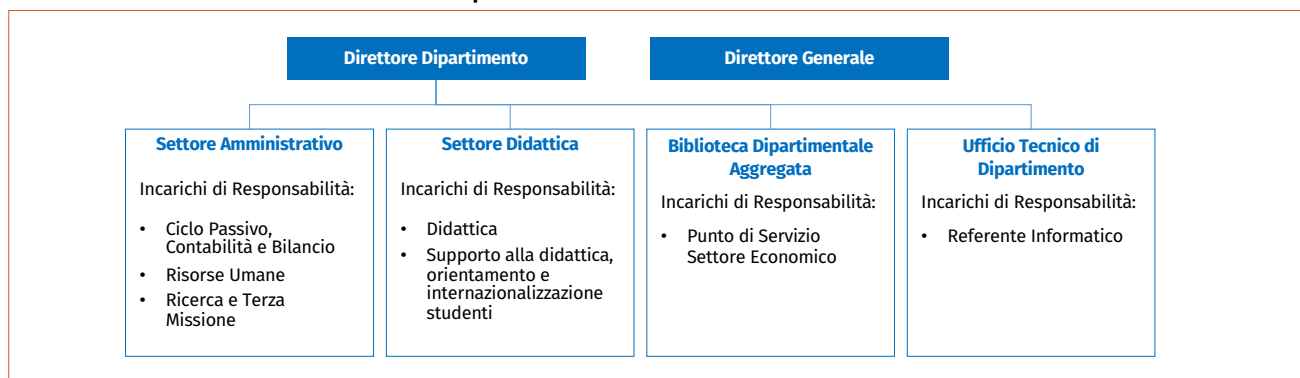
### Dipartimento di Matematica e Fisica “Ennio De Giorgi”



### Dipartimento di Medicina Sperimentale



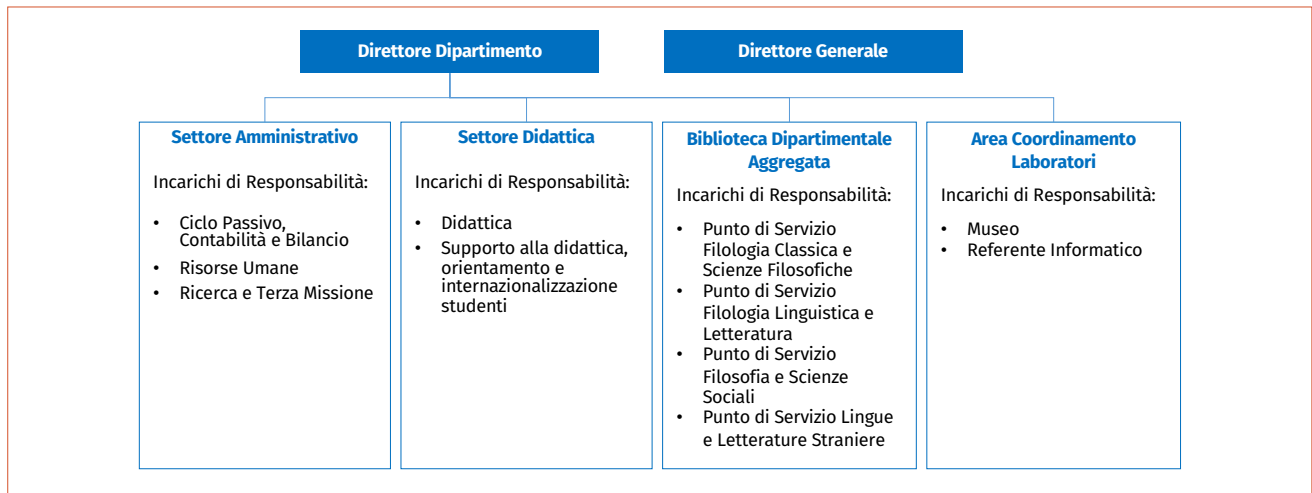
### Dipartimento di Scienze dell’Economia



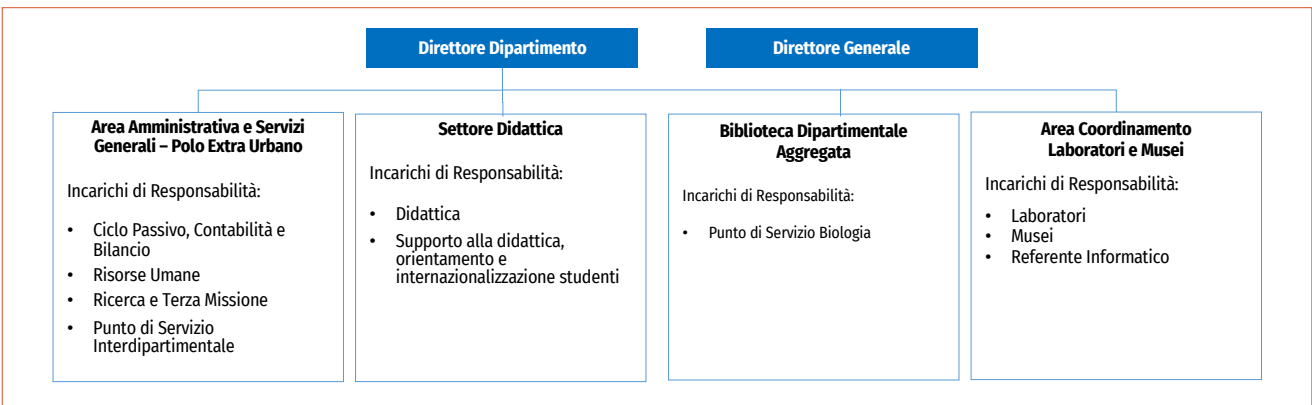
### Dipartimento di Scienze Giuridiche



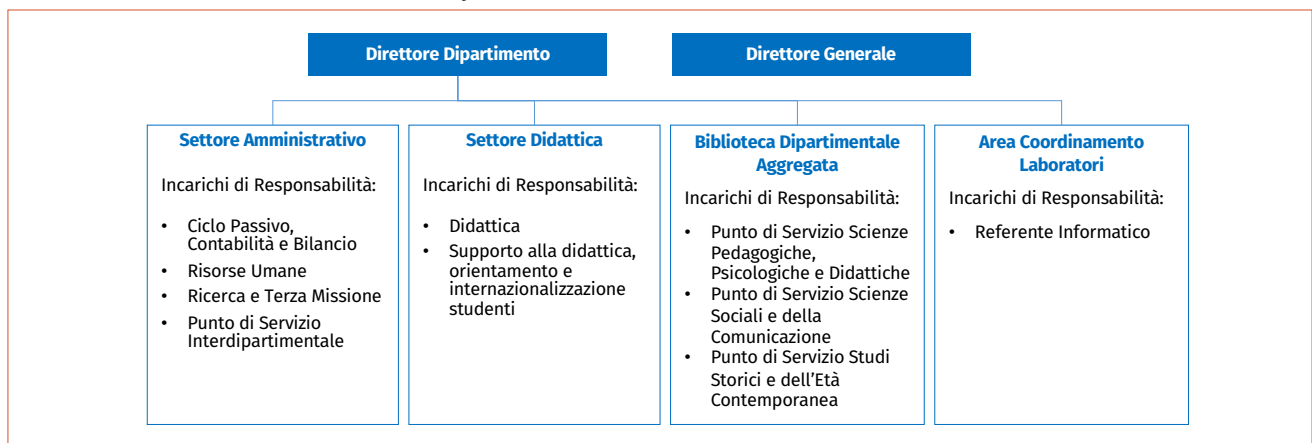
### Dipartimento di Studi Umanistici



### Dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche e Ambientali - DiSteBA



### Dipartimento di Scienze Umane e Sociali



### 3.1.2 Livelli di Responsabilità Organizzativa

Nell'Ateneo le attività accademiche sono svolte da personale docente e ricercatore, il cui rapporto di impiego è disciplinato da disposizioni di diritto pubblico (art. 3 D.Lgs. 165/2001); le attività tecnico-amministrative sono svolte da personale tecnico-amministrativo, il cui rapporto di impiego è regolato dal diritto privato. Nel prospetto seguente sono riassunti i dati sul personale dell'Università del Salento aggiornati al 20/12/2023.

#### Personale di Ateneo al 20/12/2023

docenti di ruolo (ordinari+associati)	413
ricercatori di ruolo	90
ricercatori a tempo determinato	143
personale T-A a tempo indeterminato	465
personale T-A a tempo determinato	8
collaboratori linguistici di ruolo	26

Fonte Università del Salento – Ripartizione Risorse Umane – Dati aggiornati al 20/12/2023

In coerenza con quanto stabilito nell'art. 13 - Organizzazione delle strutture di Ateneo - del vigente "Regolamento generale di Ateneo", in relazione alle funzioni assegnate e al relativo livello di complessità, all'interno dell'Ateneo le Unità organizzative si classificano nel seguente modo:

• **di I livello - Ripartizioni:** raggruppamento di funzioni omogenee finalizzate al conseguimento di uno specifico obiettivo. L'incarico di Direttore della Ripartizione è attribuito al personale dell'Università del Salento appartenente alla categoria Dirigenziale, cui è attribuita a tempo determinato la Direzione della Ripartizione. In assenza del Dirigente le Ripartizioni saranno gestite direttamente dal Direttore Generale ovvero attraverso l'assegnazione *ad interim* ai Dirigenti in servizio presso l'Ateneo.

#### Strutture di I livello

Direzione Generale
Rettorato
Ripartizione Didattica e Servizi agli Studenti
Ripartizione Finanziaria e Negoziabile
Ripartizione Risorse Umane
Ripartizione Tecnica e Tecnologica

• **di II livello – Aree:** strutture intermedie di coordinamento di più U.O. o raggruppamento di procedimenti, servizi e attività di ampia complessità. Rientrano tra le unità organizzative di secondo livello oltre alle Aree, il CORT, il SIBA e la Biblioteca Interfacoltà. L'incarico è attribuito al personale dell'Università del Salento appartenente alla categoria EP, cui è attribuita a tempo determinato la responsabilità dell'Area, ovvero di altra unità organizzativa di II livello.

#### Strutture di II livello - Amministrazione Centrale

Area Gestione Progetti e Fund Raising	Direzione Generale
Area Legale	Direzione Generale
Area Post Laurea	Ripartizione Didattica e Servizi agli Studenti
Area Studenti	Ripartizione Didattica e Servizi agli Studenti
Biblioteca Interfacoltà	Ripartizione Didattica e Servizi agli Studenti
Centro Orientamento e Tutorato e Segreteria Studenti	Ripartizione Didattica e Servizi agli Studenti
Area Negoziabile	Ripartizione Finanziaria e Negoziabile
Area Gestione Carriere	Ripartizione Risorse Umane
Area Sviluppo del Personale	Ripartizione Risorse Umane
Area Gestione Infrastrutture	Ripartizione Tecnica e Tecnologica
Area Innovazione e Sviluppo	Ripartizione Tecnica e Tecnologica

Area Manutenzione e Patrimonio Immobiliare	Ripartizione Tecnica e Tecnologica
Area Sistemi Informativi	Ripartizione Tecnica e Tecnologica
Staff di progettazione edilizia	Ripartizione Tecnica e Tecnologica
SIBA	Ripartizione Tecnica e Tecnologica

### Strutture di II livello - Strutture Decentrate

Area Coordinamento Laboratori, Musei e Servizi Tecnici	Dipartimento di Beni Culturali
Area Coordinamento Laboratori, Musei e Servizi Tecnici	Dipartimento di Ingegneria dell'Innovazione
Area Coordinamento Laboratori, Musei e Servizi Tecnici	Dipartimento di Matematica e Fisica "E. De Giorgi"
Area Amministrativa e Servizi Generali - Polo Extraurbano	Dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche ed Ambientali
Area Coordinamento Laboratori, Musei e Servizi Tecnici	
Area Amministrativa e Servizi Generali - Polo Urbano	Dipartimento di Scienze Umane e Sociali
Scuola Superiore I.S.U.F.I.	Scuola Superiore I.S.U.F.I.

### di III livello – Uffici/Servizi:

**Uffici:** unità organizzative in cui sono incardinati i procedimenti amministrativi o specifiche attività di natura tecnica o professionale - personale di categoria D;

**Servizi:** unità funzionali generalmente orientate all'erogazione di servizi interni ed esterni di tipo tecnico-professionale piuttosto che alla gestione di procedimenti amministrativi - personale di categoria C.

### Amministrazione Centrale

Strutture di I livello	Strutture di II livello	Strutture di III livello
Rettorato		Segreteria particolare del rettore Servizio di prevenzione e protezione Avvocatura
Direzione Generale		Segreteria Generale del Rettorato Ufficio Regolamenti e Rapporti Istituzionali Ufficio Partecipate e Spin Off Servizio Apprendimento Permanente Ufficio Gestione Integrata Del Ciclo Della Performance, Controllo E Cambiamento Organizzativo Ufficio Comunicazione e Urp Ufficio Anticorruzione, Trasparenza e Trattamento Dati Ufficio Documentazione e Archivi Ufficio Organi Collegiali Ufficio Supporto al NVA-OIV Ufficio Informativo Statistico Ufficio Accreditamento e Qualità
	Area Gestione Progetti e Fund Raising	Ufficio Fund Raising e Valorizzazione della Ricerca Ufficio Gestione e Rendicontazione Progetti
	Area Legale	
Ripartizione Didattica e Servizi agli Studenti		Segreteria e Organizzazione Ufficio Integrazione Disabili
	Area Post Laurea	Ufficio Master e Dottorati Ufficio Career Service
	Area Studenti	Ufficio Offerta Formativa e Diritto allo Studio Ufficio Relazioni Internazionali Servizio Valorizzazione Servizi agli Studenti
	Biblioteca Interfacoltà	
	Centro Orientamento e Tutorato e Segreteria Studenti	



Ripartizione Finanziaria e Negoziale		Segreteria e Organizzazione Ufficio Uscite Ufficio Entrate, Fiscalità e Cassa Economale Ufficio Stipendi Ufficio Programmazione e Bilancio Ufficio Servizi Generali Ufficio Patrimonio e Facchinaggio
	Area Negoziale	Ufficio Appalti Ufficio Concessioni e Comodati Ufficio Economato
Ripartizione Risorse Umane		Segreteria e Organizzazione
	Area Gestione Carriere	Ufficio Personale Docente Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo Ufficio Pensioni e Previdenza Servizio Gestione Presenze
	Area Sviluppo del Personale	Ufficio Piani, Formazione e Sviluppo delle Competenze Ufficio Reclutamento Ufficio Relazioni Sindacali

### Amministrazione Centrale

Strutture di I livello	Strutture di II livello	Strutture di III livello
Ripartizione Tecnica e Tecnologica		Segreteria e Organizzazione Staff di progettazione edilizia
	Area Gestione Infrastrutture	Ufficio Reti e Fonia Ufficio Assistenza Ufficio infrastrutture multimediali
	Area Innovazione e Sviluppo	Ufficio Coordinamento Tecnologico Ufficio Sviluppo
	Area Manutenzione e Patrimonio Immobiliare	Ufficio Manutenzione Polo Urbano Ufficio Manutenzione Polo ExtraUrbano
	Area Sistemi Informativi	Ufficio Data Center Ufficio Sistemi Generali Ufficio Sistemi Studenti
	SIBA	

### Strutture Decentrate - Uffici/Servizi

Strutture di I livello	Strutture di II livello	Strutture di III livello
Dipartimento di Beni Culturali	Area Coordinamento Laboratori, Musei e Servizi Tecnici	Settore Amministrativo Settore Didattica Biblioteca Dipartimentale
Dipartimento di Ingegneria dell'Innovazione	Area Coordinamento Laboratori, Musei e Servizi Tecnici	Settore Amministrativo Settore Didattica Biblioteca Dipartimentale
Dipartimento di Matematica e Fisica "E. De Giorgi"	Area Coordinamento Laboratori, Musei e Servizi Tecnici	Settore Amministrativo Settore Didattica Biblioteca Dipartimentale
Dipartimento di Medicina Sperimentale		Settore Amministrativo Settore Didattica Ufficio Tecnico di Dipartimento
Dipartimento di Scienze dell'Economia		Settore Amministrativo Settore Didattica Biblioteca Dipartimentale Ufficio Tecnico di Dipartimento

Dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche ed Ambientali	Area Amministrativa e Servizi Generali - Polo Extraurbano Area Coordinamento Laboratori, Musei e Servizi Tecnici	Settore Didattica Biblioteca Dipartimentale Aggregata
Dipartimento di Scienze Giuridiche		Settore Amministrativo Settore Didattica Biblioteca Dipartimentale Ufficio Tecnico di Dipartimento
Dipartimento di Scienze Umane e Sociali	Area Amministrativa e Servizi Generali - Polo Urbano	Settore Didattica Biblioteca Dipartimentale Ufficio Tecnico di Dipartimento
Dipartimento di Studi Umanistici		Settore Amministrativo Settore Didattica Biblioteca Dipartimentale Ufficio Tecnico di Dipartimento
Centro Linguistico di Ateneo		
Scuola Superiore I.S.U.F.I.	Coordinatore Amministrativo Scuola Superiore I.S.U.F.I.	

### Posizioni Organizzative e Funzioni specialistiche

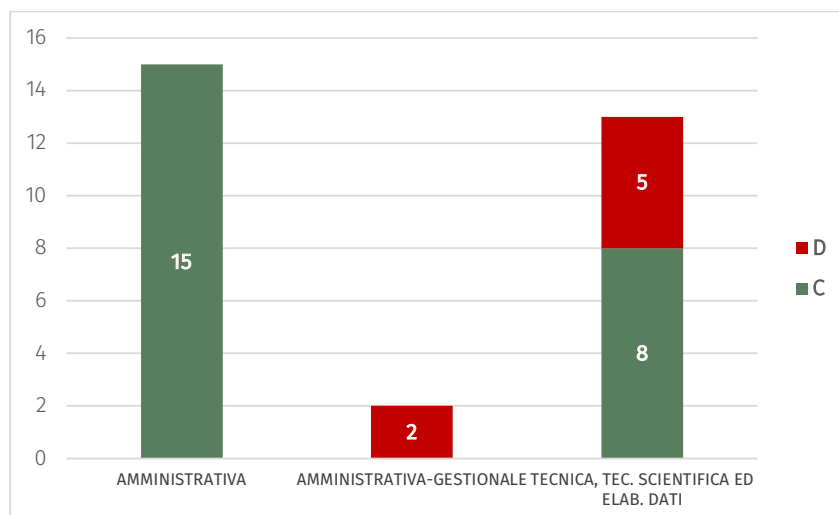
In conformità a quanto previsto dall'art. 91 del CCNL 16.10.2008, l'organizzazione e la gestione del lavoro all'interno delle unità organizzative può comportare l'individuazione di specifiche funzioni specialistiche coerenti rispetto alle finalità istituzionali dell'Ateneo.

Il conferimento degli incarichi avverrà con provvedimento formale del Direttore Generale e nel rispetto di quanto previsto dal CCNL vigente.

#### Funzioni Specialistiche per Categoria ed Area Professionale dell'Amministrazione Centrale

Area Professionale	Categoria		
	C	D	Totale
Amministrativa	15	-	15
Amministrativa-Gestionale	-	2	2
Tecnica, Tec. Scientifica ed Elab. Dati	8	5	13
Totale	23	7	30

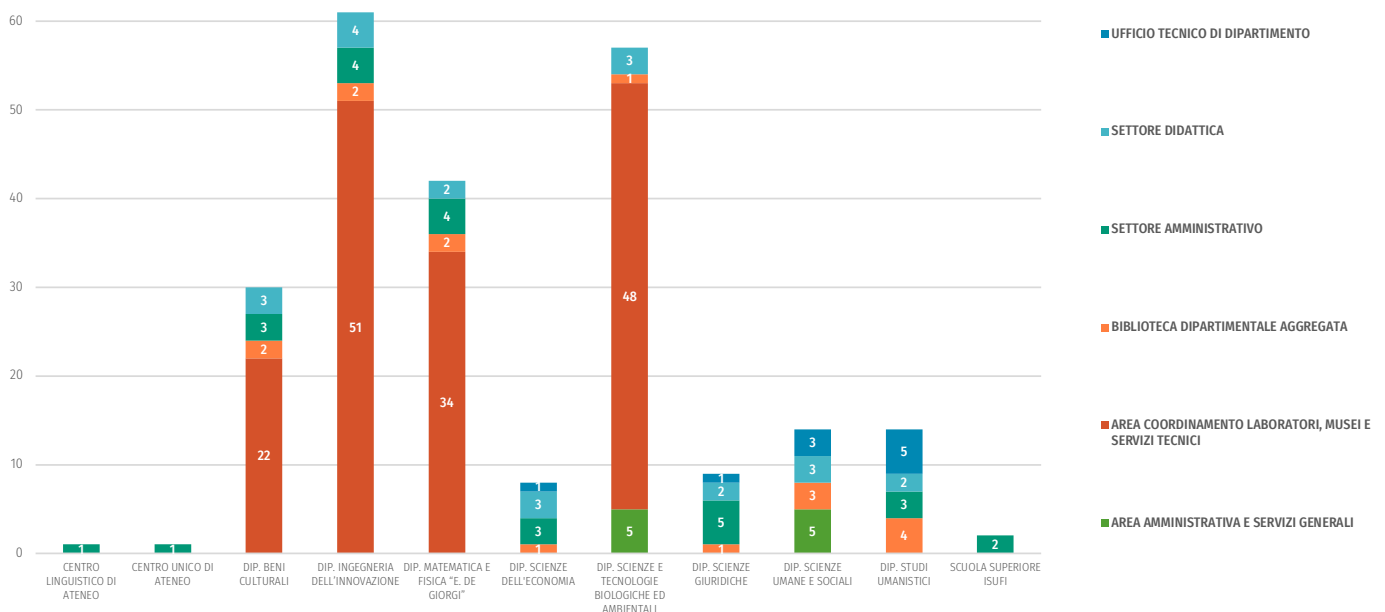
Fonte: Ufficio Gestione Integrata del Ciclo della Performance, Controllo e Cambiamento Organizzativo  
dati relativi alla sola Amministrazione Centrale aggiornati al 5/12/2023



## Funzioni Specialistiche per Area/Settore dell'Amministrazione Decentrata

Dipartimento / Centro	Area amministrativa e servizi generali	Area coordinamento laboratori, musei e servizi tecnici	Biblioteca dipartimentale aggregata	Settore amministrativo	Settore didattica	Ufficio tecnico di dipartimento	Totale
Centro Linguistico di Ateneo				1			1
Centro Unico di Ateneo				1			1
Scuola Superiore ISUFI				2			2
Dip. Beni Culturali		22	2	3	3		30
Dip. Ingegneria dell'Innovazione		51	2	4	4		61
Dip. Matematica e Fisica "Ennio De Giorgi"		34	2	4	2		42
Dip. Scienze dell'Economia			1	3	3	1	8
Dip. Scienze e Tecnologie Biologiche ed Ambientali	5	48	1		3		57
Dip. Scienze Giuridiche			1	5	2	1	9
Dip. Scienze Umane e Sociali	5		3		3	3	14
Dip. Studi Umanistici			4	3	2	5	14
<b>TOTALE</b>	<b>10</b>	<b>155</b>	<b>16</b>	<b>26</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>239</b>

Fonte: Ufficio Gestione Integrata del Ciclo della Performance, Controllo e Cambiamento Organizzativo dati relativi alla sola Amministrazione Centrale aggiornati al 5/12/2023



## 3.2 Organizzazione del lavoro agile

### 3.2.1 Brevi cenni riepilogativi

Una delle principali innovazioni della disciplina normativa in materia di lavoro agile ha riguardato l'introduzione del "Piano organizzativo del lavoro agile" (POLA).

Il comma 1 dell'art. 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (come modificato dall'art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27; dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77; e, successivamente, dall'art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87) prevede che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance.

Il POLA individuava le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Il POLA definiva, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile sarebbe stato applicato almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedessero.

In relazione alla necessità di rendere uniforme l'applicazione dei criteri per l'adozione del Piano, venivano pubblicate le "Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA e indicatori di performance)" di cui al D.M. 9 dicembre 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione e secondo lo schema fornito dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Istruzione e ricerca, periodo 2019-2021, siglato il 14/07/2023 (di cui si dirà più diffusamente nel paragrafo 3.2.1.6), ha previsto una specifica sezione ("Titolo III Lavoro a distanza") per la disciplina dell'istituto, di cui viene sancito che:

*"Il lavoro agile di cui alla legge n. 81 del 2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro nonché una mobilità sul territorio più sostenibile".*

Il CCNL demanda alle amministrazioni il compito di individuare le attività che possono essere svolte secondo tale modalità. Non appare superfluo fornire soltanto brevissimi cenni anche in merito al fatto che, a seguito del nuovo indirizzo governativo post-pandemico, manifestatosi con il DPCM 23 settembre 2021 - che ha definito come "ordinaria" la modalità lavorativa in presenza nelle PA - e con il D.M. 8 ottobre 2021 - che ha preannunciato le "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni", demandandone la concreta attuazione a successive Linee Guida (poi emanate: "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche") - è stata emanata, altresì, la Circolare del 5 gennaio 2022 con la quale i Ministeri per la PA e del Lavoro, anche in ragione di circostanze sanitarie di quella fase temporale, hanno inteso sensibilizzare i datori di lavoro pubblici all'utilizzo del Lavoro agile quale strumento di rilevante flessibilità gestionale, pur confermando che la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle PA è, comunque, quella svolta in presenza. A partire da tale presupposto, è stato sancito che ogni Amministrazione può, pertanto, programmare il Lavoro Agile con elasticità, anche al fine di contemperare l'interesse alla continuità dell'azione amministrativa con quello del work-life balance.

Già alla luce delle novità legislative intervenute, l'Università del Salento ha deciso di adottare, pertanto, in modo flessibile e adeguato all'evoluzione del contesto interno ed esterno, la programmazione delle attività derivanti dalle proprie finalità istituzionali e strategiche, il monitoraggio e la valutazione dei risultati conseguiti, con la nuova modalità di organizzazione del lavoro del personale tecnico-amministrativo

### 3.2.2 Il lavoro agile nel 2023 - I semestre

Nel primo semestre del 2023 hanno avuto seguito i contratti individuali di lavoro agile/ telelavoro già stipulati con efficacia a far data dal 27/06/2022. I richiedenti erano stati autorizzati con Decreti Direttoriali emanati, per ogni struttura d'Ateneo, sulla base delle istruzioni operative fornite con Direttoriale prot. n. 76649 del 20/05/2022, nonché, per tutto quanto non previsto, dal Regolamento d'Ateneo in materia, emanato con D.R. n. 113 del 01/03/2021.

L'assetto della materia, a seguito delle suddette determinazioni, risultava così impostato:

L'Ateneo si avvale di forme di Lavoro Agile e Telelavoro, nella misura massima, per ciascuna struttura, del 40% della consistenza organica (v. schema seguente);

Sono individuate come funzioni non telelavorabili esclusivamente quelle riferite ai Dirigenti, al personale di categoria EP e quelle riferite al personale addetto in via esclusiva alla guida di automezzi dell'Amministrazione;

Il personale di seguito indicato può invece avanzare istanza per svolgere lavoro a distanza per un solo giorno a settimana:

1. Personale assegnato alle segreterie studenti, al CORT e all'accoglienza studenti stranieri;
2. Personale Tecnico di dipartimento;
3. Personale assegnato a musei e biblioteche;
4. Personale assegnato a servizi agli studenti dei settori didattici dipartimentali.

Tutte le restanti attività possono essere svolte in Lavoro Agile/Telelavoro al massimo per n. 2 giorni a settimana. Al lavoro agile è riservata, all'interno della misura complessiva del 40%, una quota di contratti non superiore al 20% della consistenza organica della struttura.

#### Situazione al 31/12/2022

Sede di servizio	Totale complessivo	40%			
		Totale	Arrotondamento	Lavoro agile	Telelavoro
A.C. - Direzione Generale	45	18,00	18	9	9
A.C. - Rettorato	5	2,00	2	1	1
A.C. - Ripartizione Didattica e Servizi agli Studenti	55	22,00	22	11	11
A.C. - Ripartizione Finanziaria e Negoziante	48	19,20	19	9	10
A.C. - Ripartizione Risorse Umane	24	9,60	10	5	5
A.C. - Ripartizione Tecnica e Tecnologica	59	23,60	24	12	12
Centro Linguistico di Ateneo	3	1,20	1	0	1
Dipartimento di Beni Culturali	26	10,40	10	5	5
Dipartimento di Ingegneria dell'Innovazione	45	18,00	18	9	9
Dipartimento di Matematica e Fisica "E. De Giorgi"	30	12,00	12	6	6
Dipartimento di Scienze dell'Economia	14	5,60	6	3	3
Dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche ed Ambientali	52	20,80	21	10	11
Dipartimento di Scienze Giuridiche	17	6,80	7	3	4
Dipartimento di Storia, Società e Studi sull'Uomo	19	7,60	8	4	4
Dipartimento di Studi Umanistici	20	8,00	8	4	4
Scuola Superiore I.S.U.F.I.	4	1,60	2	1	1
<b>Totale</b>	<b>466</b>	<b>186,4</b>	<b>188</b>	<b>92</b>	<b>96</b>

Anche nel primo semestre del 2023, come già nel secondo semestre del 2022, i Decreti autorizzativi di cui sopra hanno subito alcune integrazioni o rettifiche, correlate alla scadenza dei contratti/progetti, a intervenute vacanze nell'organico delle strutture o al venir meno dei presupposti che avevano determinato il collocamento in lavoro agile/ telelavoro di alcune unità di personale; contestualmente è stato disposto il collocamento temporaneo (da 30 giorni a sei mesi) in lavoro agile/ telelavoro di alcuni/e dipendenti, richiesto ai sensi dell'art. 27 del "Regolamento per l'accesso al Telelavoro e al Lavoro Agile del personale dirigente e tecnico-amministrativo dell'Università del Salento" per particolari e documentate esigenze di cure e terapie personali o dei familiari.

### 3.2.3 Il lavoro agile nel 2023 - Il semestre

In prossimità della scadenza dei contratti di lavoro agile/telelavoro, prevista per il 26 giugno 2023, l'Amministrazione, con Direttoriale prot. n. 93430 del 19/05/2023, ha fornito al personale e alle Strutture d'Ateneo le istruzioni operative per l'attivazione dei nuovi contratti.

Confermando quanto già previsto nella precedente Direttoriale prot. n. 76649 del 20/05/2022, si è previsto il ricorso a forme di Lavoro Agile e Telelavoro, nella misura massima complessiva, per ciascuna struttura, del 40% della consistenza organica come esposta nel prospetto allegato alla circolare medesima. Sono state individuate come funzioni non telelavorabili esclusivamente quelle riferite ai Dirigenti, al personale di categoria EP e quelle riferite al personale addetto in via esclusiva alla guida di automezzi dell'Amministrazione. Tutte le attività possono essere svolte in Lavoro Agile/Telelavoro al massimo per n. 2 giorni a settimana, a condizione che i livelli di erogazione dei servizi al pubblico non subiscano alcuna riduzione. Al lavoro agile è stata riservata, all'interno della misura complessiva del 40%, una quota di contratti non superiore al 20% della consistenza organica della struttura.

In data 27/06/2023, pertanto, sono entrati in vigore i Decreti Direttoriali che hanno disposto il collocamento in lavoro agile e il collocamento in telelavoro dei/lle dipendenti che ne avessero fatto richiesta, nel rispetto delle sopra citate istruzioni operative prot. n. 93430 del 19/05/2023 e di quanto previsto dal Regolamento d'Ateneo in materia, sulla base delle proposte pervenute dalle singole strutture dell'Ateneo, entro il limite massimo complessivo del 40% della consistenza dell'organico di ciascuna struttura, a decorrere dal 27/06/2023 e per la durata dei progetti di lavoro agile e dei progetti di telelavoro.

### Situazione al 30/06/2023

Sede di servizio	Totale complessivo	40%			
		Totale	Arrotondamento	Lavoro agile	Telelavoro
A.C. - Direzione Generale	42	16,80	17	8	9
A.C. - Rettorato	6	2,40	2	1	1
A.C. - Ripartizione Didattica e Servizi agli Studenti	58	23,20	23	11	12
A.C. - Ripartizione Finanziaria e Negoziante	47	18,80	19	9	10
A.C. - Ripartizione Risorse Umane	26	10,40	10	5	5
A.C. - Ripartizione Tecnica e Tecnologica	60	24,00	24	12	12
Centro Linguistico di Ateneo	3	1,20	1	0	1
Dipartimento di Beni Culturali	28	11,20	11	5	6
Dipartimento di Ingegneria dell'Innovazione	43	17,20	17	8	9
Dipartimento di Matematica e Fisica "E. De Giorgi"	30	12,00	12	6	6
Dipartimento di Scienze dell'Economia	14	5,60	6	3	3
Dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche ed Ambientali	55	22,00	22	11	11
Dipartimento di Scienze Giuridiche	17	6,80	7	3	4
Dipartimento di Storia, Società e Studi sull'Uomo	18	7,20	7	3	4
Dipartimento di Studi Umanistici	19	7,60	8	4	4
Scuola Superiore I.S.U.F.I.	6	2,40	2	1	1
<b>Totale</b>	<b>472</b>	<b>188,8</b>	<b>188</b>	<b>90</b>	<b>98</b>

Nei mesi successivi e sino al mese di dicembre 2023, i suddetti Decreti hanno subito alcune integrazioni o rettifiche, correlate alla mobilità interna, per conferimento incarico, ad unità di personale o alla richiesta di sospensione dell'efficacia del contratto pervenuta da altre unità, con conseguente riassegnazione dei periodi di lavoro agile/ telelavoro non utilizzati; contestualmente è stato disposto il collocamento temporaneo (da 30 giorni a sei mesi) in lavoro agile/ telelavoro di alcuni/e dipendenti, richiesto ai sensi dell'art. 27 del "Regolamento per l'accesso al Telelavoro e al Lavoro Agile del personale dirigente e tecnico-amministrativo dell'Università del Salento" per particolari e documentate esigenze di cure e terapie personali o dei familiari.

### 3.2.4 Le tecnologie abilitanti

L'Università del Salento, dal punto di vista tecnologico, è già in grado di attuare le forme previste di telelavoro e lavoro agile, con un'offerta già strutturata. L'Ateneo mette a disposizione postazioni di lavoro specifiche per il personale in telelavoro ed è possibile dotare ogni lavoratore di una postazione (pc *desktop* o *laptop*) equipaggiata con dotazione hardware multimediale (webcam, casse, microfono) e configurazione software opportuna per svolgere l'attività da remoto attraverso un'appropriata offerta di servizi e accesso ai sistemi informativi necessari per l'espletamento dell'attività lavorativa.

L'utente in telelavoro utilizza la propria connessione di rete per il collegamento ad Internet ed accede ai servizi protetti della Intranet tramite connessione sicura su rete privata virtuale (VPN). Uno di tali servizi ad esempio è quello di telefonia fissa, che grazie alla tecnologia VoiceOverIP (VOIP) consente la raggiungibilità del proprio interno sul PC per mezzo di *softphone*.

L'accesso alla posta elettronica istituzionale avviene su piattaforma GMAIL (esterna alla rete intranet aziendale).

Per la condivisione e il *backup* dei documenti, oltre che per le attività di collaboration nella stesura degli stessi, vengono messi a disposizione del personale sia dischi di rete gestiti "on-premise" (NAS), ma accessibili da remoto e sempre in VPN, che piattaforme cloud, quali Google Suite o Microsoft 365. Alcune funzionalità di queste ultime piattaforme quali quelle offerte dalle App Microsoft Teams o Google Meet, vengono altresì utilizzate per la gestione di incontri/riunioni.

In ossequio alla vigente normativa in materia di Amministrazione Digitale, il sistema di gestione documentale Titulus (protocollo informatico) è integrato con il sistema di firma digitale remota U-Sign a disposizione di tutto il personale. Questo permette la completa dematerializzazione dei documenti amministrativi.

L'accesso ad alcuni dei software aziendali (Esse3, Titulus, Easy, CSA ed in genere la suite U-GOV) avviene su piattaforme esterne alla rete Intranet in quanto tali software sono stati esternalizzati sulle piattaforme di virtualizzazione *cloud* delle ditte fornitrici (CINECA e Tempo s.r.l.); in ogni caso l'accesso avviene con *single sign on* e/o SPID/CIE. Il servizio di gestione presenze dei telelavoratori viene gestito da apposita piattaforma software accessibile via web e che, opportunamente configurata, permette al personale di registrare le proprie timbrature virtuali, anch'essa con accesso in vpn.

Le richieste di supporto tecnico, sia da parte del personale che degli studenti, vengono gestite tramite piattaforme software specifiche quale quella accessibile sul portale [web.assistenza.unisalento.it](http://web.assistenza.unisalento.it). Inoltre, è possibile accedere allo "sportello virtuale" delle segreterie studenti tramite un sistema di presentazione telematica di istanze ed una piattaforma di messaggistica istantanea entrambi accessibili dal portale web istituzionale. In pandemia l'Ateneo si è dotato anche di un sistema di prenotazione accessi e servizi per limitare accessi fisici e affollamenti. L'elenco completo dei servizi è disponibile al link <https://www.unisalento.it/servizionline-profli>.

Per quanto riguarda la formazione specifica per il personale, l'Università del Salento ha aderito al programma di *assessment* e formazione, "Syllabus Competenze Digitali per la Pubblica Amministrazione" realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica nell'ambito del progetto "Competenze digitali per la PA". Il progetto persegue l'obiettivo di consolidare e promuovere la crescita delle competenze digitali dei dipendenti pubblici a supporto dei processi di innovazione della Pubblica Amministrazione e, più in generale, del miglioramento della qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese. Il progetto prevede la somministrazione questionari di autoverifica delle competenze digitali dei dipendenti pubblici sulla base del cui esito definire percorsi formativi personalizzati. Inoltre, in tema di sicurezza informatica, l'Università ha predisposto e messo a disposizione del personale un documento contenente raccomandazioni in tema di CyberSecurity nell'uso degli strumenti informatici di lavoro.

### 3.2.5 Modalità attuative

In questa sezione sono descritte in forma sintetica le modalità attuative che l'Ateneo potrebbe confermare e consolidare per promuovere il ricorso al lavoro agile.

L'Amministrazione, come già evidenziato nella precedente edizione del Piano, appare orientata, per il futuro:

- all'adozione di soluzioni organizzative che consentano di migliorare la produttività e la qualità dei servizi, correlate anche all'ottimizzazione degli organici;
- al consolidamento di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati;
- all'adozione di sempre migliori misure di conciliazione vita-lavoro;
- all'adozione di nuove tecnologie che consentano di innalzare il livello di qualità e di efficienza delle attività.

Soggetto	Predisposizione e Adozione POLA	Adozione POLA
Governance dell'Ateneo (DG e CDA)	Definizione e approvazione del PIAO comprendente la sezione relativa al POLA	Verifica/monitoraggio attuazione del PIAO e approvazione successivi aggiornamenti. Valutazione di impatto dello SW su Performance e adeguamento Piano.
Direttore Generale, Dirigente RIRU con supporto di Dirigente RITT	Predisposizione del POLA, coordinamento e supporto specialistico.	Predisposizione fattori abilitanti per ulteriore consolidamento dello smart working Verifica sullo stato di attuazione e sugli esiti prodotti. Adeguamento delle pratiche e degli strumenti introdotti. Gestione del processo di cambiamento del modello organizzativo. Aggiornamento del POLA nell'ambito dell'adeguamento annuale del PIAO
Ripartizione Risorse Umane	Predisposizione piano formativo a supporto del lavoro agile.	Attuazione iniziative formative per la realizzazione del lavoro agile.
Dirigenti e Capi Settore Amministrativo di Dipartimento e di Centro	Confronto e condivisione con DG, Direttore RIRU, Direttore RITT in merito alla definizione di eventuali nuovi modelli di <i>smart working</i> . Individuazione delle attività che possono essere svolte in modalità agile e dei lavoratori da avviare a modalità di lavoro agile, definizione per ciascun lavoratore/lavoratrice delle priorità.	Adozione iniziative per l'ulteriore consolidamento dello smart working. Monitoraggio costante in itinere ed <i>ex post</i> degli obiettivi di breve-medio termine e verifica del conseguimento degli stessi.
Organizzazioni Sindacali	Confronto e acquisizione di elementi per la definizione di ulteriori modelli di <i>smart working</i> (al momento di redazione del presente piano non oggetto di contrattazione)	Confronto su stato di attuazione del POLA.
CUg	Confronto con particolare riferimento alle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo.	Confronto su stato di attuazione e relative valutazioni. Formulazione di eventuali proposte migliorative.

Nucleo di Valutazione (nella sua funzione di OIV)	Parere su modifiche da apportare al SMVP in relazione alla valutazione individuale (set di comportamenti dello SW e <i>Smart manager</i> ).	Confronto su stato di attuazione del piano di attuazione e relative valutazioni. Elaborazione di possibili proposte di miglioramento.
Responsabile della Transizione al Digitale (RTD - laddove individuato)	Nell'aggiornamento del POLA il suo apporto è fondamentale in quanto la sua visione e le sue afferenze sono indispensabili per definire la strategia di sviluppo dei sistemi IT.	Confronto su stato di attuazione . Elaborazione di possibili proposte di miglioramento.
Lavoratori/lavoratrici	Partecipazione ad eventuali indagini per individuare gli elementi essenziali per costruire e individuare fabbisogni formativi (questionari, interviste, focus Group).	Interazione con i dirigenti/responsabili di struttura nella definizione di obiettivi e modalità di lavoro. Partecipazione alla formazione in materia di Lavoro Agile.

### 3.2.6 Misure Organizzative

Nel futuro triennio l'Ateneo, ferme restando le misure già stabilmente adottate per l'implementazione degli strumenti del Telelavoro e del Lavoro Agile, adotterà ogni utile iniziativa che ne consenta la concreta fruibilità in relazione alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici e in linea con la eventuale ridefinizione dell'impianto organizzativo dell'Amministrazione.

La *policy* già adottata in tal senso (che si concretizza non soltanto nelle determinazioni datoriali ma si realizza attraverso appositi strumenti attuativi: Regolamento d'Ateneo, *fac-simili* per la produzione delle istanze e dei progetti individuali, informativa su salute e sicurezza del lavoro, azioni di formazione mirata, ecc.), potrà individuare un percorso di continuità che tenga conto:

- dei futuri scenari operativi e delle correlate specificità degli assetti organizzativi;
- del confronto con le OOSS e con la RSU;
- delle sollecitazioni degli stessi lavoratori e delle lavoratrici in una logica *bottom up* di ottimizzazione delle attività, sulla base del principio di una sempre maggiore responsabilizzazione e consapevolezza dell'agire ad ogni livello.

### 3.2.7 Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile

L'assetto recentemente operato dal sopra citato D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, che ha inteso superare la straripante pluralità degli strumenti di programmazione delle Amministrazioni a favore di un disegno organico e integrato della strategia di ciascun ente, impone di ripensare l'assegnazione delle competenze e funzioni; quest'ultime, infatti, dovranno contemplare l'ineludibile e costante sinergia tra soggetti che sovrintendono ai diversi ambiti di attività amministrativa/gestionale.

Per quanto attiene, specificamente, alla predisposizione e l'attuazione del programma di organizzazione del lavoro agile (che continuiamo a designare, per praticità, con l'acronimo POLA) questo non può prescindere dalla cooperazione di una pluralità di soggetti, indicati nella sottostante tabella, sulla base delle rispettive competenze e funzioni, con il coinvolgimento e, per gli adempimenti di competenza, con il coordinamento della Ripartizione Risorse Umane.

Non meno ragguardevole è il ruolo affidato ai Dirigenti nella programmazione e nel monitoraggio degli obiettivi individuati nel suddetto Piano, nonché quello, di più ampio respiro, di operare gradualmente un processo di cambiamento nei sistemi organizzativi, improntando il management in modo da lavorare e far lavorare il personale per obiettivi, fondando i rapporti sulla fiducia reciproca e passando da un'ottica del controllo a quella della responsabilità per risultati.

L'ipotesi di CCNL del comparto Istruzione e Ricerca – Triennio 2019/2021, sottoscritta il 14/07/2023, sebbene non sia ancora stata sottoscritta in via definitiva, ha dettato una disciplina specifica (quella contenuta nel Titolo III) in materia di lavoro a distanza, la quale si applica, ove compatibile con le attività svolte nonché con le esigenze e l'organizzazione del lavoro, al personale tecnico amministrativo delle Università ad eccezione dei CEL.

La contrattazione collettiva ha chiarito che il lavoro agile, come disciplinato dalla legge n. 81 del 2017, è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro nonché una mobilità sul territorio più sostenibile. Il CCNL prevede, altresì, che il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali della sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione. L'amministrazione è tenuta a garantire al personale in lavoro agile le stesse opportunità



rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della qualità della prestazione e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Viene ribadito il principio secondo cui l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria, mentre l'amministrazione, nel dare accesso al lavoro agile, deve avere cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività svolte.

Lo stesso CCNL di comparto, nel delineare il sistema delle relazioni sindacali, ha ricondotto nell'ambito del "confronto" con i soggetti sindacali "i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi".

Ai sensi della precisata ipotesi di CCNL, il lavoro a distanza può essere prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa, che può essere effettuata in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato. Tale fattispecie di prestazione lavorativa, che il CCNL definisce come "lavoro da remoto" è realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione e può essere svolta mediante:

- a. telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente o in altro luogo idoneo concordato con l'amministrazione;
- b. altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite.

### 3.2.8 La strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto

L'Ateneo aderisce allo sviluppo del modello di "lavoro ibrido" (in presenza e da remoto), che si avvia ad essere lo standard di fruizione dei servizi anche pubblici nel medio periodo.

Alcune delle direttrici di sviluppo in questo senso sono la cittadinanza digitale, promossa sui fondi del PNRR dal Governo, attraverso diversi strumenti, quali <https://padigitale2026.gov.it/> e Syllabus.

Un'altra leva di sviluppo trasversale, e fondante nel piano strategico di Unisalento, è la sostenibilità, intesa in tutte le sue forme, dalla qualità della vita al ridotto impatto ambientale, alla mobilità sostenibile.

Anche in un'ottica di "responsabilità sociale" l'Ateneo persegue l'integrazione di principi di conciliazione vita-lavoro all'interno della propria mission e dei propri obiettivi strategici, mirando al consolidamento di un ambiente flessibile ed integrato di spazi, fisico e digitale, che si auspica, per il futuro, guidato da principi di fiducia e di collaborazione, di autonomia e di responsabilità, orientato all'efficienza e al risultato, finalizzato alla valorizzazione dei contributi individuali.

Nella strategia del futuro, lo sviluppo dei modelli organizzativi del lavoro dovrà ispirarsi al principio della interconnessione della trasformazione digitale con i diversi ambiti della sostenibilità, lavorativa ed ambientale.

## 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

### 3.3.1 Quadro generale

Come evidenziato anche nella precedente edizione del presente documento, gli strumenti di programmazione del personale delle Università si caratterizzano per l'esigenza di dover definire e conciliare un fabbisogno di personale che comprende sia il personale docente (non contrattualizzato) sia il personale tecnico amministrativo (contrattualizzato). Si aggregano, dunque, due ambiti di responsabilità differenti che vedono intervenire, da un lato, le determinazioni del Direttore Generale dell'Università e, dall'altro, quelle degli Organi accademici in materia di personale docente e ricercatore.

A decorrere dal 2008, le Università sono state assoggettate a una specifica disciplina limitativa delle assunzioni, ai sensi dell'articolo 66, commi 13, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112 (convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2008, n. 133). Il rispetto delle disposizioni limitative era ed è verificato dal monitoraggio annuale effettuato dal MUR attraverso la procedura informatica denominata PROPER.

In particolare, il citato articolo 66, comma 13-bis, inserito dall'articolo 14, comma 3, del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2012, n. 135, e successive modificazioni, prevede che il sistema delle università statali, a decorrere dall'anno 2018, possa procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato nel limite di un contingente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale complessivamente cessato dal servizio nell'anno precedente.

La L. 30 dicembre 2010, n. 240 e sue mm.ii., recante "Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario", all'art. 5, c.4, lett.d) ha previsto la delega al Governo per l'adozione di uno o più decreti legislativi con l'obiettivo, tra l'altro, della "predisposizione di un piano triennale diretto a riequilibrare, entro intervalli di percentuali definiti dal Ministero, e secondo criteri di piena sostenibilità finanziaria, i rapporti di consistenza del personale docente, ricercatore e tecnico-

amministrativo, e il numero dei professori e ricercatori di cui all'articolo 1, comma 9, della legge 4 novembre 2005, n. 230, e successive modificazioni; previsione che la mancata adozione, parziale o totale, del predetto piano comporti la non erogazione delle quote di finanziamento ordinario relative alle unità di personale che eccedono i limiti previsti”.

### 3.3.2 Indirizzi della programmazione del personale Universitario

Gli indirizzi della programmazione triennale sono stati definiti dal citato decreto legislativo 49 che all'art. 4, comma 2, ha espressamente disposto: “La programmazione di ateneo di cui al comma 1 è realizzata assicurando la piena sostenibilità delle spese di personale nell'ambito di quanto previsto all'articolo 3 e nel rispetto dei limiti di cui agli articoli 5 e 7. Relativamente al primo triennio successivo all'entrata in vigore del presente decreto, essa persegue i seguenti indirizzi:.....”. Il riferimento è al triennio 2013-2015. Il successivo comma 5 del medesimo art.4 del D.Lgs. 49/2012, inoltre, ha disposto che: “entro i sei mesi precedenti la scadenza di ciascun triennio, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, sono stabiliti gli indirizzi della programmazione di cui al presente articolo, anche tenendo conto di quanto previsto al comma 2, relativi al triennio successivo..”.

Per quanto concerne la programmazione 2016-2018, il 7 luglio 2016 è stato emanato il DPCM concernente “Indirizzi della programmazione del personale universitario per il triennio 2016-2018”, pubblicato sulla G.U. n.193 del 19/08/2016.

A margine si richiama la posizione espressa dal MIUR, con la nota prot. 13984 in data 21 novembre 2017, il quale, tra l'altro, ha precisato che “la programmazione delle Università (e le relative verifiche ministeriali) sono da sempre state impostate secondo la logica “triennale a scorrimento” proprio al fine di dare agli atenei quella necessaria flessibilità che non è possibile realizzare quando i controlli sono annuali.” e che “secondo tale impostazione nell'anno t sono utilizzati i dati relativi al triennio (t-3)-(t-1). Pertanto nell'anno 2016 le verifiche hanno riguardato il triennio 2013-2015, nel 2017 il triennio 2014-2016, nel 2018 riguarderanno il triennio 2015-2017 e così via”.

Detta posizione delinea una Programmazione di Ateneo che segue, obbligatoriamente ormai da anni, una “logica triennale a scorrimento” che mal si concilia con le esigenze di programmazione/verifica in coerenza con i periodi triennali per cui la legge ha stabilito gli indirizzi delle politiche di reclutamento. Viepiù che detti indirizzi definiscono, tra l'altro, i periodi di applicazione dei relativi indicatori.

Per quanto riguarda la programmazione 2021-2023, in data 24/06/2021 è stato emanato il DPCM concernente “Indirizzi della programmazione del personale universitario e disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento da parte delle università, per il triennio 2021-2023”, pubblicato sulla G.U. n. 187 del 06/08/2021, cui si fa, pertanto, ancora riferimento, in assenza dell'adozione, alla data del 29 dicembre 2023, del DPCM riferito, a scorrimento, al successivo triennio.

In detto Decreto, in particolare, all'art.2 “Programmazione del personale” è prescritto:

“1. La programmazione del personale di cui all'art. 4, comma 1, del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49, per il triennio 2021-2023, è realizzata assicurando, nell'ambito del bilancio unico d'Ateneo di previsione triennale la piena sostenibilità delle spese nel rispetto dei limiti di cui all'art. 5 del medesimo decreto e di quanto previsto all'art. 3 del presente decreto.

2. La programmazione del personale di cui al comma 1 persegue e si conforma ai seguenti indirizzi:

a) realizzare una composizione dell'organico dei professori in modo che la percentuale dei professori di prima fascia sia contenuta entro il 50 per cento dei professori di prima e seconda fascia, con verifica annuale e obbligo di rientrare nella predetta composizione nell'annualità successiva vincolando le risorse necessarie;

b) provvedere al reclutamento di un numero di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera b), della legge n. 240 del 2010, non inferiore a quello dei professori di prima fascia reclutati nel medesimo periodo, nei limiti delle risorse disponibili, per le istituzioni con una percentuale di professori di prima fascia superiore al 30 per cento del totale dei professori con l'obbligo di rientrare nel predetto parametro dalla prima annualità successiva al suddetto triennio vincolando le risorse necessarie;

c) realizzare una composizione dell'organico di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera a), della legge n. 240 del 2010, non inferiore al 10 per cento dei professori di prima e seconda fascia, con l'obbligo di adeguarsi al predetto parametro entro il triennio.

3. I parametri di cui alle lettere a) e b) non si applicano agli Istituti universitari a ordinamento speciale, in ragione delle peculiarità scientifiche e organizzative degli stessi.

4. In caso di mancato rispetto nel triennio 2021-2023 del parametro di cui al comma 2, lettera c) e' prevista una penalizzazione, pari al 10 per cento, a valere sulle assegnazioni annue delle facoltà assunzionali dell'Ateneo relative al triennio 2024-2026.

5. In caso di mancato rispetto nel triennio 2021-2023 del parametro di cui all'art. 18, comma 4, della legge n. 240 del 2010, come modificato dall'art. 19, comma 1, lettera d), del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito con modificazioni dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, e' prevista una penalizzazione, pari al 10 per cento, a valere sulle assegnazioni annue delle facoltà assunzionali dell'Ateneo relative al triennio 2024-2026.”

Si ricorda, inoltre, il Decreto Ministeriale 25 marzo 2021, n. 289, relativo alle “Linee generali d’indirizzo della programmazione delle università per il triennio 2021-2023” e, in particolare l’articolo 6, comma 3, in forza del quale l’indicatore sulle politiche di reclutamento “è oggetto di aggiornamento annuale al fine di tenere conto dell’intensità di reclutamento negli Atenei negli anni successivi alla VQR 2015-2019”.

Infine, si ritiene opportuno richiamare alcune, tra le più rilevanti novità, introdotte dalle numerose disposizioni di legge intervenute nell’anno 2023, di cui si dirà più diffusamente nel successivo paragrafo 3.3.3.

Il D.L. 29 dicembre 2022, n. 198 c.d. “Milleproroghe 2023”, convertito con modificazioni dalla L. 24 febbraio 2023, n. 14, ha disposto (con l’art. 6, comma 8-sexies – che, a sua volta, ha modificato l’art.6, comma 4 bis, del D.L. 28 dicembre 2021 c.d. “Milleproroghe 2022”, convertito con modificazioni dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15-) la modifica dell’art. 16, comma 1 della L.240/2010 e, pertanto, la durata dell’abilitazione scientifica nazionale (ASN) è stata portata a 11 anni.

Con riferimento alle **procedure valutative per i ricercatori a tempo determinato**, il D.L.30 aprile 2022, n.36 “Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza PNRR”(pubblicato su G.U. 30/04/2022 n. 100), convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79 (pubblicata su G.U. n. 150 del 29/06/2022), modificando, con l’articolo 14, c. 6-decies, l’art.24 della L. 240/2010 (attraverso la soppressione delle figure dei ricercatori di tipo A e B e introducendo la figura del ricercatore in tenure track), ha, tra l’altro, sostituito la formulazione del c.5 del medesimo articolo 24, che risulta essere, alla data del 29 dicembre 2023, così formulato:

*Nell’ambito delle risorse disponibili per la programmazione, a partire dalla conclusione del terzo anno e per ciascuno dei successivi anni di titolarità del contratto [n.d.r. contratto di ricercatore a tempo determinato nella nuova versione], l’università valuta, su istanza dell’interessato, il titolare del contratto stesso, che abbia conseguito l’abilitazione scientifica nazionale di cui all’articolo 16, ai fini della chiamata nel ruolo di professore di seconda fascia, ai sensi dell’articolo 18, comma 1, lettera e). La valutazione si svolge in conformità agli standard qualitativi riconosciuti a livello internazionale, individuati con apposito regolamento di ateneo nell’ambito dei criteri fissati con decreto del Ministro. Alla procedura è data pubblicità nel sito internet dell’ateneo. In caso di esito positivo della valutazione, il titolare del contratto è inquadrato nel ruolo di professore di seconda fascia. La programmazione di cui all’articolo 18, comma 2, assicura la disponibilità delle risorse necessarie in caso di esito positivo della procedura di valutazione.*

Altre disposizioni hanno riguardato l’utilizzo delle risorse destinate alle assunzioni e il contemperamento fra la valorizzazione delle risorse umane già presenti negli Atenei e l’accesso di soggetti esterni. In particolare:

- il D.L. 76/2020 (convertito dalla L. 120/2020) art. 19, co. 1, lett. d) ha puntualizzato, con riferimento alla previsione del vincolo di destinazione delle risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di ruolo (art. 18, co. 4, L. 240/2010), per la chiamata di coloro che nell’ultimo triennio non hanno prestato servizio, o non sono stati titolari di assegni di ricerca, ovvero iscritti a corsi universitari nell’università stessa - che il servizio non deve essere stato prestato né quale professore ordinario di ruolo, né quale professore associato di ruolo, né quale ricercatore a tempo indeterminato, né quale ricercatore a tempo determinato di tipo A o di tipo B;

- le risorse di cui all’art. 18, co.4 possono essere destinate, in alternativa (“ovvero”) alla chiamata di cui all’articolo 7, comma 5-bis della medesima Legge; a quest’ultimo proposito, si evidenzia che la formulazione dei cc.5-bis e 5-ter del predetto articolo 7 [in particolare 5-bis: *Nell’ambito delle relative disponibilità di bilancio e a valere sulle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, per fare fronte a specifiche esigenze didattiche, di ricerca o di terza missione, le università possono procedere alla chiamata di professori ordinari e associati in servizio da almeno cinque anni presso altre università nella fascia corrispondente a quella per la quale viene bandita la selezione, ovvero di studiosi stabilmente impegnati all’estero in attività di ricerca o di insegnamento, che ricoprono da almeno cinque anni presso università straniere una posizione accademica equipollente sulla base di tabelle di corrispondenza definite e aggiornate ogni tre anni dal Ministro dell’università e della ricerca, sentito il Consiglio universitario nazionale, mediante lo svolgimento di procedure selettive in ordine alla corrispondenza delle proposte progettuali presentate dal candidato alle esigenze didattiche, di ricerca o di terza missione espresse dalle università.*)] Per le chiamate di professori ordinari ai sensi del primo periodo, ai candidati è richiesto il possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente per gli aspiranti commissari per le procedure di Abilitazione scientifica nazionale, di cui all’articolo 16. Le università pubblicano ((nel proprio sito internet istituzionale)) l’avviso pubblico ai fini della raccolta delle manifestazioni di interesse per la copertura di posti di personale docente di cui al presente articolo. La presentazione della candidatura ai fini della manifestazione di interesse non dà diritto, in ogni caso, all’ammissione alle procedure d’accesso alle qualifiche del personale docente dell’Università. La proposta di chiamata viene deliberata dal Consiglio di Dipartimento con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei professori ordinari, nel caso di chiamata di un professore ordinario, ovvero dei professori ordinari e associati, nel caso di chiamata di un professore associato, e viene sottoposta, previo parere del Senato accademico, all’approvazione del Consiglio di Amministrazione, che si pronuncia entro il termine di trenta giorni. La proposta di chiamata può essere formulata anche direttamente dal Senato accademico, ferma restando l’approvazione del Consiglio di Amministrazione secondo le modalità di cui al secondo periodo. 5-ter: Alle procedure selettive di cui al comma 5-bis possono partecipare anche dirigenti di ricerca e primi ricercatori presso gli enti pubblici di ricerca ovvero i soggetti inquadrati nei ruoli a tempo indeterminato, ovvero a tempo determinato ai sensi dell’articolo 1, commi 422 e seguenti della legge 27 dicembre 2017, n. 205, degli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS), che svolgano attività di ricerca traslazionale, preclinica e clinica

((...)). ((*Coloro che partecipano alle procedure di cui al presente comma devono essere in servizio da almeno cinque anni presso l'ente di appartenenza ed essere in possesso dell'abilitazione scientifica nazionale per il settore concorsuale e la fascia a cui si riferisce la procedura.*)) è stata operata con l'art. 26, comma 2, lettera a) dal D.L. 6 novembre 2021, n. 152 (in G.U. 06/11/2021, n.265) "Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose" convertito con modificazioni dalla L. 29 dicembre 2021, n. 233 (in S.O. n. 48, relativo alla G.U. 31/12/2021, n. 310).

- la Legge di bilancio 2022 (L. 30 dicembre 2021 n. 234, art. 1, comma 297) ha incrementato, a decorrere dal 2022, il Fondo per il finanziamento ordinario delle università - FFO (€ 250 mln per il 2022, € 515 mln per il 2023, € 765 mln per il 2024, € 815 mln per il 2025, ed € 865 mln annui dal 2026), destinandole, secondo gli importi indicati per ciascuna voce: all'assunzione di professori, ricercatori a tempo determinato di tipo B e di personale tecnico-amministrativo; alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo; ad incentivare le chiamate dirette per la copertura di posti di professore e ricercatore; alle Scuole superiori ad ordinamento speciale e al completamento del processo di consolidamento della Scuola superiore meridionale; all'incremento dell'importo delle borse di studio concesse per la frequenza dei corsi di dottorato di ricerca;

- la Legge di Bilancio 2023 (L. 29 dicembre 2022, n. 197) ha previsto che, solo nel caso in cui il comparto delle Università nel suo insieme non rispetti, per ciascuno degli anni 2022-2025, i limiti del fabbisogno finanziario programmato, per gli enti che non hanno rispettato i limiti, il MUR stabilisce, tra i criteri di ripartizione delle risorse ordinarie di ciascun anno successivo a quello di riferimento, penalizzazioni economiche commisurate allo scostamento registrato, nel rispetto del principio di proporzionalità (art. 1, comma 564 della legge n. 197/2022 in commento che modifica il comma 977 dell'art. 1 della legge di bilancio n. 145/2018). La disposizione si colloca nell'ambito della disciplina del Fondo per il finanziamento ordinario delle Università (FFO). Rispetto al testo vigente, la disposizione in commento introduce due novità:

a. per l'applicazione delle penalizzazioni economiche (già previste dal comma 977 art. 1, legge n. 145/2018), oltre alla condizione che il singolo ente disattenda il fabbisogno finanziario programmato, diviene necessario l'avverarsi di una condizione pregiudiziale di carattere "sistemico", e cioè che il comparto delle Università nel suo insieme non rispetti, per ciascuno degli anni di riferimento, i limiti stabiliti dal comma 971 dell'art. 1 della legge di bilancio 2018;

b. la disciplina del comma 977, art. 1 della legge di bilancio 2019 (legge n. 145/2018), di cui prima si prevedeva l'applicazione a decorrere dal 2023, rimane, con il disposto della Legge di Bilancio, solo riferita al periodo 2022-2025.

### 3.3.3 Aggiornamenti normativi e misure di finanziamento intervenuti in ambito di assunzioni del personale universitario nel 2023

#### Personale Docente e Ricercatore

**Chiamata di studiosi in possesso dell'abilitazione per il gruppo scientifico-disciplinare e per le funzioni oggetto del procedimento**

Il D.L. 24 febbraio 2023, n.13 (convertito, con modificazioni, dalla L. 21 aprile 2023, n.41) "Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune", con l'art. 26, c.7, ha introdotto all'art. 18 della L. 240/2010, il c. 4 ter:

«Ciascuna università, nell'ambito della programmazione triennale, vincola le risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di prima fascia alla chiamata di studiosi in possesso dell'abilitazione per il gruppo scientifico-disciplinare e per le funzioni oggetto del procedimento. A tali procedimenti non sono ammessi a partecipare i professori di prima fascia già in servizio».

Nell'intento del legislatore tale previsione è volta a favorire il miglior funzionamento delle misure attuative della milestone M4C2-4 Riforma 1.1, relativa alla "Attuazione di misure di sostegno alla R&S per promuovere la semplificazione e la mobilità" e a incrementare l'attrattività del sistema universitario per i giovani studiosi in possesso di abilitazione scientifica nazionale per la prima fascia che si trovino a svolgere la loro attività sia in Italia sia all'estero. Poiché la disposizione prevede esplicitamente che da tali procedure riservate sia esclusa la partecipazione dei soli docenti di prima fascia già in servizio, sembrerebbe rivolgersi, oltre che ai "giovani studiosi", ricercatori in senso lato, anche ai docenti di II fascia in possesso dell'ASN alle funzioni di prima fascia.

Inoltre, per quanto riguarda sempre le chiamate di cui all'art.1, c.9 della legge 4 novembre 2005, n. 230, la legge 21 giugno 2023, n. 74 (in SO n.23, relativo alla G.U. 21/06/2023, n.143), di conversione del decreto legge 22 aprile 2023, n.44 ha disposto (con l'art. 1, comma 1) l'introduzione, tra gli altri, del comma 3-bis che recita:

"Allo scopo di conseguire gli obiettivi del Piano nazionale di ripresa e resilienza per la missione 4, "Istruzione e Ricerca" - componente 2, "Dalla ricerca all'impresa" - linea di investimento 3.1, "Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione" e di favorire l'apporto delle migliori professionalità accademiche e di ricerca nonché il rientro dei migliori studiosi dall'estero, esclusivamente entro il 31 dicembre 2025 le università statali e non statali direttamente impegnate nel rafforzamento e nella creazione di infrastrutture di ricerca o nella realizzazione o nell'ammmodernamento di infrastrutture tecnologiche di innovazione possono procedere, nell'ambito delle relative disponibilità di bilancio e a valere sulle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, alle chiamate di cui all'articolo 1, comma 9, della legge

4 novembre 2005, n. 230, anche in deroga ai requisiti temporali di stabilità ivi previsti.

*Dall'attuazione del presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica”.*

#### **Fondo per la valorizzazione dei risultati della ricerca**

Il decreto legge 22 aprile 2023, n.44, convertito dalla legge 21 giugno 2023, n.74, ha disposto, all'art.9, c.3, l'inserimento, all'art.9 della legge 30 dicembre 2010, n.240, del c.1 bis che recita:

*“Le università possono altresì istituire un fondo per la valorizzazione dei risultati della ricerca con risorse derivanti da progetti di ricerca, europei o internazionali, non ricompresi nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, ammessi al finanziamento sulla base di bandi competitivi, limitatamente alla parte assegnata con applicazione di tassi forfetari o comunque non soggetta a puntuale rendicontazione. Con decreto del Ministro dell'università e della ricerca sono definite le modalità di erogazione della quota premiale in favore di professori e ricercatori, anche a tempo determinato, in relazione al primo periodo, entro il limite massimo, anche nel caso di partecipazione a più progetti di ricerca, del 30 per cento del trattamento economico individuale, per il solo periodo di realizzazione dei progetti da cui derivano i fondi e comunque nel limite della disponibilità delle risorse di cui al primo periodo, tenendo conto dell'impegno individuale nella elaborazione e nella realizzazione degli interventi proposti e finanziati, nonché dei principi di trasparenza, imparzialità e oggettività”. Il DM menzionato nel comma sopra riportato è il DM 1299 del 27 settembre 2023, registrato alla Corte dei Conti in data 31 ottobre 2023 e pubblicato in data 8 novembre 2023.*

#### **Incarichi, senza vincolo di subordinazione, a professori e ricercatori a tempo pieno**

La legge 21 giugno 2023, n. 74 (in SO n.23, relativo alla G.U. 21/06/2023, n.143) di conversione del decreto legge 22 aprile 2023, n.44 ha disposto (con l'art. 1, comma 1) l'introduzione, nell'art. 9 del citato decreto legge, del comma 2-bis che ha aggiunto il c. 10 bis all'art.6 della legge 30 dicembre 2010, n.240, come di seguito riportato:

*“10-bis. I professori e i ricercatori a tempo pieno possono altresì assumere, previa autorizzazione del rettore, incarichi senza vincolo di subordinazione presso enti pubblici o privati anche a scopo di lucro, purché siano svolti in regime di indipendenza, non comportino l'assunzione di poteri esecutivi individuali, non determinino situazioni di conflitto di interesse con l'università di appartenenza e comunque non comportino detrimento per le attività didattiche, scientifiche e gestionali loro affidate dall'università di appartenenza”.*

La medesima legge 21 giugno 2023, n. 74 (in SO n.23, relativo alla G.U. 21/06/2023, n.143) di conversione del citato decreto legge 22 aprile 2023, n.44 ha disposto, altresì, l'introduzione, sempre nell'art.9, del c.2 ter, con cui è stato precisato che:

*“2-ter. Il primo periodo del comma 10 dell'articolo 6 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, con specifico riferimento alle attività di consulenza, si interpreta nel senso che ai professori e ai ricercatori a tempo pieno è consentito lo svolgimento di attività extra-istituzionali realizzate in favore di privati o enti pubblici ovvero per motivi di giustizia, purché prestate senza vincolo di subordinazione e in mancanza di un'organizzazione di mezzi e di persone preordinata al loro svolgimento, fermo restando quanto previsto dall'articolo 23-ter del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214”.*

#### **Procedure valutative**

Il D.L. 29 dicembre 2022, n. 198 “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi” c.d. “Milleproroghe 2023” (pubblicato in G.U. 29/12/2022, n.303), convertito con modificazioni dalla L. 24 febbraio 2023, n. 14 (in G.U. 27/02/2023, n. 49) ha disposto (con l'art. 6, comma 8-quinquies) la modifica dell'art. 24, comma 6 e, pertanto, le cosiddette “procedure valutative” **per la chiamata nel ruolo di professori di prima e seconda fascia e ricercatori a tempo indeterminato** in servizio nell'Università medesima, che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica nazionale, saranno consentite sino al 31/12/2025: «*Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 18, comma 2, dalla data di entrata in vigore della presente legge e fino al 31 dicembre del quattordicesimo anno successivo [ndr: sino al 31 dicembre 2025], la procedura di cui al comma 5 può essere utilizzata per la chiamata nel ruolo di professore di prima e seconda fascia di professori di seconda fascia e ricercatori a tempo indeterminato in servizio nell'università medesima, che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica di cui all'articolo 16 [omissis]».*

Con riferimento alle procedure valutative **per i ricercatori a tempo determinato**, il D.L.30 aprile 2022, n.36 “Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza PNRR”(pubblicato su G.U. 30/04/2022 n. 100), convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79 (pubblicata su G.U. n. 150 del 29/06/2022), modificando, con l'articolo 14, c. 6-decies, l'art.24 della L. 240/2010 (attraverso la soppressione delle figure dei ricercatori di tipo A e B e introducendo la figura del ricercatore in tenure track), ha, tra l'altro, sostituito la formulazione del c.5 del medesimo articolo 24, che risulta essere, alla data del 29 dicembre 2023, così formulato:

*“Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, a partire dalla conclusione del terzo anno e per ciascuno dei successivi anni di titolarità del contratto [ndr: contratto di ricercatore a tempo determinato nella nuova versione], l'università valuta, su istanza dell'interessato, il titolare del contratto stesso, che abbia conseguito l'abilitazione scientifica nazionale di cui all'articolo 16, ai fini della chiamata nel ruolo di professore di seconda fascia, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera e). La valutazione si svolge in conformità agli standard qualitativi riconosciuti a livello internazionale, individuati con apposito regolamento di ateneo nell'ambito dei criteri fissati con decreto del Ministro. Alla procedura è data pubblicità nel sito internet dell'ateneo. In caso di esito positivo della valutazione, il titolare del contratto è inquadrato nel*

*ruolo di professore di seconda fascia. La programmazione di cui all'articolo 18, comma 2, assicura la disponibilità delle risorse necessarie in caso di esito positivo della procedura di valutazione".*

#### **Ricercatori a tempo determinato – figura unica**

Il D.L. 36/2022, come convertito dalla L.79/2022 (entrata in vigore dal 30/06/2022), ha introdotto alcune previsioni anche in relazione al reclutamento del personale ricercatore.

All'art.14, c. 6 del D.L. 36/2022, la legge di conversione ha aggiunto, tra gli altri, il c.6 decies che ha modificato radicalmente l'art.24 della L.240/2010, introducendo la figura unica del ricercatore a tempo determinato (o ricercatore in *tenure track* RTT):

*1. Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, al fine di svolgere attività di ricerca, di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti, le università possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato. Il contratto stabilisce, sulla base dei regolamenti di ateneo, le modalità di svolgimento delle attività di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti nonché delle attività di ricerca.*

*1-bis. Ciascuna università, nell'ambito della programmazione triennale, vincola risorse corrispondenti ad almeno un terzo degli importi destinati alla stipula dei contratti di cui al comma 1, in favore di candidati che per almeno trentasei mesi, anche cumulativamente, abbiano frequentato corsi di dottorato di ricerca o svolto attività di ricerca sulla base di formale attribuzione di incarichi, escluse le attività a titolo gratuito, presso università o istituti di ricerca, italiani o stranieri, diversi da quella che ha emanato il bando.*

*...omissis...*

*3. Il contratto per ricercatore universitario a tempo determinato ha una durata complessiva di sei anni e non è rinnovabile.*

*...omissis...*

*5. Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, a partire dalla conclusione del terzo anno e per ciascuno dei successivi anni di titolarità del contratto, l'università valuta, su istanza dell'interessato, il titolare del contratto stesso, che abbia conseguito l'abilitazione scientifica nazionale di cui all'articolo 16, ai fini della chiamata nel ruolo di professore di seconda fascia, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera e).*

*...omissis...*

Per quanto riguarda il passaggio dal regime di tempo pieno al regime a tempo definito per i ricercatori di cui all'art.24, la L.41/2023, di conversione del DL 13/2023, ha introdotto, con il c.6 bis all'art. 26 del citato DL, la seguente previsione nella L.240/2010:

*"6-bis. L'articolo 6, comma 6, della legge 30 dicembre 2010, n. 240, si interpreta come riferito anche ai ricercatori a tempo determinato di cui all'articolo 24 della medesima legge, assunti con regime di tempo pieno, i quali possono transitare, per gli anni accademici successivi a quello della presa di servizio, al regime a tempo definito, previa domanda da presentare al rettore sei mesi prima dell'inizio dell'anno accademico dal quale far decorrere l'opzione e con obbligo di mantenere il regime prescelto per almeno un anno accademico".*

#### **Vincolo sino al 31/12/2026 riserva 25% posti RTT a favore di RTDA e Assegnisti di ricerca**

È opportuno evidenziare che, ai sensi dell'art. 14, comma 6-septiesdecies del D.L. 36/2022, convertito con Legge 29/6/2022 n. 79, come successivamente modificato dall'art. 26, c.5, lett. a) e lett.b), del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni dalla Legge 21/4/2023 n. 41, sino al 31/12/2026 le università devono riservare il 25% posti di RTT (nuova normativa) ai titolari di contratti da ricercatore a tempo determinato di tipo a) (per una durata non inferiore a un anno) o ai titolari, per una durata non inferiore a 1 anno, di uno o più assegni di ricerca (di cui all'art. 22 della L.240/2010 nel testo pervigente).

#### **Regime transitorio di reclutamento di Ricercatori tipo b**

Rimane la possibilità di indire procedure per il reclutamento di RTDb (ex art.24, c.3, lett. b nel testo pervigente, con applicazione delle disposizioni ante riforma sia alle procedure che ai contratti stipulati) ai sensi dell'art. 14, c.6-terdecies del D.L. 36/2022 (introdotto dalla legge di conversione L. 79/2022) nelle seguenti ipotesi:

*6-terdecies. "...la possibilità di indire procedure per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sulla base delle risorse e nei periodi di riferimento dei piani straordinari di cui all'articolo 1, comma 400, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, all'articolo 6, comma 5-sexies, del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, all'articolo 238 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, nonché all'articolo 1, comma 297, della legge 30 dicembre 2021, n. 234...Alle procedure di cui al primo periodo e ai contratti stipulati nell'ambito delle stesse continuano ad applicarsi le disposizioni di cui alla legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. Le università possono utilizzare le risorse relative ai piani straordinari di cui al primo periodo anche al fine di stipulare contratti da ricercatore a tempo determinato ai sensi dell'articolo 24, comma 3, della legge 30 dicembre 2010, n. 240, come modificato dal comma 6-decies del presente articolo".*

Si evidenzia, anche, la correlata previsione di cui al c. 6 sexiesdecies:

*6-sexiesdecies. "Alle procedure di cui all'articolo 24, comma 3, lettere a) e b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, già bandite alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, continuano ad applicarsi le disposizioni di*

cui alla legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto”.

#### **Regime transitorio di Reclutamento Ricercatori tipo a)**

L'art.14, c. 1, del D.L. 36/2022, ha introdotto la possibilità di reclutamento di RTDa, nel testo previgente della L.240/2010, mediante chiamata diretta (ex art.1, co.9 della L. 4 novembre 2005, n. 230), riservate a studiosi che hanno ottenuto un Sigillo di Eccellenza (Seal of Excellence) a seguito della partecipazione a bandi, emanati nell'ambito dei Programmi quadro Horizon 2020 ed Horizon Europe negli anni 2022 o precedenti, relativi alle Azioni Marie Skłodowska-Curie (MSCA). Con DM 894 dell'11/07/2022, pubblicato il 03/08/2022 sono state definite le misure operative specifiche per le chiamate di cui innanzi.

L'art.14, c. 6-duodevices, introdotto dalla legge di conversione 29 giugno 2022, n.79 e ulteriormente modificato dal c.5 bis dell'art.26 del decreto legge 24 febbraio 2023, n. 13, per come introdotto dalla legge di conversione 21 aprile 2023, n.41, ha previsto che “(Fino al 31 dicembre 2026)), ai soggetti che sono stati, per almeno tre anni, titolari di contratti da ricercatore universitario ai sensi dell'articolo 24, comma 3, lettera a), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, e che stipulano un contratto ai sensi dell'articolo 24 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, come modificato dal comma 6-decies del presente articolo, è riconosciuto, a richiesta, ai fini dell'inquadramento, un periodo di servizio pari a tre anni. Nei casi di cui al primo periodo, la valutazione di cui all'articolo 24, comma 5, della legge 30 dicembre 2010, n. 240, avviene non prima di dodici mesi dalla presa di servizio”. Rimane, inoltre, la possibilità, sino al 30/06/2025, di reclutamento di RTDa nel testo previgente, con applicazione delle disposizioni ante riforma sia alle procedure che ai contratti stipulati) in base al comma 6 quinquiesdecies - introdotto all'art.14, c. 6, del D.L. 36/2022, dalla legge di conversione 79/2022 - a valere sulle risorse del PNRR e del PNR 2021-2027.

#### **Introduzione dei Gruppi Scientifico-Disciplinari (art.14, c. 6 bis del DL 36/2022, introdotto dalla L.79/2022)**

Il Ministro, con proprio decreto (n.d.r. che avrebbe dovuto essere emanato entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della L.79/2022, ovvero entro il 30/09/2022), definisce i GSD (per abilitazioni e inquadramento I e II fascia) e le relative declaratorie. Possono essere articolati in Settori Scientifico Disciplinari, pure soggetti a successiva razionalizzazione, per la definizione degli ordinamenti didattici e per le afferenze di Docenti di I e II fascia e ricercatori. Non possono essere di numero superiore a quello dei Settori Concorsuali. Alla data del 29 dicembre 2023 il DM non risulta ancora emanato.

#### **Contratti di Ricerca (“ in sostituzione” del precedente “assegno di ricerca”)**

È stato previsto con l'art.14, c.6 septies, del DL 36/2022, come integrato dalla L.79/2022 che ha modificato l'art.22 della L.240/2010.

L'introduzione dei contratti di ricerca è espressamente correlata alla finalità di dare attuazione, nell'ambito della Missione 4, Componente 2 (Dalla ricerca all'impresa) del PNRR, alle misure di cui alla Riforma 1.1 (Attuazione di misure di sostegno alla R&S per promuovere la semplificazione e la mobilità).

Le Università, possono stipulare, ai fini dell'esclusivo svolgimento di specifici progetti di ricerca, contratti di lavoro a tempo determinato, denominati 'contratti di ricerca', finanziati in tutto o in parte con fondi interni ovvero finanziati da soggetti terzi, sia pubblici che privati, sulla base di specifici accordi o convenzioni. I contratti di ricerca hanno durata biennale e possono essere rinnovati una sola volta per ulteriori due anni. Nel caso di progetti di ricerca di carattere nazionale, europeo e internazionale, i contratti di ricerca hanno durata biennale prorogabile fino a un ulteriore anno, in ragione delle specifiche esigenze relative agli obiettivi e alla tipologia del progetto. La durata complessiva dei contratti di cui al presente articolo, anche se stipulati con istituzioni differenti, non può, in ogni caso, essere superiore a cinque anni. Le università disciplinano, con apposito regolamento, le modalità di selezione per il conferimento dei contratti di ricerca mediante l'indizione di procedure di selezione relative ad una o più aree scientifiche rientranti nel medesimo gruppo scientifico-disciplinare (sino all'emanazione del decreto di individuazione dei GSD, i contratti di ricerca sono stipulati con riferimento ai MSC e ai SC pre - riforma), volte a valutare l'aderenza del progetto di ricerca proposto all'oggetto del bando e il possesso di un curriculum scientifico-professionale idoneo allo svolgimento dell'attività di ricerca oggetto del contratto, nonché le modalità di svolgimento dello stesso. Il bando di selezione, reso pubblico anche per via telematica nel sito internet dell'ateneo, dell'ente o dell'istituzione, del Ministero dell'università e della ricerca e dell'Unione Europea, contiene informazioni dettagliate sulle specifiche funzioni, sui diritti e i doveri relativi alla posizione e sul trattamento economico e previdenziale. Possono concorrere alle selezioni esclusivamente coloro che sono in possesso del titolo di dottore di ricerca o di titolo equivalente conseguito all'estero, ovvero, per i settori interessati, del titolo di specializzazione di area medica, con esclusione del personale di ruolo, assunto a tempo indeterminato, delle istituzioni di cui al comma 1, nonché di coloro che hanno fruito di contratti di cui all'articolo 24. Possono, altresì, concorrere alle selezioni coloro che sono iscritti al terzo anno del corso di dottorato di ricerca ovvero che sono iscritti all'ultimo anno del corso di specializzazione di area medica, purché il conseguimento del titolo sia previsto entro i sei mesi successivi alla data di pubblicazione del bando di selezione. L'importo del contratto di ricerca è stabilito in sede di contrattazione collettiva, in ogni caso in misura non inferiore al trattamento iniziale spettante al ricercatore confermato a tempo definito. Il comma 6-quaterdecies dell'art. 14 introdotto dalla legge 79/2022 di conversione del DL 36/2022 aveva previsto una disciplina transitoria per gli assegni di ricerca in relazione ai quali, per i 180 giorni seguenti all'entrata in vigore della legge n. 79 (quindi sino al 31 dicembre 2022), si dava ancora possibile l'indizione di procedure per il conferimento degli stessi in presenza di due condizioni, alternative tra loro:

che le relative risorse fossero state già programmate alla data di entrata in vigore della legge, ovvero che le stesse fossero state deliberate dagli organi di governo dell'ateneo entro il predetto termine di 180 giorni dall'entrata in vigore della legge stessa. Nel D.L. n. 198/2022 recante "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" (c.d. decreto "Milleproroghe"), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 303 del 29 dicembre 2022, il termine del 31 dicembre 2022 è stato prorogato (con l'art.6) al 31 dicembre 2023, per consentire, ancora, di indire procedure per il conferimento degli assegni di ricerca.

È contemplata dalla legge la possibilità di ricorrere al finanziamento, anche parziale, dei contratti di ricerca a valere sulle risorse del PNRR, nonché di quelle previste dal Programma nazionale per la ricerca (PNR) 2021-2027, per i 36 mesi successivi alla data di entrata in vigore della L.79/2022 (quindi sino al 30 giugno 2025), secondo quanto disposto dal comma 6 quinquiesdecies - introdotto all'art.14, c. 6, del D.L. 36/2022, dalla Legge di conversione 79/2022.:

*6-quinquiesdecies. "Ferma restando la possibilità di ricorrere al finanziamento, anche parziale, dei contratti di ricerca di cui all'articolo 22 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, come sostituito dal comma 6-septies del presente articolo, a valere sulle risorse del Piano nazionale di ripresa e resilienza, per i trentasei mesi successivi alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, le università possono indire procedure per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'articolo 24, comma 3, lettera a), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, in attuazione delle misure previste dal medesimo Piano, nonché di quelle previste dal Programma nazionale per la ricerca (PNR) 2021-2027".*

Ai sensi del comma 6 dell'articolo 22 della legge 240/2010, come modificato dall'intervento normativo in parola, il legislatore ha inteso demandare alla contrattazione collettiva la definizione dell'importo del contratto di ricerca, in misura comunque non inferiore al trattamento iniziale spettante al ricercatore confermato a tempo definito. L'ipotesi del CCNL 2019-2021 sottoscritta in data 14/07/2023 non prevede, alla data del 29 dicembre 2023, tale disciplina.

Si rammentano, inoltre i seguenti interventi normativi:

#### **Decreto Ministeriale (MUR) 6 maggio 2022 n. 445 - Piano Straordinario Reclutamento Personale Universitario 2022-2026**

In attuazione dell'art. 1, co. 297, lett. a) della L. n. 234/2021, sono state rese disponibili le risorse per l'attivazione di una pluralità di piani di reclutamento del personale delle Istituzioni universitarie statali in relazione agli incrementi delle risorse stanziati dal 2022 al 2026. Pertanto, con D.M. 6 maggio 2022 n. 445, sono state assegnate alle Istituzioni universitarie statali, ivi comprese quelle a ordinamento speciale, le risorse destinate alla attivazione di piani straordinari di reclutamento di professori universitari, ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera b), della l. 30 dicembre 2010, n. 240 e di personale tecnico-amministrativo:

Piano Straordinario Anno Euro (milioni)

A 2022: 75 dal 2023: 300

B dal 2024: 340

C dal 2025: 50

D dal 2026: 50

**totale** dal 2026 :740

Il corrispondente contingente assunzionale per le Istituzioni relativo a ciascun piano straordinario, in deroga alle vigenti facoltà assunzionali, è stato espresso sempre in termini di punti organico, avendo quale unità di misura il costo medio nazionale di un Professore di I fascia.

Le risorse destinate a ciascun piano straordinario e il corrispondente contingente assunzionale espresso in termini di punti organico sono stati ripartiti fra le Istituzioni secondo specifici criteri:

- a) 3 punti organico sono attribuiti a tutte le Istituzioni per ciascuno dei piani straordinari di cui alle lettere A e B e 0,5 punti organico sono attribuiti per ciascuno dei piani straordinari di cui alle lett. C e D;
- b) I restanti punti organico sono attribuiti nel seguente modo:
  - i. il 60% viene attribuito proporzionalmente all'indicatore della qualità della ricerca concernente l'ultima VQR disponibile con riferimento al piano straordinario di cui alla lett. A e il 50% viene attribuito proporzionalmente all'indicatore della qualità della ricerca concernente l'ultima VQR disponibile con riferimento a ciascuno dei piani straordinari di cui alle lett. B, C e D;
  - ii. il 30% viene attribuito proporzionalmente all'indicatore della qualità delle politiche di reclutamento concernente l'ultima VQR disponibile con riferimento al piano straordinario di cui alla lett. A e il 40% viene attribuito proporzionalmente all'indicatore della qualità delle politiche di reclutamento concernente l'ultima VQR disponibile con riferimento a ciascuno dei piani straordinari di cui alle lett. B, C e D;
  - iii. il 10% in proporzione al numero di docenti (professori e ricercatori) e di unità di personale tecnico-amministrativo di ruolo, compresi i CEL, in servizio presso ciascuna Istituzione, ponderato con un coefficiente K inversamente proporzionale al rapporto studenti docenti. Sono a tal fine considerati gli studenti iscritti ai corsi di laurea e laurea magistrale entro il primo anno fuori corso e gli studenti iscritti ai corsi di dottorato.

Il medesimo provvedimento ha sancito che, con riferimento alle assunzioni di professori universitari, le sopraindicate risorse sono riservate esclusivamente alle procedure di cui all'articolo 18 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, con vincolo, di almeno un quinto, per le chiamate ai sensi del comma 4 del medesimo articolo 18 della legge n. 240 del 2010.



Le risorse assegnate all'Università del Salento in base al contingente assunzionale, espresso in termini di punti organico (unità di misura il costo medio nazionale di un Professore di I fascia: €113.000,00 per 1 punto organico) sono state pari a n. 26 P.O. e l'importo attribuibile a decorrere dal 2023" a Unisalento ammonta a € 2.938.406,00 (cfr. Tab. 1 - Assegnazione Punti Organico e Risorse Piano A del citato DM 445/2022).

#### **Decreto Ministeriale n. 795 del 26-06-2023 - Piano Straordinario Reclutamento Personale Universitario 2024**

È stato previsto con l'art.14, c.6 septies, del DL 36/2022, come integrato dalla L.79/2022 che ha modificato l'art.22 della L.240/2010.

Con il sopra citato DM, in attuazione dell'articolo 1, comma 297, lett. a), della legge 30 dicembre 2021, n. 234 e tenuto conto del decreto ministeriale 6 maggio 2022, n. 445, alle Istituzioni universitarie è stato assegnato un ulteriore contingente assunzionale espresso in termini di punti organico, segnatamente 28,5 per l'Ateneo del Salento, destinato al reclutamento di personale con le modalità di cui al citato D.M. 445/2022, con gli importi attribuiti per il piano straordinario B di cui al medesimo decreto ministeriale, con previsione della presa di servizio nell'arco temporale 1° gennaio 2024 - 31 ottobre 2025. L'importo attribuibile a decorrere dal 2024" a Unisalento ammonta a € 3.257.690 (cfr. Tab. 1 -Assegnazione Punti Organico e Risorse Piano B del DM 795/2023).

2. L'assegnazione disposta dal decreto ministeriale è effettuata sulla base dei criteri di riparto definiti dall'articolo 1, comma 3, del decreto ministeriale 6 maggio 2022, n. 445:

a) 3 punti organico sono attribuiti a tutte le Istituzioni;

b) I restanti punti organico sono attribuiti nel seguente modo:

i. il 50%, proporzionalmente all'indicatore della qualità della ricerca concernente la VQR 2015-2019;

ii. il 40%, proporzionalmente all'indicatore della qualità delle politiche di reclutamento IRAS 2 po\_2016-2020 (indicatore quali-quantitativo dei prodotti di ricerca dei docenti che negli anni 2016-2020 sono stati reclutati dall'ateneo o incardinati in una fascia superiore);

iii. il 10% in proporzione al numero di docenti (professori e ricercatori) e di unità di personale tecnico amministrativo di ruolo, compresi i CEL, in servizio presso ciascuna Istituzione al 31/12/2022, ponderato con un coefficiente moltiplicativo proporzionale al rapporto studenti docenti. Sono a tal fine considerati gli studenti iscritti ai corsi di laurea e laurea magistrale entro il primo anno fuori corso e gli studenti iscritti ai corsi di dottorato nell'a.a. 2021/2022.

3. Il reclutamento del personale di cui al comma 1 del DM 795/2023 avviene con le modalità e i termini indicati dal decreto ministeriale 6 maggio 2022, n. 445.

4. Con riferimento al reclutamento dei ricercatori, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 14, commi 6-decies e 6-terdecies, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, coordinato con la legge di conversione 29 giugno 2022, n. 79, le Università possono reclutare con le risorse dei piani straordinari previsti dalla Legge e dal decreto ministeriale 6 maggio 2022, n. 445, sia ricercatori a tempo determinato di cui all'articolo 24, comma 3, della legge 240/2010, sia i ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lett. b), del testo previgente alla legge 240/2010, in entrambi i casi con valore del punto organico pari a 0,5, e utilizzando ulteriori 0,2 punti organico per l'eventuale chiamata a professore di seconda fascia.

5. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 11, comma 1, lettera b) del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, convertito dalla legge 11 febbraio 2019, n. 12, nel caso di assunzioni di personale tecnico amministrativo con i piani straordinari previsti dalla Legge e dal decreto ministeriale 6 maggio 2022, n. 445, che comportino un incremento del personale in servizio, le Università possono altresì riservare una quota dei punti organico e delle relative risorse attribuite per integrare la quota variabile dei Fondi per il salario accessorio del predetto personale, secondo le modalità concordate con il Ministero dell'economia e delle finanze.

#### **Nota MUR prot. 12441 in data 11/10/2023 -Piano straordinario reclutamento personale universitario ex articolo 1, comma 297, lett. a) della legge 30 dicembre 2021, n. 234 e relativi decreti attuativi (Modalità di integrazione dei fondi per il salario accessorio per il personale tecnico amministrativo e disposizioni per i ricercatori)**

Con la suddetta nota ministeriale, facendo seguito alle disposizioni del DM 795/2023, sono stati forniti chiarimenti sia in merito alla possibilità e alle modalità di integrazione dei fondi per il salario accessorio del personale tecnico amministrativo e dirigente, alla luce delle interlocuzioni intercorse con la Ragioneria generale dello Stato (nota MUR-DGIST prot. n. 4003 del 30 marzo 2023, note di riscontro MEF-RGS-IGOP prot. n. 5033 del 20 aprile 2023 e prot. n. 211842 del 2 agosto 2023); e sono state fornite disposizioni per il reclutamento dei ricercatori e per la progressione di carriera degli stessi.

#### **Decreto Ministeriale n. 809 del 07-07-2023 - Criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) delle Università Statali e dei Consorzi interuniversitari per l'anno 2023**

Con il suddetto Decreto, acquisiti i pareri della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane del 22 giugno 2023, del Consiglio Universitario Nazionale del 22 giugno 2023, del Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari del 27 giugno 2023 e dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca del 28 giugno 2023, il Ministero ha definito, per l'esercizio finanziario 2023, le modalità e i criteri di attribuzione delle risorse del Fondo per il finanziamento ordinario (FFO) delle Università statali e dei Consorzi interuniversitari.

L'articolazione delle previsioni finanziarie è di seguito riportata in sintesi:

Art. 1 - Assegnazioni per obbligazioni assunte e per interventi specifici;

Art. 2 - Interventi quota base – Università;

Art. 3 - Interventi quota base - Istituzioni ad ordinamento speciale;

Art. 4- Assegnazioni destinate alle finalità premiali di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto-legge 10 novembre 2008, n. 180, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 gennaio 2009, n. 1 (Quota premiale FFO - Allegato 1);

Art. 5 - Assegnazioni destinate alle finalità di cui all'articolo 11, comma 1, della legge 30 dicembre 2010, n. 240 (Intervento perequativo FFO – Allegato 2);

Art. 6 – Incentivi per chiamate dirette ai sensi della legge 230/2005;

Art. 7– Programma per giovani ricercatori “Rita Levi Montalcini”;

Art. 8 – Consorzi interuniversitari, gestione rete GARR;

Art. 9 – Interventi a favore degli studenti;

Art. 10 – Interventi previsti da disposizioni legislative (in particolare, si menzionano le previsioni degli stanziamenti: lett. q) € 300.000.000, quale quota dell'anno 2023 per le finalità di cui all'articolo 1, comma 297, lett. a), della l. 30 dicembre 2021, n. 234, al fine di sostenere il piano straordinario di reclutamento del personale universitario, secondo le modalità definite con il decreto ministeriale 6 maggio 2022 (prot. n. 445); lett.r) € 50.000.000 per le finalità di cui all'art. 1, co. 297, lett. b), della l. 30 dicembre 2021, n. 234, come modificato dall'art. 5 del d.l. 22 giugno 2023, n. 75, finalizzati alla valorizzazione del personale tecnico amministrativo delle istituzioni universitarie. Le predette risorse sono ripartite tra tutte le istituzioni Il Ministro dell'università e della ricerca universitarie in proporzione alla numerosità del personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato in servizio presso ciascuna Istituzione alla data del 31 dicembre 2022);

Art. 11 – Disposizioni finali.

**Decreto Ministeriale n. 1299 del 27-9-2023 –Fondo per la premialità - Determinazione dei compensi aggiuntivi di cui all'art. 9, comma 1-bis, legge 30 dicembre 2010, n. 240**

Con il suddetto Decreto, registrato alla Corte dei Conti il 31 ottobre 2023 e pubblicato in data 8 novembre 2023, in attuazione di quanto previsto nel primo periodo del comma 1-bis dell'art. 9 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, così come introdotto dal decreto legge 22 aprile 2023 n. 44, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2023, n. 74, al fine di definire i limiti e stabilire modalità e termini per la costituzione del fondo per la valorizzazione dei risultati della ricerca, è stato disposto che le Università, entro novanta giorni dall'entrata in vigore del decreto medesimo, adottino un apposito regolamento o integrino, ove già presenti, i regolamenti di Ateneo già adottati per le attività eseguite nell'ambito dei programmi europei e internazionali e per la disciplina del fondo di Ateneo per la premialità ex art. 9, della legge 30 dicembre 2010 n. 240.

**Decreto Ministeriale n. 1300 del 27-09-2023 - Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale in favore di personale docente e della ricerca - art. 26, comma 8 del D.L. 13/2023 convertito con modificazioni dalla L. 21 aprile 2023, n. 41 (in G.U. 21/04/2023, n.94).**

Con il suddetto Decreto, registrato alla Corte dei Conti il 23 novembre 2023 e pubblicato in data 4 dicembre 2023, per le finalità dell'art. 26, comma 8, del D.L. 13/2023 convertito con modificazioni dalla L. 21 aprile 2023, n. 41, al fine di regolare il ricorso all'utilizzo della quota di risorse derivanti dai progetti di ricerca, europei o internazionali, ammessi al finanziamento sulla base di bandi competitivi, limitatamente alla parte riconosciuta a tassi forfettari, o comunque non destinata a puntuale rendicontazione, è stato previsto che le Università adottino, entro novanta giorni dall'entrata in vigore del decreto medesimo, un apposito Regolamento o integrino, ove già presenti, i Regolamenti di Ateneo o i Piani di assistenza sanitaria, comunque definiti, al fine di stabilire limiti, modalità e termini per la stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale in favore del personale docente e della ricerca, nel limite di un importo non superiore al 2 per cento della spesa sostenuta annualmente per il predetto personale, tenendo conto dei principi di trasparenza, imparzialità e oggettività.

### **Personale Tecnico-Amministrativo e Dirigente**

**D. L. n. 36 del 30 aprile 2022 come modificato dalla Legge di conversione n. 79 del 29 giugno 2022**

Con particolare riferimento al personale tecnico-amministrativo sono stati introdotti, in sintesi, i seguenti elementi di novità:

**Definizione dei profili professionali specifici (art.1 del DL 36/2022, come integrato dalla L.79/2022):** nell'ambito della pianificazione di fabbisogni di personale è stata prevista l'emanazione di linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, con riferimento alla definizione di nuovi profili professionali da individuare a cura della contrattazione collettiva, con particolare attenzione all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere, anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della PA. Le “Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche” del 22 luglio 2022 sono state pubblicate con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. (G.U. 14 settembre 2022). L'obiettivo dichiarato è quello di superare l'automatismo nel *turnover*: le nuove assunzioni da parte delle amministrazioni pubbliche non consisteranno più nella sostituzione delle vecchie figure con altre identiche, ma dovrebbero mirare al futuro, con una progressiva riduzione delle figure amministrative “aspecifiche” a favore, ad esempio, di esperti del digitale, di *e-procurement*, di transizione verde, di *project management*. Il Decreto favorisce il superamento del concetto di “profilo professionale” a beneficio di quello di “famiglia professionale” inteso come l'ambito in cui i dipendenti hanno conoscenze o competenze comuni, ambito che si presta a raccogliere una

pluralità di profili di competenza o di ruolo, in base alla complessità dell'organizzazione. Di fatto, costituisce uno strumento di progettazione per le amministrazioni, per ridisegnare, in modo adattabile e flessibile, l'impianto organizzativo delle competenze in relazione alla *mission* delle amministrazioni medesime.

#### **Nuove procedure concorsuali nella pubblica amministrazione (art. 3 del DL36/2022, come integrato dalla L.79/2022:**

- introdotto l'art.35 bis nel D. Lgs. 165/01 con la previsione del "Portale unico del reclutamento", InPA, nuova piattaforma per la registrazione dei candidati intenzionati a partecipare ai concorsi della pubblica amministrazione, obbligatoriamente pubblicati su di essa già dal 1 novembre 2022 e patrimonio informativo per domanda ed offerta di lavoro in ambito pubblico; in essa è previsto che debbano essere implementati anche modelli digitali di reclutamento all'avanguardia, mutuati da quelli utilizzati nelle organizzazioni internazionali, prima fra tutte l'Ufficio europeo per la selezione del personale (EPSO); con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 3/11/2023, in attuazione del c.2 dell'art.35 -ter del D.Lgs. 165/2001, sono state individuate le caratteristiche e le modalità di funzionamento del Portale.

- introdotto l'art.35 quater (art.3, c.1 del DL 36/2022) nel D. Lgs. 165/01 che definisce le regole per le assunzioni del personale non dirigenziale di tutte le pubbliche amministrazioni. Contestualmente vengono abrogati i commi da 1 a 7 dell'art. 10 del D.L. 44/2021.

#### **Nuovo regolamento per le assunzioni nella pubblica amministrazione e per i concorsi pubblici: DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 giugno 2023, n. 82 "Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.**

Il nuovo DPR è stato emanato al fine della raccolta organica delle disposizioni regolamentari che disciplinano la materia e della semplificazione e coordinamento, sotto il profilo formale e sostanziale, del testo delle disposizioni vigenti.

**Conferimento di incarichi per il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza a lavoratori in quiescenza (art.10 del DL 36/2022, come integrato dalla L.79/2022):** sino al 31 dicembre 2026, le amministrazioni titolari di interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza possono conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria collocati in quiescenza da più di due anni. A tale personale possono essere conferiti incarichi di progettazione, coordinamento della sicurezza in fase di progettazione, direzione dei lavori, direzione dell'esecuzione, coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione, di collaudo, nonché gli incarichi che la stazione appaltante ritenga indispensabili a supporto dell'attività del responsabile unico del procedimento. Inoltre può essere conferito anche l'incarico di Responsabile Unico del Procedimento (RUP) in presenza di particolari esigenze alle quali non è possibile far fronte con personale in servizio e per il tempo strettamente necessario all'espletamento delle procedure di reclutamento del personale dipendente.

**Modalità speciali di reclutamento per l'attuazione del PNRR (art.10, c.4 del DL 36/2022).** Le modalità speciali per il reclutamento del personale per l'attuazione del PNRR previste dall'art. 1 del DL 80/21, possono essere utilizzate non solo dalle amministrazioni titolari degli interventi ma anche dei soggetti attuatori. Tutte le amministrazioni pubbliche possono utilizzare le modalità speciali per il conferimento di incarichi professionali per l'attuazione del PNRR previste dall'art. 1 del DL 80/21.

**Proroga stabilizzazioni ex D.Lgs. 75/2017 (art.3, c.4 bis del DL 36/2022, introdotto dalla L.79/2022).** È stato prorogato, dal 31 dicembre 2022 al 31 dicembre 2024, il termine entro cui possono essere bandite procedure concorsuali riservate per soggetti che abbiano rapporti di lavoro dipendente a termine o rapporti di lavoro flessibile con pubbliche amministrazioni. La medesima proroga riguarda anche il termine temporale entro cui si deve conseguire il requisito relativo all'anzianità di servizio, ai fini dell'applicazione di tale disciplina transitoria.

#### **Introduzione della figura del tecnologo a tempo indeterminato (art.14, c. 6 vices, del DL 36/2022, introdotto dalla L.79/2022).**

Al fine di svolgere attività professionali e gestionali di supporto e coordinamento della ricerca, di promozione del processo di trasferimento tecnologico, di progettazione e di gestione delle infrastrutture, nonché di tutela della proprietà industriale, le Università possono assumere personale di elevata professionalità con qualifica di tecnologo a tempo indeterminato. Il rapporto di lavoro viene ricondotto nel quadro del contratto collettivo nazionale del Comparto Istruzione e Ricerca, e demandata ad un decreto MUR l'individuazione dei requisiti, dei titoli e delle procedure concorsuali per le assunzioni di tali figure. Inoltre, si prevede una riserva di posti nelle procedure di assunzione, al 50%, rivolta al personale tecnico-amministrativo in ruolo che ha svolto, per almeno tre anni, funzioni documentate di supporto tecnico-scientifico alla ricerca, attività di progettazione e di gestione delle infrastrutture, attività di trasferimento tecnologico, ovvero compiti di supporto tecnico-scientifico alla ricerca, didattica e terza missione presso l'Ateneo in cui presta servizio, nonché rivolta al personale che ha prestato servizio come tecnologo a tempo determinato. L'ipotesi del CCNL 2019-2021 sottoscritta in data 14/07/2023 non prevede, alla data del 29 dicembre 2023, la disciplina del rapporto di lavoro del tecnologo a tempo indeterminato.

#### **Linee guida per l'accesso alla dirigenza pubblica**

È stata acquisita l'intesa in Conferenza Unificata, in data 28 settembre 2022, sulle nuove Linee guida per l'accesso alla dirigenza pubblica. Le linee guida propongono indicazioni in materia di procedure e soluzioni metodologiche per lo svolgimento di concorsi con il duplice obiettivo di: I) offrire alle amministrazioni alcune indicazioni e buone pratiche utili per l'individuazione di soluzioni e metodologie omogenee ed efficaci per la selezione della dirigenza; II) presentare

i principi metodologici dell'*Assessment Center*, quale strumento di comprovato successo nei processi di selezione di figure manageriali, finalizzati alla valutazione delle competenze che caratterizzano la posizione da ricoprire. Le linee guida forniscono indicazioni precise sulle modifiche che le amministrazioni dovranno apportare ai nuovi bandi di concorso per l'accesso alla dirigenza pubblica. L'obiettivo, in linea con l'impianto riformatore del PNRR, è valorizzare le competenze e le *soft skill*. Le linee guida, elaborate dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), introducono nuovi criteri di selezione ispirati a quelli utilizzati nel settore privato. L'articolo 3 del decreto legge n. 80/2021 ha, infatti, riscritto l'articolo 28 del Testo Unico sul pubblico impiego, prevedendo che i bandi per l'accesso alla dirigenza pubblica dovranno valutare non solo le nozioni teoriche ma anche "le capacità, attitudini e motivazioni individuali, anche attraverso prove, scritte e orali, finalizzate alla loro osservazione e valutazione comparativa, definite secondo metodologie e standard riconosciuti". Le Linee guida, alla data del 29 dicembre 2023, non sono state ancora emanate con Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione.

**Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione 28 giugno 2023, pubblicato il 9 agosto 2023 "Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni".**

Con il suddetto provvedimento è stato adottato in ossequio alla necessità di definire un Framework (modello) di competenze trasversali centralizzato per il personale non dirigenziale, quale tappa afferente alla Milestone M1C1-58 "Entrata in vigore degli atti giuridici per la riforma del pubblico impiego", del PNRR. Tanto, al fine di:

- fornire un riferimento metodologico per i percorsi di accesso, sviluppo di carriera e formazione del personale di qualifica non dirigenziale di tutta la Pubblica Amministrazione italiana;
- fornire alle amministrazioni indicazioni e riferimenti alle principali buone pratiche, adottate anche a livello internazionale;
- indicare un set di strumenti per l'accertamento e la valorizzazione delle competenze nell'ambito dei percorsi di accesso, di formazione e sviluppo delle carriere.

**D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104, "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea".**

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa alle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, il Legislatore ha emanato il D.Lgs. 104 del 27 giugno 2022, recante nuove norme finalizzate a rafforzare la tutela dei lavoratori rispetto agli obblighi informativi cui è tenuto il datore di lavoro. In particolare, il D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104, "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea", introduce disposizioni che disciplinano le informazioni sul rapporto di lavoro, le prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro, nonché una serie di ulteriori misure a tutela dei lavoratori, novellando le prescrizioni previste dal D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152 "Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro". Rientrano nel campo di applicazione della disciplina in materia di obblighi informativi gravanti sul datore di lavoro.

### 3.3.4 Il modello di programmazione triennale dei fabbisogni del personale introdotto dalla c.d. "riforma Madia" – Ambito generale di riferimento

In attuazione della L. 7 agosto 2015, n. 124, "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", c.d. "riforma Madia", è stato adottato il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 che ha modificato il D.Lgs. 165/2001; in particolare, tra gli altri, risulta completamente riscritto l'art. 6 del predetto Decreto 165/2001 (contenente norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) il quale disciplina l'organizzazione degli Uffici e dei fabbisogni di personale. Di fatto le nuove disposizioni definiscono un modello di programmazione dei fabbisogni di personale per tutte le pubbliche amministrazioni che si avvicina al Modello già adottato in precedenza per le Università. In particolare, scompare, in via definitiva, per tutte le pubbliche amministrazioni, la "pianta organica" come strumento di programmazione del reclutamento del personale. Dette disposizioni enfatizzano l'esercizio della responsabilità programmatica delle pubbliche amministrazioni, le quali devono adottare il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con lo sviluppo organizzativo. La norma mette in stretta correlazione sia la dimensione organizzativa che quella della pianificazione strategica: infatti, all'art. 6, commi 1-4, del D.Lgs. 165/2001, si effettua uno specifico richiamo alla necessità che il Piano triennale dei Fabbisogni di personale sia adottato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

La programmazione triennale è predisposta in coerenza con l'art. 4, c. 2, del D.Lgs. n. 75/2017 secondo il quale "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter14".

Alle Università, che già comunicano al MUR il Piano triennale di reclutamento del personale (tramite la banca dati PROPER, sulla base di specifiche circolari ministeriali, per l'anno 2023 la circolare prot. 4482 in data 06/04/2023, assunta al prot. generale al n. 76726 in pari data) è richiesto, inoltre, di trasmettere il Piano triennale anche al Dipartimento della Ragioneria Generale, in sede di trasmissione del c.d. conto annuale\* del personale. Per quanto concerne le Università, tuttavia, la

programmazione triennale dei fabbisogni del personale resta disciplinata dal d.lgs. 29 marzo 2012 n. 49. Dal punto di vista delle valutazioni inerenti la dimensione finanziaria le assunzioni di personale nel sistema universitario sono quantificate mediante il c.d. Punto Organico (PO)\*\*.

\* Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato cura dal 1993, quale obbligo istituzionale, la rilevazione del "Conto annuale", riguardante la consistenza del personale e le relative spese sostenute dalle Amministrazioni pubbliche. Tali informazioni costituiscono la base informativa ufficiale per le determinazioni di Governo e Parlamento in materia di personale pubblico nonché, per espressa disposizione di legge, per la quantificazione dei costi dei rinnovi contrattuali.

\*\* Unità di misura standard utilizzata dal Ministero dell'Università e della Ricerca per definire la dimensione finanziaria delle assunzioni effettuabili da parte delle Università e che, come noto, rappresenta il valore medio, a livello di sistema, del costo attribuito al Professore di I fascia che funge come parametro di riferimento per graduare il costo delle altre qualifiche.

### 3.3.5 Previsioni cessazioni e facoltà assunzionali

Come già rappresentato, il reclutamento del personale universitario è soggetto a stringenti vincoli normativi, legati sia a indicatori di sostenibilità economico-finanziari, sia alle cessazioni dell'anno precedente.

Per rendere la programmazione delle assunzioni flessibile in termini di posizioni da assumere e, contestualmente, per assicurare la sostenibilità dei bilanci degli Atenei nel tempo, a ogni Ateneo è attribuito annualmente un *budget* in termini di Punti Organico.

Il Punto Organico (di seguito p.o.) rappresenta il valore medio a livello di sistema del costo attribuito al Professore di I fascia che funge come parametro di riferimento per graduare il costo delle altre qualifiche. Per il personale docente, i Punti Organico si traducono in:

- 1 Professore I fascia = 1 p.o.;
- 1 Professore II fascia = 0,7 p.o.;
- 1 Ricercatore tipo b) = 0,5 p.o.;
- 1 Ricercatore tipo a) = 0,4 p.o.

Per il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, i Punti Organico si traducono in:

- 1 Dirigente = 0,65 p.o.;
- 1 EP = 0,4 p.o.;
- 1 D = 0,3 p.o.;
- 1 C = 0,25 p.o.;
- 1 B = 0,2 p.o.

Si riporta di seguito l'analisi delle cessazioni del personale dal 2023 al 2025 per categoria di personale valorizzato in termini di punti organico liberati.

Turn over personale 2023-2025				
Turn over per PDOC, PTA e CEL		2023	2024	2025
P.O. generati da cessazioni dell'anno - stima al 23/12/2023	Docenti (PO, PA e RU)	15,1	3,7	6,4
	CEL PTA	0,8	0,0	0,4
	PTA	3,65	1,15	3,85
	<b>Totale</b>	<b>19,55</b>	<b>4,85</b>	<b>10,65</b>

Fonte: BD Ripartizione Risorse Umane

Come noto, le cessazioni liberano disponibilità in termini di punti organico nell'anno successivo a quelle in cui si verificano; pertanto, si stima che le capacità assunzionali ordinarie, nella previsione di una percentuale di riassegnazione del 100% del *turn over*, a disposizione per la programmazione nel triennio di riferimento della programmazione (2023-2025), possa essere la seguente, suddivisa per categoria.

### Stima risorse disponibili per la programmazione del triennio 2024-2026

Anno riferimento programmazione	2024	2025	2026
Percentuale stimata di assegnazione	100%	100%	100%
Stima assegnazione per ogni singolo anno (cessazioni anno precedente * percentuale di riassegnazione pari al 100%)	19,55	4,85	10,65
<b>Totale stima risorse disponibili per programmazione 2024-2026</b>	<b>19,55</b>	<b>4,85</b>	<b>10,65</b>

Fonte: BD Ripartizione Risorse Umane

Nelle tabelle seguenti si riporta la proiezione delle cessazioni fino al 2024/2026 del personale docente/ricercatore/CEL nonché la tabella relativa alla proiezione delle cessazioni fino al 2024/2026 del PTA.

### Cessazioni Personale Docente 2024-2026

Anno 2024		
Ruolo	Unità	PO
Docenti I fascia	2	2
Docenti II fascia	1	0,7
Ricercatori	2	1
CEL	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>3,7</b>
Anno 2025		
Ruolo	Unità	PO
Docenti I fascia	5	5
Docenti II fascia	2	1,4
Ricercatori	0	0
CEL	2	0,4
<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>6,8</b>
Anno 2026		
Ruolo	Unità	PO
Docenti I fascia	5	5
Docenti II fascia	5	3,5
Ricercatori	1	0
CEL	1	0,2
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>8,7</b>

### Cessazioni PTA 2024-2026

Anno 2024		
Categoria	Unità	PO
B	1	0,2
C	1	0,25
D	1	0,3
EP	1	0,4
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>1,15</b>
Anno 2025		
Categoria	Unità	PO
B	2	0,4
C	5	1,25
D	6	1,8
EP	1	0,4
<b>Totale</b>	<b>14</b>	<b>3,85</b>
Anno 2026		
Categoria	Unità	PO
B	0	0,0
C	2	0,50
D	6	1,8
EP	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>2,30</b>

### 3.3.6 Assegnazione e utilizzo dei Punti Organico 2022 da turn over 2021 e ipotesi futura assegnazione Punti Organico 2023, non ancora assegnati dal MUR

Per l'anno 2022, con D.M. 1106 del 24 settembre 2022 sono stati assegnati dal MUR all'Università del Salento n. 17,52 PO da turn over 2021. Con lo stesso D.M. il MUR ha esposto l'indicatore "Spese di Personale" al 31/12/2021 che è risultato pari a 67,82% e quindi inferiore al limite dell'80%, a partire dal quale si attivano alcuni meccanismi di penalizzazione nell'utilizzo dei PO del turn over.

Ai sensi dell'art. 2 del DM 1106/2022:

*Ad ogni istituzione universitaria statale sono attribuiti i Punti Organico 2022 indicati nella Tabella 1 allegata, sulla base dei seguenti criteri e con riferimento ai valori riportati al 31 dicembre 2021:*

*A. alle Università con un valore dell'indicatore delle spese di personale pari o superiore all'80 per cento o con un indicatore di sostenibilità economico finanziaria inferiore a 1 è attribuito un*

*contingente assunzionale non superiore al 50% della spesa relativa alle cessazioni registrate nell'anno 2021 del personale a tempo indeterminato e dei ricercatori a tempo determinato, che erano stati assunti a valere sul bilancio dell'ateneo;*

*B. alle restanti Università:*

*I. è attribuito un contingente assunzionale base non superiore al 50% della spesa relativa alle cessazioni registrate nell'anno 2021 del personale a tempo indeterminato e dei ricercatori a tempo determinato, che erano stati assunti a valere sul bilancio dell'ateneo;*

*II. è attribuito un contingente assunzionale aggiuntivo, fino a concorrenza del limite massimo del 100% a livello di sistema della spesa relativa alle cessazioni registrate nell'anno 2021 del personale a tempo indeterminato e dei ricercatori a tempo determinato, ripartito in misura proporzionale al 20 per cento del margine ricompreso tra l'82 per cento delle entrate di cui all'articolo 5, comma 1, del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49, al netto delle spese per fitti passivi, e la somma delle spese di personale e degli oneri di ammortamento annuo a carico del bilancio di ateneo complessivamente sostenuti al 31 dicembre 2021.*

Ai sensi dell'art. 3 del DM 1106/2022:

*1. I Punti Organico attribuiti ai sensi dell'articolo 2, sono utilizzabili rispettivamente per l'assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato di cui alla legge 30 dicembre 2010, n. 240, tenuto conto delle modifiche apportate dal decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, come modificato dalla legge di conversione n. 79 del 29 giugno 2022.*

*2. Per le Università di cui all'art. 2, lettera b, le assunzioni di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera a), della legge n. 240 del 2010 continuano a non essere sottoposte a limitazioni da turn over e pertanto non incidono sui Punti Organico assegnati.*

*3. L'utilizzo dei Punti Organico di cui al presente decreto concorre, nell'ambito della programmazione triennale di ciascun ateneo, a quanto previsto dall'articolo 4 del d.lgs. n. 49 del 2012, e dal provvedimento di attuazione, nel rispetto delle disposizioni sul reclutamento previste dalla legge n. 240 del 2010.*

*4. Per le procedure e le assunzioni disposte in difformità da quanto previsto dal presente decreto si applica l'articolo 3, comma 7, del d.P.C.M. del 24 giugno 2021.*

Con il D.L. 29 dicembre 2022, n. 198 [c.d. decreto Milleproroghe], è stato prorogato al 31/12/2023 l'utilizzo dei punti organico residui delle precedenti programmazioni.

L'art. 1, comma 3 del predetto decreto ha modificato il secondo comma dell'art. 1, del D.L. 31 dicembre 2014, n. 192 ("Milleproroghe 2015"), convertito dalla L. 27 febbraio 2015, n. 11, determinando la proroga, al 31/12/2023, del termine per procedere alle assunzioni relative alle cessazioni avvenute negli anni 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021. Ci si riferisce ai P.O. assegnati per gli anni 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022. Ne consegue che sono quindi utilizzabili i P.O. residui delle programmazioni dal 2014 al 2022.

Il Consiglio di Amministrazione, con deliberazione n. 126 del 10/06/2021, ha approvato il "Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2021-2023 - Piano triennale per la programmazione del reclutamento del personale docente, ricercatore, dirigente e tecnico/amministrativo - compresi i collaboratori ed esperti linguistici - a tempo indeterminato e determinato (art. 4 D. Lgs. 49/2012)".

In detto piano, tuttavia, non erano stati oggetto di destinazione i PO assegnati dal MUR per il 2021 in quanto detta assegnazione è stata effettuata, successivamente, con il precitato DM 1096, in data 24/9/2021.

La mancata destinazione di detti PO non aveva, di fatto, alcuna rilevanza in quanto la disponibilità di PO residui, utilizzabili, era sovrabbondante rispetto alle disponibilità finanziarie da destinare al reclutamento del personale docente e tecnico-amministrativo.

Con la deliberazione del Senato Accademico n. 37 del 5 aprile 2022 e con il D.R. n. 279 (prot. 61350) dell'11/04/2022, ratificato nella seduta del Consiglio di Amministrazione in data 14/04/2022, gli Organi di governo hanno deliberato, pertanto, di:

*1. confermare la programmazione dei PO 2020, approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 93 del 27 aprile 2021 e successivamente comunicata al MUR;*

2. disporre che i PO assegnati dal MUR con D.M. n. 1096 del 24 settembre 2021 siano destinati nel seguente modo:

Ruolo	P.O.
Professori Ordinari	6,25
Professori Associati	6,25
Ricercatori (solo RTDa) e RTDb )	0
Dirigenti e Tecnici-Amministrativi	6,25
<b>Totale</b>	<b>18,75</b>

Con D.R. 466 in data 11 maggio 2023, a seguito della delibera n. 52, assunta nella seduta del 28/4/2023, con cui il Senato Accademico, condividendo la proposta del Rettore, ha deliberato di:

*Art. 1 confermare la programmazione dei PO 2021, approvata con D.R. n. 279 (prot. 61350) dell'11/04/2022, ratificato nella seduta del Consiglio di Amministrazione, in data 8/6/2022, previo parere favorevole del Senato Accademico espresso con delibera n. 37 del 05/04/2022, e successivamente comunicata al MUR;*

*Art. 2 disporre che i PO, assegnati dal MUR con D.M. 1106 del 24 settembre 2022, siano destinati nel seguente modo:*

Ruolo	P.O.
Professori Ordinari	5,84
Professori Associati	5,84
Ricercatori (solo RTDa) e RTDb )	0
Dirigenti e Tecnici-Amministrativi	5,84
<b>Totale</b>	<b>17,52</b>

Sono state assunte le seguenti determinazioni:

*Art. 1 confermare la programmazione dei PO 2021, approvata con D.R. n. 279 (prot. 61350) dell'11/04/2022, ratificato nella seduta del Consiglio di Amministrazione, in data 8/6/2022, previo parere favorevole del Senato Accademico espresso con delibera n. 37 del 05/04/2022, e successivamente comunicata al MUR, con la riduzione, pari a 0,03, per recuperare il differenziale - utilizzato per il reclutamento dell'ultimo docente di II fascia, già ricercatore a tempo indeterminato dell'Ateneo, con le risorse del Piano Straordinario di cui al D.M. 364/2019 - cofinanziamento a valere sulle ordinarie facoltà assunzionali, ai sensi dell' art. 2, c. 1. lettera d) del citato decreto, a gravare sulla quota di PO destinati ai docenti di II fascia che passa da 6,25 a 6,22 PO;*

*Art. 2 disporre che i PO, assegnati dal MUR con D.M. 1106 del 24/9/2022, siano destinati nel seguente modo:*

Ruolo	P.O.
Professori Ordinari	5,84
Professori Associati	5,84
Ricercatori (solo RTDa) e RTDb )	0
Dirigenti e Tecnici-Amministrativi	5,84
<b>Totale</b>	<b>17,52</b>

Il suddetto D.R. è stato ratificato nella seduta del CdA del 30.05.2023.

L'intervento, nel frattempo, del Piano straordinario di cui al DM 445 del 6/5/2022 ha portato il Consiglio di Amministrazione ad assumere, nella seduta del 28/06/2022, la delibera n. 126, con cui si è disposto l'utilizzo prioritario delle risorse assegnate dal MUR con DM 445/2022 per i concorsi destinati al reclutamento del personale e rinviare l'utilizzazione di risorse proprie per il finanziamento dei punti organico. Con la predetta delibera, è stato, altresì, deciso, di distribuire le suddette risorse, per il 50% (n.13 P.O.) al reclutamento di unità di personale tecnico amministrativo e per il 50% (n. 13 P.O.) al reclutamento di docenti di I e di II fascia.

Con deliberazioni da assumersi presumibilmente nei prossimi mesi, gli Organi di governo procederanno a disporre in merito all'eventuale conferma della programmazione dei PO 2022, da turn over 2021, e alla destinazione dei P.O. 2023, da turn over 2022, non ancora assegnati dal MUR.



### 3.3.7 Programmazione finanziaria per l'esercizio 2023 e per il triennio 2023-2025 - Piano triennale di fabbisogno del personale 2023-2025 e programmazione 2023

La programmazione finanziaria per l'esercizio 2023 e per il triennio 2023-2025, approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.190 del 3 novembre 2022, previo parere del Senato Accademico con deliberazione n. 119 del 2 novembre 2022, nel presentare il quadro delle compatibilità finanziarie per il triennio 2023-2025, ha evidenziato quanto di seguito riportato.

Nelle determinazioni assunte è emerso che: *“L'iscrizione previsionale del Fondo di Finanziamento Ordinario, comprendente le assegnazioni dei piani assunzionali straordinari concernenti i professori di prima e seconda fascia, risulta essere nell'esercizio 2023 pari ad euro 71.553.528,00. Sono inoltre annotate le risorse ministeriali relative al piano straordinario per il reclutamento dei ricercatori ex art. 24, co. 3, lett. b) Legge 240/2020 e quelle inerenti il piano straordinario per le progressioni di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato con abilitazione ex art. 24, co. 6 Legge 240/2020. Inoltre, sono registrate sia le risorse assegnate per il Piano straordinario 2020 dei ricercatori (primo e secondo piano), sia le risorse conferite dal Decreto Ministeriale 6 maggio 2022, n. 445 avente ad oggetto il piano straordinario di reclutamento del personale universitario 2022/2026. [...] È stata inoltre prevista la spesa connessa al completamento del piano straordinario per il reclutamento dei ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera b) della Legge 240/2010 di competenza dell'anno 2019 (Decreto Ministeriale 8 marzo 2019, n. 204); mentre i piani del 2016 e del 2018 risultano completamente realizzati e la spesa risulta integrata negli esborsi stipendiali. Rispetto allo scorso esercizio, risulta inserita la spesa per il piano straordinario dell'anno 2020 (Decreto Ministeriale 14 maggio 2020, n. 83 e Decreto Ministeriale 16 novembre 2020, n. 856) resa pari all'assegnazione ministeriale in considerazione dei procedimenti non ancora conclusi; in particolare con deliberazione n. 125 del 10 giugno 2021 il Consiglio di Amministrazione ha assegnato «i posti complessivamente finanziati con i due Piani straordinari di RTDb ai Dipartimenti in proporzione al personale di I e II fascia, ai RUTI e agli RTDb afferenti ai Dipartimenti riportati nella delibera del CdA n. 64 del 30 marzo 2021», ampliando da n. 19 a n. 23 il numero delle procedure da attivare e per le quali si è pro-ceduto all'istituzione dei relativi posti (con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 141 del 29 giugno 2022). E risulta prevista, infine, la spesa per il passaggio nel ruolo di associato di 12 (dodici) ricercatori a tempo determinato lettera b) con contratto in scadenza (euro 271.893,60).... Tra la spesa titolata al personale, è stata prevista quella dedicata alla programmazione del personale, che riepiloga la residua parte della programmazione 2021 (delibera del Consiglio di Amministrazione n. 126 del 10 giugno 2021) non realizzata, ovvero una procedura selettive e una procedura valutativa inerenti i professori ordinari (euro 147.275,70) e al reclutamento di personale tecnico amministrativo di categoria C (n. 3) e per una figura dirigenziale di seconda fascia (euro 158.604,60). Nell'approvare il Documento “Programmazione per l'esercizio 2023 e per il triennio 2023-2025”, è stata, altresì, approvata la proposta di programmazione per il triennio 2023-2025 ed è stato dato mandato alla Commissione Bilancio di valutare, tra l'altro, le possibili ipotesi di aumento dei fondi per i nuovi contratti di ricerca di cui all'art. 22 Legge 240/2010 come modificato con Legge 79 del 29.06.2022”.*

Relativamente alla approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione con delibera n.215 del 20 dicembre 2022, del Bilancio unico d'Ateneo di previsione autorizzatorio per l'esercizio finanziario 2023, e Bilancio unico d'Ateneo di previsione per il triennio 2023-2025 e Bilancio preventivo unico d'Ateneo non autorizzatorio in contabilità finanziaria per l'esercizio finanziario 2023, su cui il Senato Accademico si è espresso favorevolmente con delibera n. 138 del 13 dicembre 2022, è stata particolarmente rivolta l'attenzione anche alla *“novità introdotta dalla Legge Gelmini in tema di contratti di ricerca. Infatti, con il comma 6-septies dell'art.14 della legge n. 79, di conversione del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, contenente “Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”, è stato riscritto integralmente l'articolo 22 della legge n. 240 del 2010, introducendo la nuova figura dei contratti di ricerca. Va detto, tuttavia, che la piena operatività della nuova figura dei contratti di ricerca resta, al momento, condizionata alla definizione dei relativi aspetti stipendiali che la legge assegna alla contrattazione collettiva, con la precisazione che il trattamento economico non potrà essere inferiore al trattamento iniziale spettante al ricercatore confermato a tempo definito (euro 36.984,23).*

*Il comma 6-quaterdecies detta la disciplina transitoria per gli assegni di ricerca in relazione ai quali, per i 180 giorni seguenti all'entrata in vigore della legge n. 79, si rende ancora possibile l'indizione di procedure per il conferimento degli stessi. Considerato la probabile proroga della vigenza della normativa sugli assegni di ricerca, la Commissione Bilancio ha proposto di attuare la proposta di rimodulazione del FUR nel modo seguente:*

- 1. dal 2023 e fino alla piena operatività della disciplina sui contratti di ricerca si potrebbe raddoppiare la spesa per assegni di ricerca e ridurre di pari importo la spesa per i dottorati di ricerca;*
- 2. dalla data di piena operatività della disciplina sui contratti di ricerca sarà assicurato un contratto di ricerca per ciascun dipartimento riducendo di pari importo il fondo per i dottorati di ricerca.*

*In proposito nel corso della riunione del CDA è stato fatto presente dalla competente Commissione istruttoria:*

*- che la spesa per contratti di ricerca non può superare la spesa per assegni dell'ultimo triennio.*

*Risulta pertanto necessario fin da ora incrementare la spesa annuale. In proposito va detto che il MUR con circolare dell'8/8/2022 ha precisato che il comma 6 del nuovo articolo 22, prevede che “la spesa complessiva per l'attribuzione dei contratti di cui al presente articolo non può essere superiore alla spesa media sostenuta nell'ultimo triennio per l'erogazione degli assegni di ricerca, come risultante dai bilanci approvati”, e che – essendo stata tale disposizione inserita al fine di garantire la sostenibilità finanziaria dell'introduzione della nuova figura – tale limite non può che riferirsi alla spesa media sostenuta con fondi interni degli atenei, con esclusione, quindi, delle cc.dd. risorse esterne (tra le quali, in*

particolare, quelle provenienti da progetti di ricerca finanziati, in tutto o in parte, da soggetti esterni), con le quali i contratti di ricerca potranno essere finanziati senza limitazioni [...]”.

Per quanto riguarda, nello specifico, la programmazione del personale, è stato altresì stabilito che, al fine di garantire adeguate opportunità di sviluppo dell'Ateneo, la manovra su indicata dovrebbe completarsi con un parziale impegno al finanziamento di PO nei limiti del turn over annuale.

Una possibile ipotesi che sia compatibile con l'attuale situazione finanziaria, a partire dal 2024, è la seguente:

- finanziare, per quanto attiene al personale docente e ricercatore, tutti i PO relativi alle cessazioni di professori ordinari, di cui 0,5 (per ciascun PO) destinati a ricercatori a tempo determinato e 0,5 (per ciascun PO) destinati alla programmazione del reclutamento di professori ordinari e associati;
- finanziare, per quanto attiene al personale tecnico amministrativo, il 70% dei PO relativi alle cessazioni di tutto il personale tecnico-amministrativo.

Annualmente il Consiglio di Amministrazione verificherà, in sede di compatibilità finanziarie, la sostenibilità della proposta. Anche la Commissione Bilancio, sentito il Coordinatore, ha espresso parere favorevole alla suddetta proposta”.

### 3.3.8 Programmazione finanziaria per l'esercizio 2024 e per il triennio 2024-2026

La programmazione finanziaria per l'esercizio 2024 e per il triennio 2024-2026, approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.191 del 26 ottobre 2023, previo parere del Senato Accademico con deliberazione n. 127 del 18 ottobre 2023, nel presentare il quadro delle compatibilità finanziarie per il triennio 2024-2026, ha evidenziato quanto di seguito riportato.

“Le entrate che si stima di disporre nel 2024 ammontano a euro 106.734.349,06 evidenziando un incremento alle previsioni del precedente esercizio finanziario di circa 2,6 milioni di euro. L'iscrizione previsionale del Fondo di Finanziamento Ordinario, comprendente le assegnazioni dei piani assunzionali straordinari concernenti i professori di prima e seconda fascia, risulta essere nell'esercizio 2024 pari ad euro 72.508.966,00. Risulta registrata la previsione finanziaria (pari a euro 1.393.568,00) concernente l'assegnazione delle risorse stanziate dal Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34 finalizzate alla promozione dell'attività di ricerca libera e di base svolta dalle università e alla valorizzazione del contributo del sistema universitario alla competitività del Paese.

Sono annotate le risorse ministeriali relative al piano straordinario per il reclutamento dei ricercatori ex art. 24, co. 3, lett. b) Legge 240/2020 e quelle inerenti il piano straordinario per le progressioni di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato con abilitazione ex art. 24, comma 6 della Legge 240/2020. Inoltre, sono registrate sia le risorse assegnate per il Piano straordinario 2020 dei ricercatori (primo e secondo piano), sia le risorse conferite dal Decreto Ministeriale 6 maggio 2022, n. 445 avente ad oggetto il piano straordinario di reclutamento del personale universitario 2022/2026 (c.d. Piano A) e quelle assegnate con il Decreto Ministeriale 26 giugno 2023, n. 795 e relative alla realizzazione del Piano Straordinario Reclutamento Personale Universitario 2024 (c.d. Piano B). Sono state altresì iscritte le risorse stanziate dalla Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di Bilancio 2018) a compensazione parziale blocco classi stipendiali pari ad euro 1.753.468,00. Le previsioni relative a tasse e contributi (calcolate in base al nuovo modello contributivo approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 luglio 2020 con deliberazione n. 147, incrementate in base a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 7 giugno 2023 con deliberazione n. 111) sono state valutate in 10.395.113,00; mentre l'assegnazione ministeriale relativa al fondo nazionale ex art. 1, comma 265 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (c.d. “no tax area”) è stata valutata in 1,9 milioni di euro. A questa si aggiunge la previsione delle risorse derivanti dal riparto del finanziamento aggiuntivo di 165 milioni di euro stabilito inizialmente dal Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34, finalizzato all'estensione dell'esonero del contributo onnicomprensivo annuale versato dagli studenti, pari ad euro 2,3 milioni di euro. ....risultano altresì previste l'entrata riveniente dai rimborsi degli enti di ricerca che occupano spazi universitari ed utilizzano fonti energetiche per un importo pari a euro 1.283.051,00, l'assegnazione relativa al sostegno dell'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone diversamente abili per un importo pari ad euro 118.628,00 e l'assegnazione ministeriale per formazione post lauream, di euro 1.787.142,00. È stato, inoltre, iscritto il finanziamento (pari ad euro 196.900,00) relativo alla spesa ammissibile per il personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato prevista dal Piano finanziario dell'Atto integrativo della Convenzione “Risorse umane e strumentali – servizi agli studenti - Polo Brindisi”. Infine risulta prevista l'entrata proveniente dalla società ESE Salento relativa alle royalties annuali per i diritti di superficie e di uso sull'area dei parcheggi del Polo extraurbano, pari a euro 87.929,06.

La spesa stimata per il personale docente ammonta ad euro 52.555.030,33. Nella determinazione si è tenuto conto, oltre a quella stipendiale (circa 41,3 milioni di euro), all'onere derivante dalla progressione economica per classi e scatti (oltre 3,1 milioni di euro, di cui 224mila euro a titolo di arretrati 2022/2023), alla spesa prevista per adeguamenti retributivi (2 milioni di euro) ed a quella per supplenze e contratti (euro 185.000,00). È stata, inoltre, iscritta la spesa relativa alla retribuzione aggiuntiva dei ricercatori di ruolo per affidamento di moduli o corsi curriculari di insegnamento ex art. 6, comma 4 Legge 30 dicembre 2010, n. 240 stimata sulla base dei costi deliberati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31 marzo 2015 (deliberazione n. 52). È stata prevista la spesa connessa al completamento del piano straordinario per il reclutamento dei ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera b) della Legge 240/2010 di competenza dell'anno 2019 (Decreto Ministeriale 8 marzo 2019, n. 204). Risulta inserita, ancora, la spesa per il piano straordinario dell'anno 2020 (Decreto Ministeriale 14 maggio 2020, n. 83 e Decreto Ministeriale 16 novembre 2020, n. 856) resa pari all'assegnazione ministeriale. Rispetto allo

scorso esercizio e relativamente alle procedure selettive e valutative già bandite, risulta inserita, dal 2024, la spesa relativa ai piani straordinari di reclutamento del personale universitario 2022-2026 di cui al Decreto MUR 445/2022 (Piano A) e la spesa connessa al piano straordinario di cui al Decreto MUR 795/2023 (Piano B). La previsione di spesa per collaboratori ed esperti linguistici per il prossimo esercizio finanziario risulta pari ad euro 1.504.483,01, comprensiva dell'accantonamento per il trattamento di fine rapporto e degli esborsi che deriveranno dal rinnovo contrattuale. La spesa stimata per il personale tecnico amministrativo ammonta ad euro 22.139.718,28 e comprende l'onere per retribuzioni (oltre euro 18,8 milioni), la spesa connessa alle procedure concorsuali bandite e avviate nel 2021 (euro 73mila), quella relativa ai piani straordinari di reclutamento del personale universitario 2022-2026 di cui al Decreto MUR 445/2022 (Piano A) relativamente ai concorsi banditi e agli scorrimenti di graduatorie deliberati (deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 153 del 26 luglio 2022 di cui alla programmazione 2022, pari a circa 380mila euro) e la spesa prevista per la realizzazione della programmazione 2023 per concorsi banditi e agli scorrimenti di graduatorie deliberati (deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 146 del 27 giugno 2023, pari a circa 341mila euro). Risultano, infine, iscritte le previsioni di spesa per il rinnovo del contratto del pubblico impiego (euro 841mila circa) e la spesa inerente il fondo unico per il trattamento accessorio del personale (1,7 milioni di euro)....tra la spesa titolata al personale, è stata prevista quella dedicata alla programmazione del personale. In particolare per il personale docente risulta calcolata la spesa relativa ai piani straordinari di reclutamento del personale universitario di cui al Decreto MUR 445/2022 (Piano A) e di cui al Decreto MUR 795/2023 (Piano B) relativamente alle procedure selettive istituite; mentre per il personale tecnico amministrativo è stata valorizzata la programmazione 2022 non realizzata (delibera del Consiglio di Amministrazione n. 153 del 26 luglio 2022), la programmazione 2023 non realizzata di cui al decreto MUR 795/2023 (delibera del Senato Accademico n. 187 del 28 settembre 2023), la programmazione 2023 non realizzata (delibera del Consiglio di Amministrazione n. 146 del 27 giugno 2023) e la programmazione 2023 da attuare (delibera del Consiglio di Amministrazione n. 146 del 27 giugno 2023), per il cui dettaglio rimanda alla allegata relazione. È stata infine prevista la spesa relativa al finanziamento dei punti organico relativi alle cessazioni, come stabilito dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 215 del 20 dicembre 2022. Dal 2025, sono state previste le risorse necessarie per garantire il passaggio di ruolo ai ricercatori di tipo b), finanziati a valere sui piani straordinari, garantendo la copertura finanziaria del differenziale tra le categorie. ...prosegue illustrando la previsione delle risorse destinate all'attività di ricerca (assegni di ricerca, dottorati di ricerca, dotazioni per il funzionamento dei Dipartimenti e contributi studenteschi destinati ai Dipartimenti) si rileva l'incremento della spesa per assegni di ricerca a fronte di una corrispondente riduzione della spesa per i dottorati di ricerca, conformemente a quanto previsto dalla Commissione Bilancio nella seduta del 7 dicembre 2022 (verbale n. 13) e fino alla data di piena operatività della nuova disciplina sui contratti di ricerca, ricordando a riguardo che gli Organi di Governo, successivamente, hanno convenuto di applicare tale incremento nel triennio 2023/2025. (delibera del Senato Accademico n. 138 del 13 dicembre 2022 e delibera del Consiglio di Amministrazione n. 215 del 20 dicembre 2022). In merito ai fondi assegnati ai Centri di Gestione Amministrativa e Tecnica, le previsioni per l'esercizio 2024 risultano complessivamente pari ad euro 18.350.611,91. Le variazioni significative risultano registrate sia dalla Ripartizione Finanziaria e Negoziabile che risulta ridotta rispetto al precedente esercizio per euro 107.507,80 (assegnazione per il 2024 pari ad euro 4.887.890,57) in seguito al minor costo dei nuovi contratti di pulizia e vigilanza ed alla differente attribuzione, rispetto allo scorso esercizio, della quota destinata agli studenti internazionali sia dalla Ripartizione Tecnica e Tecnologica la cui assegnazione risulta pari ad euro 8.552.788,30, in riduzione di circa 1,4 milioni di euro rispetto al precedente esercizio (si rilevano maggiori spese sia i per contratti di manutenzione degli impianti tecnologici, degli ascensori e degli estintori sia della spesa per i gas da riscaldamento in seguito all'adeguamento della tariffa, per le maggiori esigenze del Coordinamento SIBA, dell'Area Informatica e del Verde di Ateneo. Al contempo si riscontra una riduzione della spesa per manutenzione ordinaria degli immobili e per manutenzione collegata ai servizi informatici). La spesa per energia elettrica è stata prevista per 4,2 milioni di euro Da precisare che la riduzione evidenziata dall'assegnazione a favore della Segreteria Particolare del Rettore è da imputare all'iscrizione distinta e separata dell'importo di 25mila euro desinata al finanziamento degli interventi volti al perseguimento e alla promozione della parità di genere. Risultano stanziati le risorse per la realizzazione del "Piano di Ateneo per lo Sviluppo Sostenibile" (euro 354.900,00 in ciascun anno del biennio 2024-2025), degli interventi previsti dal Piano per l'Uguaglianza di Genere (euro 25.000,00 in ciascun anno del triennio 2024-2026) e del Piano Strategico di Ateneo 2023-2025 (euro 45.000,00 nell'anno 2024). Infine, risulta effettuata la previsione inerente il Fondo Rischi iscritto per un importo pari a euro 268.727,15 ed il Fondo di Riserva iscritto per un importo pari a euro 2.617.523,00 nell'ambito del quale risulta accantonato il differenziale tra la previsione dell'energia elettrica effettuata per l'anno 2024 in sede di programmazione 2023 e la previsione effettuata per l'esercizio 2024, pari ad euro 1.617.523,00, al fine di tener conto delle fluttuazioni del mercato...la Commissione Bilancio, nella seduta del 13 ottobre us ha esaminato la proposta di programmazione finanziaria ed ha espresso all'unanimità parere favorevole alla programmazione finanziaria per l'esercizio 2024 e per il triennio 2024-2026 con la seguente precisazione "Per quanto concerne il differenziale positivo del 2024, la Commissione Bilancio, in un'ottica di prudenza e vista l'instabilità e la volatilità dei mercati finanziari, nonché l'incertezza del quadro politico attuale, auspica che tali risorse non vengano destinate a nuove spese, ma vengano utilizzate per l'eventuale riduzione della quota di un possibile mutuo che dovrà essere acceso - a titolo di cofinanziamento - per far fronte ad investimenti nell'edilizia".

Relativamente alla approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione, con delibera n.232 del 20 dicembre 2023, del Bilancio unico d'Ateneo di previsione autorizzatorio per l'esercizio finanziario 2024, e Bilancio unico d'Ateneo di previsione

per il triennio 2024-2026 e Bilancio preventivo unico d'Ateneo non autorizzatorio in contabilità finanziaria per l'esercizio finanziario 2024, su cui il Senato Accademico si è espresso favorevolmente con delibera n. 153 del 12 dicembre 2023, non appare superfluo riportare quanto di seguito indicato:

*“...nella stesura del progetto di budget autorizzatorio si è tenuto conto delle assegnazioni effettuate in sede di programmazione finanziaria. Inoltre, con nota prot. 205176 del 9 novembre 2023 sono state fornite le indicazioni operative propedeutiche alla composizione del Bilancio Unico di Ateneo di previsione annuale autorizzatorio ai Centri di Gestione Autonoma e con mail del 17 novembre 2023, è stata richiesta la valutazione dei vincoli di budget da riportare nell'esercizio 2023 ai Centri di Gestione dell'Amministrazione Centrale. Infine, con mail del 30 novembre è stata comunicata l'annotazione nel bilancio sezionale di ciascun Centro di Gestione Autonoma relativamente alle disponibilità e ai vincoli di budget. L'iter di formazione del Progetto di Bilancio si compone pertanto della somma tra le previsioni finanziarie effettuate dai Centri di Gestione Amministrativa e Tecnica dell'Amministrazione Centrale e l'ammontare delle previsioni finanziarie effettuate dai Centri di Gestione Autonoma.*

*Il bilancio che si sottopone all'esame degli Organi di Governo è stato redatto ai sensi delle disposizioni del Decreto Legislativo 27 gennaio 2012, n. 18 (recante "Introduzione di un sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica, del bilancio unico e del bilancio consolidato nelle università, a norma dell'art.5, comma 1, lett. b), e 4, lett. a), della Legge 30 dicembre 2010, n.240") e dalle successive disposizioni attuative. In particolare, l'art. 1 del Decreto Legislativo 27 gennaio 2012, n. 18 prevede che «al fine di garantire trasparenza e omogeneità dei sistemi e delle procedure contabili, di consentire l'individuazione della situazione patrimoniale e la valutazione dell'andamento complessivo della gestione, le Università adottano un sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica». Inoltre, «il quadro informativo economico-patrimoniale delle università è rappresentato da: bilancio unico d'ateneo di previsione annuale autorizzatorio, composto da budget economico e budget degli investimenti unico di ateneo; bilancio unico d'ateneo di previsione triennale, composto da budget economico e budget degli investimenti, al fine di garantire la sostenibilità di tutte le attività nel medio periodo (...) e «al fine di consentire il consolidamento e il monitoraggio dei conti delle amministrazioni pubbliche, le università (...), predispongono il bilancio preventivo unico d'ateneo non autorizzatorio e il rendiconto unico d'ateneo in contabilità finanziaria». Il Decreto Interministeriale 8 giugno 2017, n. 394 ha revisionato ed aggiornato i principi contabili e gli schemi di bilancio al fine di rendere omogenea e univoca l'applicazione dei criteri di valutazione e imputazione delle poste di bilancio in conformità al principio di comparabilità dei bilanci. In particolare, l'art. 4 del predetto decreto modifica i criteri di predisposizione del bilancio preventivo unico di Ateneo non autorizzatorio e del rendiconto unico di Ateneo in contabilità finanziaria, che devono essere redatti in termini "di cassa" e in base alle regole tassonomiche stabilite dal Manuale Tecnico Operativo a supporto delle attività gestionali degli Atenei. Viene, inoltre, stabilito l'aggiornamento delle codifiche SIOPE (sistema informativo sulle operazioni degli enti pubblici) secondo la struttura del piano dei conti finanziario di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 4 ottobre 2013, n. 132 ("Regolamento concernente le modalità di adozione del piano dei conti integrato delle amministrazioni pubbliche") «al fine di ricondurre univocamente ciascuna transazione elementare al livello aggregato di dettaglio previsto» dal nuovo schema. Con successivo Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 5 settembre 2017 sono state aggiornate le codifiche SIOPE ed applicate a decorrere dal 1 gennaio 2018.*

*Il bilancio in esame è stato redatto facendo riferimento al sistema della contabilità economico-patrimoniale in Ateneo, sia per l'Amministrazione Centrale sia per i Centri di Gestione Autonoma, e considerando l'unicità del bilancio di Ateneo.*

*Le previsioni economiche sono confluite nei seguenti documenti da sottoporre all'approvazione degli Organi di Governo: Bilancio unico d'Ateneo di previsione annuale autorizzatorio, composto da budget economico e degli investimenti unico di Ateneo; Bilancio unico d'Ateneo di previsione triennale, composto da budget economico e degli investimenti, al fine di garantire la sostenibilità di tutte le attività nel medio periodo; Bilancio preventivo unico d'Ateneo in contabilità finanziaria non autorizzatorio; prospetto contenente la classificazione della spesa complessiva per missioni e programmi. I documenti contabili risultano integrati dal documento denominato «Nota Illustrativa» che, come riportato nella bozza del Decreto Interministeriale (MUR di concerto con il MEF) recante «Schemi di budget economico e budget degli investimenti», risulta redatto «per le finalità di trasparenza e nel rispetto dei principi contabili e postulati di bilancio, (e) reca informazioni sulle previsioni dei proventi, con particolare riferimento ai proventi per la didattica ed ai contributi del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, degli oneri e sulle principali finalità e caratteristiche degli investimenti programmati nonché delle relative fonti di copertura».*

*...con le citate deliberazioni n. 127 del Senato Accademico e n. 191 del Consiglio di Amministrazione, è stato anche approvato il fondo per l'avviamento alla ricerca, nell'ambito del quale sono finanziati gli assegni di ricerca ed il fondo per dottorati di ricerca, comprensivo della dotazione di funzionamento per dottorato. che la ripartizione dei suddetti fondi avverrà successivamente all'acquisizione delle informazioni inerenti il cofinanziamento delle borse di dottorato avvenuto mediante utilizzo delle risorse del Fondo Unico della Ricerca.*

*...la previsione finanziaria per i contributi degli studenti relativi all'anno accademico 2024/2025 ammonta ad euro 149.000,00. I contributi saranno ripartiti in applicazione dei criteri disciplinati dall'allegato A) al Regolamento e suddivisi in 'quota di sviluppo' e 'quota di funzionamento'».*

### 3.3.9 Reclutamento finanziato con finanziamenti nazionali o risorse esterne (al di fuori del FFO)

Di seguito si riportano, non soltanto per ricostruzione temporale ma in considerazione di taluni effetti prodottisi anche rispetto al 2023 o per fasi operative/politiche di programmazione che riguarderanno anche il 2024, i decreti di finanziamento dei Piani Straordinari adottati dal Ministero hanno integrato la programmazione del reclutamento determinata sulla base delle disponibilità di bilancio. Si sono, inoltre, aggiunte, ulteriori possibilità di finanziamento al di fuori del FFO. In particolare:

**Per quanto riguarda i Piani Straordinari per la Progressione di carriera dei Ricercatori a tempo indeterminato (RUTI) con ASN:** per il 2020 sono stati adottati il D.M. n. 84 in data 14/05/2020 (primo Piano Straordinario) e il D.M. n. 561 in data 28/04/21 (secondo Piano Straordinario) con possibilità di assunzione entro il 31/12/22, che hanno consentito di bandire n. 47 procedure valutative ex art. 24 c. 6.

**Per quanto riguarda i Piani Straordinari per il reclutamento dei ricercatori RTDB (art.24, c.3, lett.b) della L.240/2010:** per il 2020 sono stati adottati il D.M. n. 83 in data 14/05/2020 (primo Piano Straordinario RTDB), con cui sono stati assegnati n. 19 posti di RTDb e il D.M. n. 856 del 16/11/2020 (secondo Piano Straordinario RTDB), sono stati assegnati ulteriori n. 38 posti, per un totale di n. 57 posti di RTDb.

Con D.M. n. 374 del 16/04/21 è stato disposto il differimento del termine per l'assunzione dei suddetti ricercatori dall'1/1/2021 al 31/10/2022, termine entro il quale sono state completate tutte le procedure e le relative assunzioni.

**Decreto Ministeriale n. 1062 del 10 agosto 2021 – Finanziamento 35 contratti per ricercatori e ricercatrici a tempo determinato ai sensi della l. 30/12/2010, n. 240, art. 24, comma 3, lett. a).**

Con il D.M. n. 1062 del 10/8/2021- PON "Ricerca e Innovazione" 2014-2020, sono state assegnate all'Ateneo risorse ai fini dell'attivazione di contratti per ricercatori a tempo determinato di tipologia A) di cui alla legge 30 dicembre 2010, n. 240, art. 24, comma 3, nell'ambito di due interventi: Azione IV.4 – "Dottorati e contratti di ricerca su tematiche dell'Innovazione" e Azione IV.6 "Contratti di ricerca su tematiche Green"- con gli allegati Tabella A e Disciplinare di attuazione.

In particolare, nell'articolo 2, punto 4, del citato decreto era previsto: "La copertura finanziaria dei ricercatori selezionati sarà assicurata con le risorse di cui al presente decreto sino al 31 dicembre 2023. La copertura finanziaria dei contratti per il periodo successivo al 31 dicembre 2023 dovrà essere finanziata dai singoli soggetti beneficiari delle risorse di cui all'art. 1, a carico del proprio bilancio".

Con la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 200 del 7/10/2021 è stato disposto, nell'ambito della programmazione triennale del personale 2021-2023, l'istituzione di 35 posti di ricercatore/ricercatrice a tempo determinato di tipo a).

Come da indicazione ministeriali si è proceduto alla sottoscrizione dei 35 contratti con decorrenza 1/1/2022. In seguito alla rinuncia della ricercatrice reclutata per il SSD BIO/11, è stato attivato un contratto con la seconda ricercatrice in graduatoria a decorrere dal 1/2/2022 la cui spesa aggiuntiva di 1 mensilità non rendicontabile è stata posta a carico dei fondi dipartimentali.

**Decreto Ministeriale n. 737 del 25 giugno 2021**

Con le risorse assegnate dal decreto del Ministero dell'Università e della Ricerca n. 737 del 25 giugno 2021, recante i criteri di riparto e di utilizzazione del Fondo per la promozione e lo sviluppo delle politiche del Programma nazionale per la ricerca (PNR) sono stati finanziati 5 posti di RTDa istituiti con il D.R. n. 334, in data 22.04.2022.

#### REFIN

Per opportuna e ulteriore menzione, rispetto alla programmazione e implementazione delle procedure innanzi descritte per i rispettivi Piani, si ricorda l'Atto Unilaterale D'obbligo sottoscritto tra l'Università del Salento e la Regione Puglia in data 1.06.2020, per la realizzazione del Programma Regionale "Research for Innovation (REFIN)" - POR PUGLIA FESR-FSE 2014/2020.

Nell'ambito dell'azione sono stati finanziati complessivamente, n. 43 progetti di ricerca per RTDA da rendicontare entro il 31/12/2023.

Con deliberazione CDA n. 23 del 28/01/2021 e n. 120 del 07/05/2021 è stata assunta la decisione di finanziare le mensilità non rendicontabili di due posizioni di RTDa (SECS-S/06 e ING-INF/02) attivate oltre il 1/1/2021.

**Fondi dei corsi di specializzazione per le attività di sostegno VI ciclo A.A.2020/2021**

A valere sulle risorse dei Corsi di specializzazione per le attività di sostegno VI ciclo a.a.2020/2021 rese disponibili dal Dipartimento di Storia, Società e Studi sull'uomo è stato istituito 1 posto di RTDa. ai sensi dell'art.24, c.3, lett.a) della L.240/2010.

### 3.3.10 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: (consistenza in termini quantitativi, serie storica del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti)

**Analisi storica consistenza organico 2016-2022**

Al fine di disporre di un quadro complessivo utile alla programmazione, vengono di seguito riportati i dati del personale in servizio al 31 dicembre di ogni anno a decorrere dal 2016 al 2022 suddivisi per personale docente e ricercatore e personale tecnico-amministrativo e CEL.

### Consistenza organico personale Docente e Ricercatore di ruolo e a tempo determinato

Come si può notare dalle tabelle e dai grafici di seguito riportati, l'organico del personale docente e ricercatore ricercatore ha registrato una flessione progressiva dal 2016 al 2021, che indica il dato numerico più basso, per osservare, invece, nel biennio 2022-2023, un nuovo trend di lieve incremento, sino alla soglia delle 646 unità. La diminuzione è stata, in parte, compensata dai Piani Straordinari di reclutamento di ricercatori ex art. 24, c. 3, lett. a) e b), a valere su fondi ministeriali e su fondi di Ateneo.

#### Consistenza del personale docente e ricercatore (totale) dal 2016 al 2023. Il dato al 21/12/2023 è consolidato

Anno	Professori ordinari	Professori associati	Ricercatori universitari	Totale ricercatori a TD	Totale
2016	144	243	215	82	684
2017	131	236	211	82	661
2018	119	239	206	53	617
2019	111	244	193	54	602
2020	109	235	174	100	618
2021	112	252	150	80	594
2022	119	292	100	139	650
2023*	132	281	90	143	646

Fonte: Proper. Il dato relativo al 2023 è riferito alla consistenza attuale (21 dicembre 2023)

L'analisi dell'andamento delle consistenze per ruolo mostra come la categoria dei ricercatori universitari a tempo indeterminato sia in progressiva flessione (sia per cessazione, che per passaggio al ruolo di professore associato anche in esito ai Piani Straordinari riservati agli RU del 2019, 2020 2021 e 2022). Considerata la progressiva diminuzione dei docenti di I fascia, si è cercato, già con la programmazione 2021-2023, di incrementarne la consistenza, proseguendo in tal senso con la programmazione 2022-2024 e con la programmazione 2023-2025.

Il personale ricercatore a tempo determinato è fortemente cresciuto nel periodo di riferimento della presente analisi. Le assunzioni di ricercatori ex art. 24, c. 3, lett. a), hanno un andamento più discontinuo in relazione a specifici investimenti effettuati dall'Ateneo o dai Dipartimenti e in relazione, altresì, a finanziamenti esterni di progetti di ricerca.

#### Consistenza al 31/12 dei ricercatori a tempo determinato dal 2016 al 2023. Dato consolidato al 21/12/2023

Anno	Ricercatori TD lettera a)	Ricercatori TD lettera b)	Totale ricercatori a TD
2016	64	18	82
2017	65	17	82
2018	27	26	53
2019	26	28	54
2020	65	35	100
2021	59	21	80
2022	72	67	139
2023*	43	70	143

Fonte: Proper. Il dato relativo al 2023 è riferito alla consistenza attuale (21 dicembre 2023)

Rispetto alla situazione degli indicatori previsti dagli indirizzi della programmazione del sistema universitario per il triennio 2021-2023 (DPCM del 24 giugno 2021), la situazione dell'Ateneo risulta essere la seguente.

Risultano quasi totalmente rispettati al 31/12/2022 i parametri previsti dal documento di indirizzo alla programmazione, nonché i parametri previsti nel D.Lgs. 49/2012 e nella L.240/2010:

Vincolo N. 1 - (L. 240/2010 – art. 18, comma 4: “Ciascuna università statale, nell'ambito della programmazione triennale, vincola le risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di ruolo alla chiamata di coloro che nell'ultimo triennio non hanno prestato servizio o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell'università stessa”. Ne consegue che almeno il 20% dei P.O. utilizzati per l'assunzione dei professori deve essere destinato a docenti esterni: si fa riferimento al 20% dei P.O. destinati all'assunzione di Professori di I e II fascia).

Il Rapporto esterni/totale professori (almeno 20%), con riferimento al 31/12/2022, risulta rispettato:

**Percentuale di assunzioni di esterni per il personale dell'Ateneo nel triennio 2020-2022**

Ruolo	Assunti (A)	di cui Assunti Esterni (B)	Punti Organico Assunti (C)	di cui Punti Organico Assunti Esterni (D)	Percentuale (D/C)
Docenti	142	12	23,80	6,50	27,00% (*)
Ricercatori	1	1	0,50	0,50	
Tecnici-Amministrativi	39	36	6,80	6,25	
<b>Totale</b>	<b>180</b>	<b>49</b>	<b>31,10</b>	<b>13,25</b>	

Fonte: Proper.

\*Dato consolidato al 31/12/2022

Vincolo N. 2 - (L. 240/2010 – art. 24, comma 6) Rapporto PO valutative/totale PO Professori di I e II fascia (non superiore al 50%).

La norma consente di espletare procedure di reclutamento c.d. valutative disciplinate dall'art. 24, comma 6, della Legge 240/2010, utilizzando non più del 50% dei P.O. complessivamente utilizzati per il reclutamento di docenti. Il monitoraggio viene fatto annualmente e la verifica è effettuata, secondo l'originaria formulazione della norma, alla fine dell'anno 2017 (sesto anno successivo all'entrata in vigore della L. 240/2010). Con successive modifiche detto termine è stato più volte prorogato. Da ultimo, il D.L. 198 del 29/12/2022, convertito con L. 14/2023, fissa il termine per procedere al reclutamento con le procedure "valutative", di cui all'art.24, c. 6 della L.240/2010, al 31/12/2025. Il MIUR, nella nota di chiarimenti prot. n. 13984/2017 indirizzata al nostro Ateneo, precisava che la verifica "sarà comunque effettuata nel corso dell'anno 2018 e riguarderà tutte le assunzioni effettuate al 31/12/2017" ... "si procederà nel corso del 2019 alla verifica relativa al triennio 2016-2018 e nel 2020 al triennio 2017-2019". Si rileva che il controllo, come rappresentato nella predetta ministeriale, non risulta essere mai stato effettuato e che la banca dati ministeriale PROPER, a tutt'oggi, effettua esclusivamente il controllo finale relativo all'intero periodo di durata della procedura di chiamata di cui trattasi.

Vincolo N. 3 (D.Lgs. 49/2012, art. 4 co. 2, lett. c) e DPCM 24/6/2021, art.2, co. 2, lett. b) (Numero totale RTDB non inferiore al totale Professori I fascia)

La prescrizione contenuta nel vincolo è la seguente:

*"c) provvedere al reclutamento di un numero di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, in modo da assicurare un'adeguata possibilità di consolidamento e sostenibilità dell'organico dei professori anche in relazione a quanto previsto alla lettera a); in ogni caso, fermi restando i limiti di cui all'articolo 7, comma 1, per gli atenei con una percentuale di professori di I fascia superiore al 30 per cento del totale dei professori, il numero dei ricercatori reclutati ai sensi dell'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, non può essere inferiore a quello dei professori di I fascia reclutati nel medesimo periodo, nei limiti delle risorse disponibili;"*

Per il triennio 2016-2018 il DPCM 7 luglio 2016 fissava il medesimo vincolo dell'art. 4, comma 2, lettera c) del D.Lgs. 49/2012. Lo stesso criterio trova conferma nell'art. 2, comma 2, lett. b) del DPCM 24/06/2021 che definisce gli indirizzi della programmazione per il triennio 2021-2023.

Il vincolo risulta rispettato per il triennio 2020-2022 e, in previsione, per il triennio 2021-2023.

Vincolo N. 4 - (D. Lgs. 49/2012, art. 4, comma 2, lettera a) e DPCM 24 giugno 2021, art. 2, co. 2, lettera a) (Rapporto professori di I fascia/Totale I e II fascia (entro il 50%))

Le norme di indirizzo prevedono che nei rispettivi trienni di programmazione si realizzi una composizione dell'organico dei professori in modo che la percentuale dei professori di I fascia sia contenuta entro il 50% dei professori di I e II fascia". Tale rapporto è stato sempre rispettato dall'Ateneo.

Vincolo N. 5 (Art. 24, comma 6, secondo capoverso Legge 240/2010) Rapporto II fascia da progressione RTDB/Totale I e II fascia (entro il 50%).

*"A decorrere dall'undicesimo anno (dall'entrata in vigore della Legge 240/2010) l'università può utilizzare le risorse corrispondenti fino alla metà dei posti disponibili di professore di ruolo per le chiamate di cui al comma 5".* Ciò implica che l'Università può utilizzare fino alla metà dei posti disponibili di professore di ruolo per le chiamate di cui al comma 5. Secondo tale previsione, dal 1/1/2022 le chiamate nel ruolo di professore associato derivanti da valutazione di RTDB (cui si dovrebbe applicare la disciplina pre-riforma della L.240/2010, come sancito nell'art. 14, c.6-sexiesdecies del D.L. 36/2022, introdotto dalla legge di conversione L. 79/2022) devono essere contenute nel limite del 50% dei posti di professore di ruolo. Tale previsione risulta rispettata per l'anno 2022.

Non appare superfluo ribadire che, con riferimento alle procedure valutative per i ricercatori a tempo determinato (RTT), il D.L.30 aprile 2022, n.36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza PNRR"(pubblicato su G.U. 30/04/2022 n. 100), convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79 (pubblicata su G.U. n. 150 del 29/06/2022), modificando, con l'articolo 14, c. 6-decies, l'art.24 della L. 240/2010 (attraverso la soppressione delle figure dei ricercatori di tipo A e B e introducendo la figura del ricercatore in tenure track), ha, tra l'altro, sostituito la formulazione del c.5 del medesimo articolo 24, che risulta essere, al 28/12/2023, così formulato:

*"Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, a partire dalla conclusione del terzo anno e per ciascuno dei successivi anni di titolarità del contratto [nдр: contratto di ricercatore a tempo determinato nella nuova versione],*

*l'università valuta, su istanza dell'interessato, il titolare del contratto stesso, che abbia conseguito l'abilitazione scientifica nazionale di cui all'articolo 16, ai fini della chiamata nel ruolo di professore di seconda fascia, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera e). La valutazione si svolge in conformità agli standard qualitativi riconosciuti a livello internazionale, individuati con apposito regolamento di ateneo nell'ambito dei criteri fissati con decreto del Ministro. Alla procedura è data pubblicità nel sito internet dell'ateneo. In caso di esito positivo della valutazione, il titolare del contratto è inquadrato nel ruolo di professore di seconda fascia. La programmazione di cui all'articolo 18, comma 2, assicura la disponibilità delle risorse necessarie in caso di esito positivo della procedura di valutazione".*

Vincolo N. 6 (Art. 18, comma 4-ter Legge 240/2010) Riserva 20% delle risorse per docenti di I fascia a studiosi con ASN Ciascuna università, nell'ambito della programmazione triennale, vincola le risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di prima fascia alla chiamata di studiosi in possesso dell'abilitazione per il gruppo scientifico-disciplinare e per le funzioni oggetto del procedimento. A tali procedimenti non sono ammessi a partecipare i professori di prima fascia già in servizio.

Si tratta di un vincolo introdotto dal D.L. 13/2023, convertito dalla Legge n. 41/23, che sarà presumibilmente applicato a decorrere dall'anno 2023 e verificato su base triennale.

Vincolo N. 7 (Art. 2, co. 2, DM. 445/2022)

Per le procedure a valere sul Piano Straordinario di cui al DM 445/2022 e come sembrerebbe doversi applicare anche per il Piano Straordinario di cui al DM 795 del 26 giugno 2023 (cfr.art.1, c.3), con riferimento alle assunzioni di professori universitari, almeno un quinto delle risorse sono riservate esclusivamente alle procedure di cui all'art. 18 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, comma 4 (riservate a esterni). Del rispetto di tale vincolo si è tenuto conto in sede di programmazione 2023-2025 dell'utilizzo dei 13 P.O. destinate al reclutamento di docenti.

Vincolo sino al 31/12/2026 riserva 25% posti RTT a favore di RTDA e Assegnisti di ricerca

È opportuno evidenziare che, ai sensi dell'art. 14, comma 6-septiesdecies del D.L. 36/2022, convertito con Legge 29/6/2022 n. 79, come successivamente modificato dall'art. 26, c.5, lett. a) e lett.b), del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni dalla Legge 21/4/2023 n. 41, sino al 31/12/2026 le università devono riservare il 25% posti di RTT (nuova normativa) ai titolari di contratti da ricercatore a tempo determinato di tipo a) (per una durata non inferiore a un anno) o ai titolari, per una durata non inferiore a 1 anno, di uno o più assegni di ricerca (di cui all'art. 22 della L.240/2010 nel testo previgente).

Infine, il parametro relativo alla consistenza dei ricercatori a tempo determinato lettera a) in rapporto ai professori (art. 2, c. 2, lett. c), previsto già per il triennio 2019-2021 nel DPCM 24/6/2021 (la norma prevede che si debba realizzare una composizione dell'organico di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera a), della legge n. 240 del 2010, non inferiore al 10 per cento dei professori di prima e seconda fascia, con l'obbligo di adeguarsi al predetto parametro entro il triennio, risulta pienamente rispettato.

#### Consistenza organico personale tecnico-amministrativo

Il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato, a causa degli stringenti vincoli normativi è notevolmente diminuito nell'intervallo temporale di riferimento, come si rileva chiaramente nella tabella riportata di seguito, passando da 530 unità al 31/12/2016 a 466 unità al 31/12/2022, con una leggera ripresa, al mese di dicembre 2023, in cui si è registrato un numero complessivo di 476 unità.

Il personale a tempo determinato da 16 unità nell'anno 2016 e è progressivamente diminuito a seguito del processo di stabilizzazione, ai sensi dell'art. 20, comma 1, del D.lgs. 75/2017, del personale in possesso dei requisiti previsti dalla normativa, in coerenza con la programmazione triennale dei fabbisogni, per poi registrare un incremento nel 2023 in seguito alle misure attuative del PNRR e di alcuni progetti con finanziamenti esterni.

Le procedure di stabilizzazione si sono concretizzate in una chiamata diretta dei soggetti in possesso dei requisiti e sono state disposte proponendo agli stessi un contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale al 66,00% (sessantasei per cento), trasformato poi in contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno.

#### Consistenza al 31/12 del personale tecnico-amministrativo dal 2016 al 2023. Dato al 20/12/2023

Ruolo		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Dirigenti	DG	1	1	1	1	1	1	1	1
	Dir t. ind.	3	3	2	2	2	1	1	2
<b>Totale</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Personale T.A. a tempo indeterminato	B	30	30	30	30	29	28	27	24
	C	241	233	243	235	226	228	215	221
	D	214	206	204	203	199	196	201	202
	EP	25	25	22	19	17	17	18	18
<b>Totale</b>		<b>510</b>	<b>494</b>	<b>499</b>	<b>487</b>	<b>471</b>	<b>469</b>	<b>461</b>	<b>465</b>



Personale T.A. a tempo determinato	C	10	9	1	0	0	0	1	0
	D	6	6	1	2	2	2	2	8
Totale		16	15	2	2	2	2	3	8
Totale complessivo		530	513	504	492	476	473	466	476

Fonte: Banche Dati RIRU

### Consistenza organico Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL)

L'analisi della consistenza dei Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL) nell'intervallo temporale considerato (2016-2023) mostra una diminuzione in termini totali (da 44 a 26 unità), dovuta essenzialmente al collocamento in quiescenza di alcune unità.

#### Consistenza al 31/12 dei collaboratori ed esperti linguistici dal 2016 al 2023\*. \*Dati al 20/12/2023

Ruolo		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
CEL	Dir. T.I	44	43	40	39	37	35	30	26
	Dir. T.D.	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale		44	43	40	39	37	35	30	26

Fonte: Banche Dati RIRU

### 3.3.11 Programmazione strategica delle risorse (derivante dal Piano triennale del fabbisogno 2022-2024) e obiettivi di allocazione delle stesse

In considerazione dell'attuazione delle Programmazioni del fabbisogno di personale dei trienni precedenti:

- piani straordinari per la progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di abilitazione scientifica nazionale, i cui effetti si riverberano anche nei prossimi anni;
- piani straordinari per il reclutamento ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b) della Legge 240/2010, i cui effetti si riverberano anche nei prossimi anni;
- piani straordinari di cui ai DD.MM. 445/2022 e 795/2023 per il reclutamento di personale universitario;

hanno comportato e comporteranno un significativo rafforzamento dell'organico del personale docente; dalla seguente tabella, in ogni caso, si profila una oggettiva e significativa tendenza alla ripresa negli anni 2021 e 2022, con un trend, nel 2023, che delinea un ulteriore aumento per i professori ordinari e una sostanziale stazionarietà numerica per i professori associati:

Anno	Professori Ordinari	Professori Associati
2023	132	281
2022	119	292
2021	112	252
2020	109	235
2019	111	244
2018	119	239
2017	131	236
2016	144	243

### Programmazione fabbisogno di personale 2023-2025

Il Consiglio di Amministrazione - a seguito del parere favorevole espresso dal Senato Accademico con deliberazione n. 68 del 22/5/2023 - con delibera n. 121 del 7/6/2023, ha approvato il Piano triennale per la programmazione del reclutamento del personale 2023-2025 disponendo:

«Art.1 Approvare i documenti allegati alla presente deliberazione di cui costituiscono parte integrante:

1. "Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2023-2025 – Situazione Punti Organico e Vincoli" (All. 1);
2. "Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2023-2025 - Situazione di contesto" (All. 2);

Art. 2 Condividere la proposta del Senato Accademico, per il 2023, in considerazione della disponibilità di 6,60 PO, di utilizzare la stessa nel seguente modo: n. 5 PO da destinarsi all'istituzione di n. 5 posti di I fascia e n. 1,6 PO per l'istituzione

di n.2 posti di II fascia, nei settori scientifico-disciplinari, da individuarsi con successive determinazioni degli Organi in funzione della programmazione complessiva di Ateneo.

Art. 3 Condividere la determinazione del Senato Accademico inerente la conferma, ai fini della individuazione dei settori scientifico-disciplinari per il reclutamento del personale docente, dei seguenti criteri, già definiti con delibera del Senato Accademico n.111 del 21/07/2021 e del Consiglio di Amministrazione n.153 del 27/07/2021 e confermati nel Piano Triennale dei Fabbisogni del personale 2022/2024:

- Prima fascia: coerenza con gli Obiettivi Strategici di Ateneo; impatto che il reclutamento potrà avere sul raggiungimento degli obiettivi di ricerca del Dipartimento e sulla VQR

- Seconda fascia: sofferenza didattica, coerenza con gli Obiettivi Strategici di Ateneo; impatto che il reclutamento potrà avere sul raggiungimento degli obiettivi di ricerca del Dipartimento e sulla VQR.

Art. 4 Condividere la proposta del Senato Accademico di utilizzo dei PO residui finanziati per il 2022 con fondi ordinari, pari a PO 0,75, integrati con 0,05 P.O. residui della programmazione 2021-2023, per l'attivazione di n. 4 procedure valutative di II fascia, da individuare, con successiva determinazione, sulla base dei criteri a suo tempo definiti per il reclutamento dei RUTI in possesso di ASN, contenuti nell'allegato 1 alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione n. 64 del 30/03/2021, e del Senato Accademico n. 40 del 16/03/2021.

Art. 5 Condividere la proposta del Senato Accademico, relativamente alla programmazione del reclutamento del personale tecnico amministrativo, di utilizzo della disponibilità residua complessiva di 8,80 PO: in parte, per sostituire unità di personale, degli Uffici dell'Amministrazione centrale e dei settori amministrativo e didattico dei Centri di gestione autonoma, cessate, trasferite o vincitrici di concorsi banditi da questo Ateneo; in parte, per sostenere il progetto di riorganizzazione del Direttore Generale.

I posti da bandire saranno individuati con successive determinazioni degli Organi».

Il Consiglio di Amministrazione - a seguito del parere favorevole espresso dal Senato Accademico con deliberazione n. 95 del 27/06/2023 - con delibera n. 146 del 27/6/2023, ha approvato l'istituzione dei posti di docente (I e II fascia) da reclutare con procedura selettiva di cui all'art.18 cc. 1 e 4 della L. 240/2010 e i 4 posti di II fascia da reclutare con procedura valutativa. Questi ultimi all'esito dell'esame della situazione dei ricercatori abilitati alla II fascia nei vari Dipartimenti.

Il Consiglio di Amministrazione - a seguito del parere favorevole espresso dal Senato Accademico con deliberazione n. 108 del 19/07/2023 - con delibera n. 189 del 28/09/2023, ai fini del completamento del primo piano straordinario finanziato dal MUR con D.M. 445/2022, in considerazione delle procedure che si sarebbero potute bandire all'esito di quelle in corso e della possibilità di integrare le predette risorse, con quelle del secondo piano straordinario di cui al D.M. 26/6/2023, n. 795, ha deliberato l'istituzione di n. 13 posti di I fascia e n. 3 posti di II fascia da reclutare con procedura selettiva di cui all'art.18 c. 1 della L. 240/2010.

#### **Attivazione, nel 2023, di procedure di reclutamento di RTDa finanziati con fondi PNRR**

In virtù del disposto dell'art. 14 6-quinquiesdecies del D.L. 30/4/2002, convertito dalla L. 29/6/2022, n. 79 a valere sulle risorse del Piano nazionale di ripresa e resilienza, per i trentasei mesi successivi alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, le università possono indire procedure per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'articolo 24, comma 3, lettera a), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, in attuazione delle misure previste dal medesimo Piano, nonché di quelle previste dal Programma nazionale per la ricerca (PNR) 2021-2027. Pertanto, come avvenuto lo scorso anno, con provvedimenti adottati nel corso del 2023 sono stati istituiti i seguenti posti di ricercatore a tempo determinato:

- DRU istituzione N. 842 del 4/10/2023

Istituzione e finanziamento n. 2 posti di ricercatore a tempo determinato di tipo a) ex art. 24, comma 3, L. 240/2010: Progetto "MSP4Water" cofinanziato dal Bando "Fondo per la Crescita Sostenibile - Accordi per l'innovazione di cui al D.M. 31 Dicembre 2021 e DD 18 Marzo 2022", contrattualizzato con il Ministero delle Imprese e del Made in Italy ammesso a finanziamento nell'ambito del bando Accordi Innovazione.

- Delibera n. 141 SA 08/11/2023, Delibera CDA N. 212 del 9/11/2023

Istituzione del posto di ricercatore a tempo determinato ai sensi dell'art. 24, comma 3, lett. a), L. 240/2010: ING-INF/07 Misure elettriche e elettroniche Progetto dal titolo "INTENSE - INTEGRATED Technologies and ENhanced SENSING for cognition and rehabilitation".La spesa del contratto da stipulare con il/la ricercatore/trice, quantificata nella somma complessiva di € 154.717,32, graverà sui fondi del Progetto INTENSE - INTEGRATED Technologies and ENhanced SENSING for cognition and rehabilitation", di cui è responsabile il prof. Cataldo, cofinanziato dal Ministero delle Imprese e Del Made in Italy- Accordi per l'innovazione - DM 31/12/2021 e DD 18 marzo 2022 a valere sui fondi del PNRR.

- DRU istituzione N. 1095 del 7/12/2023

Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2023-2025. Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Progetto M4C2\_National Centre for HPC, Big Data and Quantum Computing - Istituzione e finanziamento n. 1 posto di ricercatore FIS/04 a tempo determinato di tipo a) ex art. 24, comma 3, L. 240/2010.

- DRU istituzione N.1094 del 7/12/2023

Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2023-2025. Progetto PRIN 2022 "Clinical markers of linguistic and literacy

vulnerabilities in adulthood: it's never too late!”, Finanziato dal Ministero dell'Università e della Ricerca, con DD n. 901 SH4 del 21/06/2023- attivazione procedura per 1 posto di ricercatore a tempo determinato art. 24 c. 3 lett. a) nel S.S.D. M-PSI/01.

### 3.3.12 Strategia di copertura del fabbisogno

Per ciò che riguarda, in particolare, le esigenze di potenziamento del PTA, l'Ateneo, anche in relazione alle linee di sviluppo degli obiettivi strategici, si riserva di adottare le seguenti modalità, in coerenza con l'evoluzione della normativa e con la disponibilità delle risorse e degli eventuali finanziamenti ministeriali:

- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi interni di progressione di carriera;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- procedure concorsuali.

Con provvedimenti in corso di elaborazione al momento della redazione del presente Piano, saranno puntualmente adottate le determinazioni inerenti lo sviluppo dell'organico del PTA.

In via generale l'utilizzo dei Punti Organico relativi al personale tecnico-amministrativo è da sempre improntata al raggiungimento dei seguenti obiettivi armonici con le previsioni del Piano Strategico e del Piano Integrato di Ateneo:

- ottimizzare l'efficienza e l'efficacia dei servizi amministrativi;
- garantire la sostenibilità e la qualità dei corsi di studio;
- supportare i processi relativi alla didattica, alla ricerca e ai servizi agli studenti;
- garantire la continuità dei servizi in relazione alle numerose cessazioni previste;
- assicurare valorizzazione delle professionalità interne.

Le scelte inoltre trovano fondamento:

- nella necessità di fronteggiare situazioni di grave sottodimensionamento cronicizzatesi nel tempo e che caratterizzano, ancora, alcune strutture amministrative di Ateneo; situazioni che i recenti esiti delle politiche assunzionali e delle correlate determinazioni stanno consentendo di recuperare già in parte;
- nella necessità di programmare per tempo consistenze organiche adeguate, a fronte di future e più innovative rimodulazioni organizzative dell'Amministrazione.

### 3.3.13 Strategie di formazione del personale

La pianificazione della formazione del personale tecnico amministrativo per il 2024, in coerenza con quanto previsto dal combinato disposto degli artt. 25 e 73 dello Statuto di autonomia e da quanto previsto dal CCNL di comparto, procede sul percorso tracciato all'interno del Piano Triennale di Formazione del Personale Tecnico e Amministrativo 2022-2024, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 96 in data 08/06/2022 e in coerenza con quanto previsto in ambito di formazione del personale tecnico-amministrativo dalla normativa e dalla pianificazione strategica, in particolare:

- Decreto Ministeriale del 30 giugno 2022, n. 132;
- Direttiva del Ministro Zangrillo del 24 marzo 2023;
- Decreto Ministeriale del 28 giugno 2023, Competenze trasversali personale non dirigenziale;
- Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche – D.I. pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022;
- Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni;
- Statuto di Ateneo (DR. n. 955/2022);
- Piano integrato della Performance, della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Università del Salento 2023-2025 (approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 30.01.2023).

Il Piano Triennale di Formazione del Personale Tecnico e Amministrativo 2022-2024 di cui innanzi rappresenta uno degli strumenti che supportano e veicolano coerentemente l'attuazione delle azioni strategiche di Ateneo, nonché la misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

*“La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione.*

*Qualsiasi organizzazione, infatti, per essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze del proprio personale, attraverso una adeguata formazione.” (cfr. Direttiva del Ministro Zangrillo del 24 marzo 2023).*

Come condiviso da Governo e parti sociali con la sottoscrizione del “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, sottoscritto il 10 marzo 2021 dal Presidente del Consiglio dei ministri e dal Ministro per la Pubblica Amministrazione “La valorizzazione del capitale umano passa dunque attraverso il riconoscimento della centralità della leva della formazione, che deve avere valore per le persone e per l'amministrazione. Qualsiasi organizzazione, infatti, per essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze del proprio personale, attraverso una adeguata formazione”.

Attraverso la formazione si agisce sugli elementi basilari dell'organizzazione. In quest'ottica è stato predisposto l'*Esecutivo 2024* in corso di approvazione.

### 3.3.13.1 Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, le risorse disponibili ai fini delle strategie formative, le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso ai percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato, i risultati attesi

In un mondo veloce e dinamico, assume un ruolo prioritario l'aggiornamento delle competenze del personale tecnico amministrativo.

L'obiettivo di innovazione è prioritario nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (di seguito "PNRR"), approvato in Consiglio dei ministri il 24 aprile 2021 e adottato con decisione della Commissione europea n. 10160 il 13 luglio 2021.

Più nello specifico, il PNRR mira alla costruzione di una nuova pubblica amministrazione fondata "sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (re-skilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale".

La formazione del personale costituisce una leva strategica per l'organizzazione e rappresenta strumento irrinunciabile per sostenere i processi di cambiamento, in un'ottica di generale sviluppo e miglioramento del ruolo del singolo e della performance dell'intera organizzazione.

Obiettivo è quello di predisporre uno 'strumento' per garantire le conoscenze e le competenze necessarie per svolgere un'attività lavorativa qualificata e per motivare comportamenti, finalizzati all'innalzamento del livello qualitativo dei servizi, sviluppando senso di appartenenza, all'interno di un sistema organizzativo complesso in continua evoluzione e cambiamento, valorizzando e rispettando il rapporto tra organizzazione, ruolo e persona.

Alla formazione del personale è attribuita una grande centralità nell'ambito dei documenti di programmazione delle PA, con la definizione di obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze linguistiche e delle competenze tecniche e trasversali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale.

Il ruolo centrale e strategico riconosciuto dall'Ateneo alla formazione del personale è testimoniato anche dalle risorse destinate alla formazione e all'aggiornamento del personale del PTA, pari per il 2024 ad € 71.704,11.

Per quanto riguarda le iniziative formative da realizzare nel corso del 2024, quest'ultime sono frutto dell'esito dell'andamento delle iniziative formative pregresse, in continuità con quanto già evidenziato all'interno del Piano Triennale di Formazione del Personale Tecnico e Amministrativo 2022-2024, in riferimento agli ambiti strategici di Ateneo e alle Aree di intervento strategiche trasversali, nonché frutto dell'analisi dei fabbisogni formativi espressi e in corso di definizione con i Responsabili delle singole Strutture.

L'*Esecutivo 2024* è stato, dunque, predisposto, nei limiti delle risorse disponibili, analizzando, in ottica di sinergia operativa con le strutture dell'Ateneo e di coerenza e intersezionalità con altri documenti programmatici di Ateneo:

- A. i fabbisogni formativi emersi dall'ascolto degli interlocutori/stakeholder di Ateneo e, in particolare: la Direttrice della Ripartizione Risorse Umane, la Direttrice della Ripartizione Tecnica e Tecnologica, il Direttore della Ripartizione Finanziaria e Negoziabile, la Responsabile della Protezione dei dati, il Responsabile Anticorruzione, Trasparenza e Trattamento dei dati, la Capo Area Studenti, il Responsabile della Biblioteca Interfacoltà;
- B. le indicazioni contenute nel "Piano delle azioni positive – triennio 2022-2024" predisposto dal CUG e approvato dal medesimo Comitato e parte integrante del nuovo "Piano integrato delle attività e dell'organizzazione" (PIAO), introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021;
- C. i fabbisogni formativi emersi dal Piano per l'Uguaglianza di Genere 2022-2025 (o Gender Equality Plan - GEP) dell'Università del Salento, documento che definisce la strategia dell'Ateneo per ridurre le disuguaglianze di genere e valorizzare le diversità.

Il Piano di Formazione si propone di sviluppare le competenze e le conoscenze necessarie all'organizzazione per la realizzazione degli obiettivi strategici e operativi, nonché per il miglioramento della performance organizzativa e delle prestazioni individuali.

In linea con la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24/03/2023 le priorità strategiche della formazione del personale in programma per il 2024 è esplicitata in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze tecniche, trasversali e manageriali.

Ne consegue che i principali obiettivi concretizzabili nel triennio 2022-2024 al fine di orientare l'azione formativa e il lavoro di definizione del presente Piano, in linea con gli obiettivi dell'Ateneo, riguardano le seguenti aree di interesse:

1. organizzare la formazione richiesta e programmata dal Responsabile Trasparenza e Anticorruzione di Ateneo per una sempre maggiore diffusione delle tematiche legate all'anticorruzione e alla legalità;
2. organizzare la formazione richiesta e programmata dalla DPO di Ateneo per una sempre maggiore sicurezza informatica e protezione dei dati;

3. aggiornare e potenziare le competenze in materia di contratti e appalti (d.lgs. 36/2023);
4. aggiornare e potenziare le competenze in materia di offerta formativa, management didattico e progettazione didattica, anche nell'ottica di rafforzare l'internazionalizzazione la progettazione e gestione in qualità dei corsi di studio dell'Ateneo;
5. continuare a rafforzare le competenze linguistiche del personale. Nell'ottica di sostenere e implementare l'apertura internazionale di Unisalento, questa Amministrazione, nella realizzazione del piano esecutivo annuale, prevede di continuare a riservare una particolare attenzione alle competenze linguistiche del personale, in particolare ai fini dell'apprendimento della lingua inglese, già avviata nel corso dei precedenti anni. Tanto al fine di continuare, anche per il 2024, a favorire l'innalzamento della formazione nella lingua inglese per tutto il personale tecnico amministrativo che necessita di un adeguato livello di conoscenza di detta lingua nelle sue attività lavorative e di elevare il livello di professionalizzazione del PTA tramite il rafforzamento delle competenze linguistiche coerentemente con le mansioni assegnate;
6. favorire l'acquisizione delle "Soft and Life Skills" (SLS) ovvero di quelle competenze trasversali legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc. alla base delle richieste del mercato del lavoro e del contesto sociale e professionale di riferimento;
7. sviluppare, in maniera diffusa e strutturale, le competenze del personale pubblico funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse promosse dal PNRR;
8. continuare a potenziare le competenze del personale bibliotecario, in continuità con i percorsi già erogati nel corso del 2023 e degli anni precedenti;
9. aggiornare e potenziare le competenze informatiche e digitali di Ateneo, a sostegno della trasformazione digitale e di opportunità di evoluzione;
10. continuare ad assicurare l'aggiornamento professionale della figura del Responsabile Unico del Procedimento previsto dalla normativa vigente in materia, con l'obiettivo di accrescere le competenze e le capacità operative delle stazioni appaltanti e delle centrali di committenza nella gestione delle procedure di affidamento ed esecuzione dei contratti pubblici, per accelerare l'attuazione degli investimenti pubblici;
11. in continuità con il progetto "Syllabus Competenze Digitali per la Pubblica Amministrazione", realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica nell'ambito del progetto "Competenze digitali per la PA" finanziato a valere sul Programma Operativo Nazionale (PON) "Governance e capacità istituzionale" 2014-2020 - che ha portato nel corso del 2022 alla formazione di 324 su 476 unità di personale e nel corso del 2023 alla formazione del personale neo assunto - si prevede, per il 2024, una formazione mirata sugli strumenti di collaborazione per il lavoro (Microsoft Office: Word, Excel Base, Excel Avanzato, PowerPoint, Outlook; Google Suite) tesa a diffondere e rafforzare, tra il personale, le competenze digitali, con particolare riferimento all'utilizzo di piattaforme tecnologiche e strumenti innovativi di collaboration e applicativi informativi in dotazione al personale, e alla progettazione di nuovi servizi e sistemi in ottica di sicurezza informatica;
12. in adesione a quanto proposto dal Comitato Unico di Garanzia, consolidare la cultura di parità attraverso percorsi specifici di formazione in materia di benessere, pari opportunità, inclusione e welfare al fine di migliorare lo stile di vita lavorativa, la conciliazione dei tempi vita-lavoro e la valorizzazione delle differenze di genere tramite un corso di formazione sulla tematica "Leadership femminile" rivolto al personale titolare di posizione organizzativa;
13. prosegue, altresì, l'adesione costante alle Comunità di Pratica, Progetti: ISOIVA, UNISOF, UNICONTRACT, UNIAMM, UNIRU, Segreterie 2.1. Rilevante appare inoltre, a seguito dell'istituzione del Corso di Studi in Medicina e Chirurgia, l'adesione di Unisalento alla comunità professionale "UniSAN", progetto di presidio permanente delle attività di formazione e aggiornamento specialistico in materia di medicina universitaria per il personale delle Università italiane.
14. continuare a strutturare dei percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire, comprensivi di processi di mentoring a supporto dell'apprendimento. Obiettivo è avviare per il personale neo assunto un processo di "onboarding" teso a trasferire al neo assunto le conoscenze e le competenze per divenire parte integrante della comunità universitaria.

Nello specifico, saranno pianificati, laddove segnalati dai Responsabili di struttura, i corsi di Addestramento su U-GOV didattica e sull'uso del gestionale ESSE3, nonché corsi sull' Applicativo Easy (modulo Bilancio, modulo Ordini e Fatture italiane ed estere, modulo Patrimonio, modulo contratti di lavoro autonomo e Missioni).

Si aggiunge, inoltre, quale obiettivo formativo generale e trasversale teso al sostegno di specifici processi di innovazione, a partire da quelli funzionali all'introduzione di nuovi modelli di lavoro pubblico, la necessità di prevedere specifiche iniziative formative per il personale che usufruisce della modalità di svolgimento della prestazione di telelavoro o lavoro agile.

Nel corso del 2024 si continuerà, inoltre, a garantire la formazione obbligatoria in materia di sicurezza per il personale neo-assunto unitamente all'addestramento funzionale all'inserimento lavorativo o al cambiamento di mansione all'interno dell'Ateneo per addestrare detto personale allo svolgimento delle attività richieste e all'utilizzo degli applicativi informatici da utilizzare nell'attività lavorativa quotidiana.

L'Università del Salento riconosce, inoltre, che la promozione delle iniziative di alta formazione del personale tecnico amministrativo costituisce strumento fondamentale per la crescita dello stesso e per l'innalzamento del livello qualitativo dei servizi dell'Ateneo.

Tra gli interventi operativi di rilievo non appare superfluo citare il rimborso delle tasse di iscrizione ai Corsi di Studio dell'Università del Salento per gli aventi diritto (D.R. n. 2058 del 22/10/2004).

Inoltre, l'Università del Salento, sempre in linea con l'accrescimento delle competenze del personale, sostiene la partecipazione del personale tecnico amministrativo anche ai Master Universitari, riservando gratuitamente al personale tecnico-amministrativo dell'Università del Salento, in possesso dei titoli di ammissione, una quota non superiore al 20%, previa verifica della sostenibilità finanziaria, del numero massimo di iscrizioni programmate (Art. 8 DR 381/2018). Altrettanto rilevante, è la possibilità per il personale tecnico amministrativo di iscriversi ai qualificati percorsi formativi dei dottorati di ricerca.

Tra le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale Unisalento per la formazione universitaria professionalizzante rilevanti sono le politiche dei permessi per il diritto allo studio- 150 ore- (D.P.R. 28/09/1987, n. 567; D.P.R. 23/08/1988, n. 395; D.P.R.03/08/1990, n. 319; L. 19/11/1990, n. 341 e, in particolare gli artt. 1, 2, 3, 4 5 e 6; D. Lgs. 30/03/2001, n. 165; D.M. 22/10/2004, n.270 e, in particolare, l'art. 3 del D.R. n. 1205 del 06/11/1989 di approvazione ed emanazione del "Regolamento per il diritto allo studio" per la concessione al personale non docente dei permessi retribuiti previsti dall'art. 3 del D.P.R. 23/08/1988, n. 395.).

Il Protocollo di Intesa tra il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Università del Salento del 2022, con valenza triennale, per l'avvio di iniziative di rafforzamento delle conoscenze e delle competenze del personale delle pubbliche amministrazioni prevede inoltre, nell'ambito delle attività oggetto del Protocollo, di rispondere, di comune intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ai bisogni formativi specifici del personale in servizio nelle pubbliche amministrazioni, consentendone l'iscrizione e la frequenza, eventualmente anche in modalità e-learning (sincrona e asincrona), ai corsi di studio universitari di I e II livello, ai master di I e II livello, ai corsi di formazione e alta formazione attivati dall'Ateneo, verificando altresì la possibilità di consentire deroghe alle ordinarie scadenze per le iscrizioni; - progettare e sostenere Master e corsi di formazione, sulla base del fabbisogno formativo rilevato, che saranno approvati dai competenti Organi di Ateneo, rivolti al personale in servizio nelle pubbliche amministrazioni, a condizione che si raggiunga il numero minimo di 15 iscritti.

L'Esecutivo 2024, costruito in linea con quanto già previsto dal Piano triennale della formazione del personale tecnico amministrativo 2022-2024 si pone l'obiettivo di presentare una pianificazione delle attività formative che si integri e si sviluppi secondo criteri e metodologie basate sul riconoscimento univoco delle professionalità di Ateneo.

Il dettaglio sulla pianificazione 2024 è in corso di definizione sulla base dei fabbisogni formativi segnalati dalla governance d'Ateneo ed è redatto in linea con il modello di competenze, proponendo corsi volti allo sviluppo e al miglioramento delle competenze trasversali previste per ogni ruolo manageriale e professionale e delle competenze tecniche specifiche per ogni ambito professionale presente in Ateneo, (cfr. Decreto Ministeriale del 28 giugno 2023, Competenze trasversali personale non dirigenziale).

L'obiettivo è garantire, da un lato, continuità e coerenza con quanto realizzato nei precedenti piani formativi e, dall'altro lato, innovazione ed eterogeneità disciplinare verso il futuro, in considerazione degli emergenti bisogni organizzativi, professionali e individuali.

Per realizzare i percorsi formativi innanzi citati, così come previsto dal D.L. n. 44/2023 in materia di sviluppo delle conoscenze e competenze del personale si farà riferimento prevalentemente a risorse interne all'Ateneo (sia umane che strumentali), oltreché, laddove necessario alla collaborazione con enti di formazione qualificati e accreditati con sistemi riconosciuti dall'Università.

Il D.L. n. 44/2023 prevede che le amministrazioni «individuano al proprio interno 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».

La scelta del legislatore di utilizzare nel dettato normativo il verbo «individuano» (e non «possono individuare») pone, dunque, in capo alle amministrazioni pubbliche un vero e proprio obbligo nell'adempiervi.

Per quanto riguarda le modalità di erogazione e realizzazione delle iniziative formative il personale Tecnico-Amministrativo di Unisalento può partecipare a iniziative formative erogate con modalità differenti e la cui scelta del metodo è coerente con obiettivi individuati e risultati attesi, in particolare:

- formazione in aula;
- formazione on line: l'utilizzo delle nuove tecnologie e della Piattaforma e-learning di Ateneo hanno permesso negli ultimi anni di fornire una rapida risposta alle esigenze formative e di aggiornamento del personale; oggi l'utilizzo di corsi di formazione blended o interamente erogati in modalità e-learning permette un'ampia flessibilità nella partecipazione alle iniziative formative proposte e una sempre maggiore conciliazione

La scelta della metodologia di erogazione dei corsi è, quindi, correlata a numerosi fattori tra cui, oltre alla materia oggetto della formazione, anche variabili quali il numero di partecipanti al corso, la disponibilità dei docenti e della logistica.

Al fine di assicurare il maggiore livello possibile di fruizione dei corsi, nel rispetto di quanto previsto dai Regolamenti vigenti in materia di Telelavoro/lavoro agile (D.D. 113 del 2021) questa Amministrazione garantisce, inoltre, per molti corsi, laddove fattibile, l'erogazione dei corsi in modalità blended, nei confronti del personale già autorizzato alla prestazione lavorativa in telelavoro/lavoro agile.

Vale inoltre, la pena precisare che non sono state prese in considerazione esigenze specifiche di percorsi di aggiornamento professionale o di formazione, legati alle funzioni tecniche/specialistiche, in quanto non programmabili e, di norma, costantemente soddisfatte con interventi "a domanda".

Quanto sopra descritto, nella prospettiva di una formazione intesa quale leva strategica per il cambiamento organizzativo dell'Ateneo e nell'ottica di generale sviluppo professionale delle persone e della performance dell'intera organizzazione.

## SEZIONE 4. Monitoraggio

In questa sezione sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio adottati dall'Ateneo incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti (Good Practice e Customer prevista dal Sistema di Valutazione della Performance). Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC. In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione (come da Linee Guida PIAO).

### 4.1 Monitoraggio

Il monitoraggio del RPCT, attuato con la collaborazione dell'Ufficio Anticorruzione Trasparenza e Trattamento dati di supporto al RPTC, dei Dirigenti e dei loro collaboratori (nonché dei "Referenti individuati"), consiste nel verificare l'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel PTPCT da parte delle Strutture in cui si articola l'Università. Il RPCT deve tener conto delle risultanze dell'attività di valutazione del rischio per individuare i processi/attività maggiormente a rischio, sui quali concentrare l'azione di monitoraggio.

Le verifiche programmate non esauriscono l'attività di monitoraggio del RPCT, poiché alle attività pianificate si aggiungono quelle non pianificate, che dovranno essere attuate a seguito di segnalazioni che pervengono al RPCT, in corso d'anno, tramite il canale del whistleblowing o con altre modalità. Inoltre, il RPCT può richiedere in qualsiasi momento delucidazioni, per iscritto e verbalmente; effettuare ispezioni e verifiche; tenere conto di segnalazioni circostanziate, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio probabile di corruzione.

L'attività di monitoraggio è indicata in ciascuna misura del Piano e il processo di monitoraggio e controllo sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione è avviato dal RPCT.

I risultati del monitoraggio effettuato per l'anno in corso sono rendicontati annualmente e attestati nell'aggiornamento annuale del PTPCT.

I Dirigenti sono tenuti a vigilare sull'osservanza delle misure contenute nel presente Piano e a svolgere l'attività informativa nei confronti del RPCT, prevista nell'ambito di ciascuna misura, e sono tenuti al rispetto del generale obbligo di segnalazione "ad evento" di eventuali irregolarità che dovessero ricorrere in corso d'anno, al fine di consentire opportuni e celeri interventi in caso di criticità.

Qualora una o più misure si rilevino non idonee a prevenire il rischio, il RPCT dovrà intervenire con tempestività per ridefinire le modalità di trattamento del rischio.

L'attività di monitoraggio si articola in due livelli: il I° livello è di competenza dei soggetti responsabili dell'attuazione delle misure (Dirigenti), chiamati ad attestare e a fornire evidenze concrete dell'effettiva adozione delle stesse, in combinazione con l'attività di controllo da parte del RPCT; il monitoraggio di II livello, realizzato sulla totalità delle misure di prevenzione programmate all'interno del PIAO 2024-2026.

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione e sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione è effettuato distintamente: sono predisposti n. 2 periodi di monitoraggio per l'"Anticorruzione e Trasparenza" (cadenza semestrale indicativamente al 30 giugno e al 31 dicembre - mediante compilazione di una scheda in cui descrivere quanto fatto/ideato/progettato per l'attuazione di ogni misura) e n. 2 periodi di monitoraggio per l'attuazione del "Codice Etico e di comportamento", (cadenza semestrale indicativamente al 30 giugno e al 31 dicembre - mediante compilazione di una scheda in cui descrivere l'attuazione delle disposizioni contenute nel Codice), in base alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione contenute nel predetto PIAO.

#### 4.1.1 Metodologia sottostante al monitoraggio delle misure anticorruzione

Il RPCT procede alla verifica dell'adempimento del presente Piano secondo le seguenti azioni complementari:

a. Monitoraggio di primo livello (self assessment): raccolta d'informazioni, anche attraverso la somministrazione di schede di monitoraggio elaborate dal RPCT medesimo.

Tale monitoraggio: (i) è esteso a tutti gli Uffici e tutti i processi; (ii) è svolto 2 volte / anno.

b. Monitoraggio di secondo livello (funzione di audit): verifiche e controlli, anche documentali, presso le strutture organizzative, previa elaborazione di un Piano di audit. Il RPCT, a valle dell'audit, redige un apposito audit report.

Tale monitoraggio: (i) è campionario (l'identificazione del campione segue una logica che compendia la rischiosità dei processi e criteri di rotazione; (ii) riguarda specifici processi, come oggetto di campionamento; (iii) è svolto 1 volta / anno. In caso di evidenza negativa o segnalazione di un fatto illecito riconducibile alla nozione di "corruzione" come considerata



nel presente Piano, il RPCT procede ad espletare verifiche al fine di monitorare la corretta attuazione del Piano da parte dell'Ufficio sottoposto a verifica, secondo quanto previsto dalla Delibera A.N.AC. n. 840/2018.

#### 4.1.2 Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione

Il monitoraggio della trasparenza - oltre all'attestazione annuale sul corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione - si articola su due livelli.

1. Monitoraggio di primo livello: ciascun Referente provvede al monitoraggio in merito alle pubblicazioni di competenza secondo le tempistiche indicate negli Allegati 8, 8bis e 8 ter al presente PIAO, nella corrispondente colonna. Gli esiti del monitoraggio in autovalutazione sono trasmessi al RPCT;

2. Monitoraggio di secondo livello (monitoraggio stabile del RPCT): il RPCT provvede al monitoraggio agli effetti del d.lgs. n. 33/2013, in merito a tutte le pubblicazioni presenti in "Amministrazione Trasparente", secondo tempistiche e campionamenti diversificati a seconda del tipo di dato / documento / informazione, all'uopo redigendo un apposito verbale di monitoraggio. Il monitoraggio del RPCT riguarda:

- lo stato della pubblicazione;
- l'aggiornamento;
- la completezza;
- la chiarezza;
- il formato;
- la coerenza con la disciplina in materia di protezione dei dati personali (GDPR), secondo le indicazioni all'uopo diramate dal Garante.

#### 4.1.3 Riesame

Con cadenza annuale, il RPCT, anche nell'ambito di incontri all'uopo organizzati e, comunque, mediante somministrazione di apposite schede di lavoro, provvede, nel confronto con i singoli Responsabili dell'Ufficio, a verificare l'attualità e la coerenza organizzativa della mappatura dei processi, della valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione) ed infine delle misure di prevenzione.

#### 4.1.4 Flussi informativi da e verso il RPCT

Ai sensi dell'art. 1, 9, lett. c), della l. n. 190/2012, il sistema di monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione si struttura in base ai seguenti flussi informativi:

Soggetto coinvolto	Flusso informativo
Consiglio di Amministrazione	<b>Da RPCT:</b> relazione annuale di sintesi sull'attività effettuata e relazione annuale sullo stato di attuazione del Piano e delle iniziative intraprese
	<b>Verso RPCT:</b> comunicazione al RPCT sull'assetto organizzativo e su tutti i cambiamenti che hanno un impatto a livello organizzativo e procedurale. Eventuali segnalazioni di illecito pervenute dall'esterno.
Collegio dei revisori	<b>Da RPCT:</b> dati inerenti alle violazioni del Piano riscontrate in corso d'anno che possano rilevare in relazione all'attività di controllo assolta dal Collegio, con particolare riguardo alla violazione di leggi, regolamenti e altre fonti, esterne e interne all'Università (ad evento)
	<b>Verso RPCT:</b> dati inerenti alle violazioni di cui sopra riscontrate dal Collegio dei revisori in corso d'anno che possano rilevare in ottica di prevenzione dei rischi corruttivi e di <i>maladministration</i> (ad evento)
Responsabili Ufficio (per competenza)	<b>Da RPCT:</b> circolari e linee guida sull'attuazione del Piano
	<b>Verso RPCT:</b> necessità di introduzione di cambiamenti procedurali nelle Ripartizioni/Centri di Gestione a rischio reato, informativa sulle attività gestite e che hanno rilevanza in ambito anticorruzione; segnalazione e denuncia di circostanze/comportamenti sospetti; risposte a specifiche richieste di informazioni
	<b>Verso RPCT:</b> ai fini della redazione della relazione annuale ex art. 1, co. 14, l. n. 190/2012 (dati quantitativi e qualitativi delle segnalazioni e dei procedimenti disciplinari), da eseguire entro il 15 novembre di ogni anno
	<b>Verso RPCT:</b> (dati quantitativi e qualitativi dei contenziosi promossi da e contro l'Ente aventi ad oggetto fatti di natura corruttiva/danno erariale), da eseguire entro il 15 novembre di ogni anno.
	<b>Verso RPCT:</b> dati in materia di affidamenti di lavori, servizi e forniture
Enti pubblici e Autorità di vigilanza	<b>Da RPCT:</b> risposte e disponibilità informativa in relazione alle richieste pervenute dalla Pubblica Amministrazione
Cittadini e <i>stakeholders</i>	<b>Verso RPCT:</b> cittadini e <i>stakeholders</i> , utilizzando qualunque mezzo informativo o il contatto e-mail del RPCT indicato sul sito dell'Ente, possono segnalare eventuali fatti corruttivi che coinvolgono dipendenti dell'Università o soggetti che intrattengono rapporti con l'Ente medesimo

### 4.1.5 Aggiornamento del Piano

L'Università provvederà all'aggiornamento del presente PIAO nei seguenti casi:

- approvazione annuale entro il 31 gennaio di ogni anno, secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della l. n. 190/2012 ovvero diversa periodicità stabilita da A.N.AC. in una ottica di semplificazione per gli enti di ridotte dimensioni;
- sopravvenute disposizioni normative che impongono ulteriori adempimenti;
- nuovi indirizzi o direttive dell'A.N.AC.;
- disposizioni normative e modifiche statutarie e/o organizzative sopravvenute che incidono sulle finalità e sulle attività dell'Ente;
- nuovi rischi non considerati in fase di predisposizione del presente Piano;
- adozione di nuovi Regolamenti o nuove Procedure, di ogni genere e con ogni finalità, che sortiscano impatti sul presente Piano.

Ogni aggiornamento del Piano sarà oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

### 4.1.6 Approvazione della sezione del Piano

La presente sezione del PIAO è stato elaborato dal RPCT ed approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del primo. Il Piano è diffuso verso tutto il personale e pubblicato sulla Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Università, ai sensi dell'art. 10, comma 8, del D.Lgs. n. 33/2013.

## 4.2 Monitoraggio della soddisfazione dell'utenza

L'Ateneo utilizza inoltre lo strumento della *customer satisfaction* e del rispetto dei parametri individuati nei *Service Level Agreement* per la rilevazione dell'opinione degli utenti interni ed esterni all'Ateneo e per il monitoraggio della performance organizzativa, al fine di individuare altresì fattori di cambiamento in un'ottica di miglioramento continuo.

I principali strumenti di monitoraggio della soddisfazione dell'utenza attualmente attivi sono:

- la *customer satisfaction* nell'ambito del progetto good practice;
- la *customer satisfaction* utilizzata ai fini della valutazione del personale dirigente e del Direttore Generale.

La *customer satisfaction* monitorata nell'ambito del Progetto Good Practice costituisce ormai un riferimento e strumento di confronto e condivisione di buone pratiche a livello nazionale consolidato (coinvolge 38 Atenei pubblici e 4 Scuole). Attraverso questionari che vengono erogati annualmente agli studenti ed al personale docente e tecnico-amministrativo viene monitorata la soddisfazione per i principali servizi tecnici e gestionali erogati dalle strutture dell'Amministrazione. La soddisfazione degli utenti è inoltre oggetto specifico di valutazione nel sistema della Performance e ogni struttura viene annualmente valutata e posta nella condizione di tendere al miglioramento continuo dei servizi.

Il questionario di *Customer Satisfaction* utilizzato ai fini della valutazione della performance del personale prevede una valutazione a livello di macro-struttura (Unità Organizzative di I° livello):

- Rettorato;
- Direzione Generale;
- Ripartizioni dell'Amministrazione Centrale;
- Dipartimenti;
- Centri.

Il questionario, strutturato in modo da garantire l'anonimato dei rispondenti, viene somministrato attraverso la piattaforma di Ateneo *LimeSurvey* al personale docente e personale tecnico-amministrativo. Al fine di assicurare la massima attendibilità dei dati, saranno considerati validi esclusivamente i questionari completi di risposta ad ogni domanda.

Il questionario è articolato in due sezioni:

- la sezione 1 di natura esclusivamente conoscitiva che raccoglie informazioni circa il grado di interazione del soggetto rispondente al questionario (Valutatore) con la struttura oggetto di valutazione. L'utente deve esprimere un giudizio sulle seguenti affermazioni:

- Conosco bene le attività di questa struttura
- Ho frequenti rapporti con questa struttura
- Conosco l'organizzazione logistica della struttura
- Conosco le modalità di fruizione dei servizi erogati dalla struttura

I giudizi, dati su una scala di cinque valori che vanno da 1 "completamente in disaccordo" a 5 "completamente d'accordo" vengono convertiti nei cinque valori percentuali (0% - 25% - 50% - 75% - 100%).

• la sezione 2 di natura valutativa che raccoglie i giudizi sulle strutture con le quali ogni utente ha interagito. L'utente deve esprimere un giudizio sulle seguenti affermazioni:

- Ritengo che l'organizzazione della struttura sia funzionale al servizio che eroga
- Il personale della struttura è disponibile e cortese
- Le risposte sono date in maniera completa e esaustiva
- Il linguaggio utilizzato è chiaro e comprensibile
- Ricevo le risposte in tempo adeguato
- A mio avviso questa struttura contribuisce positivamente all'immagine dell'Università

I giudizi sono dati su una scala di cinque valori che vanno da 1 "completamente in disaccordo" a 5 "completamente d'accordo", convertiti poi nei cinque punteggi 2 - 4 - 6 - 8 - 10.

Il "Punteggio Sezione Valutativa" viene calcolato con lo stesso algoritmo, calcolando prima il punteggio medio di ognuna delle sei domanda e facendo quindi la media delle medie così ottenute:

Il punteggio da attribuirsi alla struttura ( $P_{struttura}$ ) è dato dalla media dei valori  $Iv_i$  pesati per i valori  $Ic_i$  secondo la seguente formula:

$Ic_i =$  Media valori della Sezione Conoscitiva del questionario  $i$

$Iv_i =$  Media valori della Sezione Valutativa del questionario  $i$

$$P_{struttura} = \frac{\sum_i Ic_i \cdot Iv_i}{\sum_i Ic_i}$$

dove:

$$Ic_i = \frac{\sum_{h=1}^4 \text{valori domanda conoscitiva } h \text{ del questionario } i}{4}$$

e

$$Iv_i = \frac{\sum_{k=1}^6 \text{valori domanda valutativa } k \text{ del questionario } i}{6}$$

Il punteggio di *Customer Satisfaction* incide sulla valutazione del Direttore Generale e dei Dirigenti in misura pari all'8% della valutazione complessiva.

In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione (come da Linee Guida PIAO).

**Allegati:**

- 1) Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – anno 2023
- 2) Elenco Obiettivi Operativi 2024
- 3) Albero Performance 2024-2026
- 4) Tabella assegnazione obiettivi 2024 DG – 10%
- 5) Tabella assegnazione obiettivi 2024 DG – 20%
- 6) Elenco fonti normative anticorruzione
- 7) Processi a rischio corruttivo
- 8) Tabella Gestione del Rischio Anticorruzione
- 9) Obblighi di pubblicazione
- 9 bis) Obblighi pubblicazione contratti anno 2023
- 9 ter) Ex delibera ANAC 601 2023. Obblighi pubblicazioni contratti anno 2024