



Università
degli Studi
della Campania
Luigi Vanvitelli



Approvato con delibere S.A n. 63 del 29.05.2024 e C.d.A. n.64 del 29.05.2024

Emanato con D.R. n. 734 del 17.07.2024

Lista degli acronimi

ANAC	<i>Autorità Nazionale Anticorruzione</i>
ANVUR	<i>Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca</i>
AVA	<i>Autovalutazione, Valutazione periodica e Accredimento</i>
CDA	<i>Consiglio di Amministrazione</i>
CUG	<i>Comitato Unico di Garanzia</i>
DPR	<i>Decreto del Presidente della Repubblica</i>
D.L.	<i>Decreto-legge</i>
D. Lgs	<i>Decreto legislativo</i>
GDPR	<i>General Data Protection Regulation</i>
GEP	<i>Gender Equality Plan</i>
L	<i>Legge</i>
NdV	<i>Nucleo di Valutazione</i>
PAP	<i>Piano delle Azioni Positive</i>
PIAO	<i>Piano Integrato di Attività e Organizzazione</i>
PO	<i>Punti Organico</i>
PNA	<i>Piano Nazionale Anticorruzione</i>
PNR	<i>Piano Nazionale per la Ricerca</i>
PNRR	<i>Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza</i>
PTPCT	<i>Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i>
PS	<i>Piano Strategico</i>
RASA	<i>Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante</i>
RPCT	<i>Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i>
RPD	<i>Responsabile per la Protezione dei Dati</i>
SA	<i>Senato Accademico</i>
SMVP	<i>Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance</i>
UO	<i>Unità Organizzativa</i>
VQR	<i>Valutazione della Qualità della Ricerca</i>

Sommario

Lista degli acronimi	2
Premessa	5
SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE	6
1.1 Contesto di riferimento	6
1.2 Organizzazione generale e dati di rilievo	7
SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE	10
2.1 VALORE PUBBLICO.....	10
2.1.1 Piano strategico e Agenda 2030	10
2.1.2 Programmazione triennale	14
2.1.3 PNR e PNRR	14
2.1.4 Pari opportunità e comunità.....	15
2.2 PERFORMANCE.....	16
2.2.1 Performance Istituzionale	16
2.2.2 Collegamento con le risorse economiche.....	16
2.2.3 Performance organizzativa e individuale.....	19
2.2.4 Digitalizzazione, accessibilità e razionalizzazione delle dotazioniinformatiche.....	20
2.3 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PROGRAMMA DELLA TRASPARENZA	22
2.3.1. Prevenzione della Corruzione.....	22
2.3.2 Programma per la Trasparenza	43
2.3.3. Attuazione del complessivo Piano e responsabilità	45
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	48
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	48
3.1.1 Organigramma e livelli di responsabilità organizzativa	48
3.1.2 Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2023	52
3.1.3. Processo di riorganizzazione dell’Amministrazione (DG)	53
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO A DISTANZA	55
3.2.1 Baseline e livello di attuazione.....	55
3.2.2 Programma di Sviluppo e Modalità Attuative	58
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	59
3.3.1 Contesto normativo	59
3.3.2 Capacità assunzionale sulla base dei vigenti vincoli di spesa.....	60
3.3.3 Fabbisogno, strategie di copertura nel triennio 2024-2026 e priorità 2024	62

3.3.4 Fabbisogno formativo	66
SEZIONE 4 – MONITORAGGIO	71
VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE	71
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	71

ALLEGATI

A) PROGRAMMA DI AZIONI POSITIVE

B) PERFORMANCE

- ALLEGATO I: Tabella Obiettivi 2024
- ALLEGATO II: Tabella Obiettivi 2024-2026
- Allegato III:
 - a) Digitalizzazione
 - b) Accessibilità
 - c) Razionalizzazione delle dotazioni informatiche

C) PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PROGRAMMA DELLA TRASPARENZA

- Allegato I: Catalogo dei processi e livello di esposizione al rischio
- Allegato II: Catalogo dei rischi e misure anticorruzione
- Allegato III: Codice etico e di comportamento
- Allegato IV: Elenco degli obblighi di pubblicazione

D) RIORGANIZZAZIONE AMMINISTRATIVA

E) LAVORO A DISTANZA

- ALLEGATO I: Lavoro agile
- ALLEGATO II: Lavoro da remoto
- ALLEGATO III: Lavoratori con priorità di accesso al lavoro a distanza

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ha l'obiettivo di assorbire vari ambiti di programmazione e semplificare la disciplina e le procedure di riferimento, come indicato dall'art.6 del D.L. n. 80/2021, conv. dalla L. n. 113/2021, che ha previsto anche l'adozione di una serie di provvedimenti da emanarsi con uno o più decreti del Presidente della Repubblica per l'attuazione del nuovo quadro normativo.

L'Ateneo dal 2022 ha adottato il PIAO conformandolo alle modalità redazionali indicate nei vari schemi succedutesi nel tempo, adottati definitivamente con il DM del Dipartimento Funzione 132/2022.

Il Piano per il triennio 2024-2026 mantiene la strutturazione del precedente documento, pur prevedendo adeguamenti all'interno delle singole sezioni, essendo un documento di pianificazione triennale a scorrimento, aggiornato annualmente, in linea con i documenti di programmazione finanziaria che ne sono il presupposto. Si pone quale sintesi qualificata e coerente di varie sfere di programmazione per le seguenti aree:

- *Performance, Digitalizzazione e Azioni positive* - sono definiti gli obiettivi programmatici e strategici della performance con il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa e istituzionale, in relazione sia ad una progressiva semplificazione e informatizzazione delle procedure amministrative con la conseguente razionalizzazione delle risorse informatiche, sia in rapporto a misure di benessere equo e sostenibile. Pertanto, la definizione degli obiettivi riferiti all'amministrazione è collegata al raggiungimento degli obiettivi strategici e di valore pubblico, così come nel documento confluisce anche la programmazione delle azioni positive proposta dal CUG d'Ateneo;
- *Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)* - sono organizzate, su proposta del RPTC, le azioni in materia di riduzione e repressione dei comportamenti illeciti, ivi compresi quelle riguardanti la trasparenza, l'accessibilità e l'utilizzabilità delle informazioni (articolo 1, commi 5, lettera a e 60, lettera a L. 2012/190), confluite nel presente documento previa consultazione pubblica per l'acquisizione di proposte di miglioramento;
- *Capitale umano, Organizzazione, Lavoro Agile e Potenziamento formativo* - è indicata la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, nonché gli strumenti e gli obiettivi per il reclutamento di nuove risorse e per la valorizzazione delle risorse interne.

Il PIAO è pubblicato sul portale (<https://piao.dfp.gov.it/>) della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri e sul sito istituzionale d'Ateneo (<https://www.unicampania.it/index.php/amministrazione-trasparente/disposizioni-generalipianificazione-di-ateneo/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao>)

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Tale sezione indica le informazioni d'Ateneo principali e rilevanti per le sezioni successive.

1.1 Contesto di riferimento

L'Università degli Studi della Campania Luigi Vanvitelli inizia la propria attività nell'anno 1992 per dare un servizio più efficiente agli studenti in varie aree della Campania con riferimento all'area giuridico-umanistica e quella scientifico-tecnologica. Nel 2016 c'è stato il cambio di denominazione dell'Ateneo da Seconda Università degli Studi di Napoli (SUN) a Università degli Studi della Campania Luigi Vanvitelli, avvenuto in concomitanza dell'aggiornamento e revisione dello Statuto, norma fondamentale di riferimento e consultabile sul sito d'Ateneo.

Successivamente, nel 2017 è stata creata la nuova immagine ed il nuovo logo di Ateneo, con l'avvio di un nuovo ed importante lavoro di riposizionamento nel panorama regionale e nazionale, volto a far conoscere l'Università Vanvitelli quale centro d'eccellenza per lo sviluppo e la diffusione delle conoscenze e l'ampliamento efficace dei propri scopi.

Il 2019 segna un momento importante per l'Ateneo in quanto nel dicembre è stato sottoposto per la prima volta alla visita della CEV (Commissione degli Esperti di Valutazioni) nominata dall'ANVUR, per la verifica dei requisiti di accreditamento periodico dell'Ateneo e dei Corsi di Studio; ciò ha costituito un'occasione per considerare la qualità del sistema a ogni livello organizzativo e un forte impulso per migliorare gli strumenti esistenti. Il processo di valutazione ha riscontrato grande positività per le strategie e azioni realizzate, come testimoniato dal risultato ottenuto dall'Ateneo, primo tra gli atenei del Sud, a dimostrazione della consapevolezza che l'intera comunità universitaria ha della propria identità, e sprone del percorso di sviluppo, perseguito anche durante l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ove l'Università ha reagito con soluzioni organizzative nuove in tutti gli ambiti della mission d'Ateneo.

L'Ateneo, d'altra parte, nella sua complessiva strategia intende consolidare e sviluppare il proprio posizionamento e rafforzare l'attrazione di studenti con un'offerta formativa eccellente per qualità e sempre più adeguata alle mutate esigenze della domanda, aprendosi verso corsi con connotazione internazionale e con nuove modalità di erogazione anche da remoto, sulla spinta dell'esperienza maturata durante il periodo emergenziale, migliorare le performance nell'acquisizione di risorse per la ricerca, creando opportunità di collaborazioni scientifiche importanti e internazionali, irrobustire le attività di trasferimento tecnologico e di public engagement sia sul proprio territorio che in attuazione di esperienze internazionali, operare per il miglioramento del territorio e del contesto sociale di riferimento.

L'attuale Governance nel 2021 ha definito le strategie, gli obiettivi e i risultati attesi già con il Piano strategico 2021-2023 (PS), con la definizione della propria Politica di Assicurazione della Qualità, quale riferimento e indirizzo per lo sviluppo della propria azione strategica.

Per il triennio 2024-2026 si fa riferimento al PS 2024-2026, rimodulato da uno specifico gruppo di lavoro individuato con DR 762/2023 sulla base delle indicazioni strategiche considerate per l'approvazione del Bilancio 2024-2026, e alla programmazione ministeriale vigente in continuità operativa e consolidamento dei risultati; lo stanziamento delle risorse economiche per la realizzazione degli obiettivi della complessiva performance d'Ateneo è relazionato, pertanto, alle indicazioni strategiche sopraindicate.

Il Piano è consultabile al seguente indirizzo a cui si rinvia anche per gli aspetti legati all'analisi del contesto esterno ed interno di riferimento che qui interessa: <https://unicampania.it/index.php/ateneo/piano-strategico>

In linea generale il PS con il suo costante monitoraggio è il riferimento per gli indirizzi programmatici triennali, considerati per la predisposizione del Bilancio pluriennale e del Budget economico.

Nel paragrafo seguente, comunque si indicano, alcuni dati di rapido riferimento del contesto.

1.2 Organizzazione generale e dati di rilievo

L'organizzazione dell'Ateneo si uniforma ai principi di trasparenza, pubblicità, partecipazione, decentramento, efficienza, efficacia, responsabilità e programmazione nel rispetto delle disponibilità finanziarie e previa individuazione delle necessarie risorse, nonché alla distinzione delle funzioni di governo, indirizzo, gestione, valutazione e controllo. In linea con la L. 240/2010 e nel rispetto del principio generale di distinzione tra funzioni d'indirizzo e controllo, da un lato, e di attuazione e gestione, dall'altro, fissato per tutte le Pubbliche Amministrazioni, comprese le Università, dal D. Lgs. 165/2001, lo Statuto dell'Ateneo ha previsto che:

- la funzione di indirizzo è svolta, secondo le rispettive competenze, dal Rettore, dal Senato Accademico e dal Consiglio di amministrazione, quest'ultimo anche con compiti di gestione e di vigilanza, soprattutto in ordine alla sostenibilità economico-finanziaria delle attività;
- la funzione di gestione è affidata al Direttore Generale e ai Dirigenti;
- alla funzione di controllo della gestione finanziaria, amministrativo-contabile e patrimoniale è preposto il Collegio dei Revisori dei Conti;
- alle funzioni di verifica, controllo e valutazione delle attività didattiche, di ricerca e amministrative è preposto il Nucleo di valutazione/OIV;
- alle funzioni di promozione dell'Assicurazione della Qualità è preposto il Presidio di Qualità

Per la consultazione dell'Organigramma Generale d'Ateneo si rinvia alla relativa pubblicazione sul sito web di Ateneo (http://unicampania.it/doc/Amm_Trasparente/Organigramma/ORGANIGRAMMA.jpg)

Di seguito si riportano alcune tabelle di sintesi con i dati che forniscono al 31/12/2023 la dimensione dei fatti ritenuti più significativi nel perseguimento della finalità istituzionali.

Ateneo	
Sedi Istituzionali	Caserta, Capua, Aversa, S. Maria C.V, Napoli
Sedi formative	90
Posto nella classifica nazionale per la qualità della ricerca (V.Q.R) 2015-2019 (INDICATORE FINALE IRFS)	21
Convenzioni con Università straniere per la didattica e la ricerca (doppio titolo)	11
Accordi quadro di cooperazione internazionale con Università straniere	72
Accordi con le Università straniere per il progetto Erasmus	513
Indice di sostenibilità Finanziaria ISEF =E/F> 1 = valore positivo E=FFO+ Fondo Programmazione triennale +entrate contributive al netto dei rimborsi – fitti passivi F= spese di personale +oneri ammortamento	1,09%* * Valore estratto dal DM n°1560 del 01/12/2023

Strutture	
Dipartimenti	16
Scuola d'Ateneo	1
Centri per la ricerca	4
Divisioni	12
Centri di servizio amministrativi	4 (CSC, CRESSI, SBA, MUSA)
Uffici e Sezioni	80

Personale	
Professori di I e II fascia	683
Ricercatori	349
Dirigenti	12
Tecnici – amministrativi	1301

Didattica	
Corsi di laurea triennale	37
di cui corsi erogati in lingua inglese	2
Corsi di laurea magistrale	29
di cui corsi erogati in lingua inglese	4
Corsi di laurea magistrale a ciclo unico	8
di cui corso erogato in lingua inglese	1
Scuole di specializzazione area medica	38
Scuole di specializzazione di area sanitaria non medica	8 [5 area sanitaria + 3 odontoiatria]
Scuole di specializzazione per le professioni legali	1
Master di I e II livello	37
Dottorati di ricerca	15
Scuole di alta formazione in sicurezza del lavoro	1
Corsi di perfezionamento	3
Summer/winter school	4

Studenti a.a.2022/2023	
Immatricolati	6.306 (a.a.2022/2023 al 31.12) dato riferito ai CCddll di tutte le tipologie e non anche ai Corsi PL
Iscritti totali	23.047 (iscritti totali al 31.12) dato riferito ai CCddll di tutte le tipologie e non anche ai Corsi PL
Laureati a.a. 2022-2023	2.296 le sessioni di laurea dell'a.a. 2022/23 terminano nel mese di aprile 2024
Laureati (anno solare 2023)	3.860

Ricerca e Trasferimento Tecnologico	
Numero di domande di brevetto depositate (brevetti di Ateneo)	36
Numero di brevetti concessi a livello nazionale	25
Numero di spin-off accreditati	28

Terza Missione e Public Engagement	Valore anno 2022
Numero di eventi organizzati presso gli edifici storici dell'Ateneo	37*
Numero di partecipazioni di docenti a trasmissioni radiotelevisive	128*
Numero di eventi pubblici per la promozione dell'Ateneo e la diffusione della cultura scientifica	116*
Numero di follower sui social	Facebook 31.000 Instagram 22.000 Youtube 2.700

Fonte dati: Banche dati interne

*al 31/12/2022 in corso di aggiornamento per l'anno 2023

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

La definizione del PS e dei risultati che l'Ateneo intende ottenere con la sua azione si collega alla volontà di creare valore pubblico e un impatto positivo nei confronti dei propri *stakeholders*, in coerenza con quanto previsto dagli obiettivi dell'Agenda 2030 ai quali il Piano si ispira.

Le strategie e le azioni dell'Ateneo intendono creare valore pubblico sia attraverso l'incremento del benessere degli *stakeholders* sia attraverso l'individuazione di obiettivi operativi specifici e trasversali che migliorino l'efficacia e l'efficienza dell'ente.

2.1.1 Piano strategico e Agenda 2030

Il PS, quale quadro generale programmatico, fissa gli obiettivi suddivisi in ambiti strategici connessi ai vari *stakeholders* di riferimento, con la conseguente serie d'indicatori, espressi tramite valori target, sia annuali che triennali (delibere del S.A. e del C.d.A. rispettivamente n.62 e 63 del 29/5/2024).

Gli obiettivi sono stati individuati con la volontà di fornire un contributo al raggiungimento dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile indicati dall'ONU nell'Agenda 2030 e con l'intento dichiarato di *caratterizzare la propria attività per lo sviluppo e la tutela della cultura e della ricerca scientifica e tecnica e la libertà di pensiero, assicurando la piena e completa indipendenza da ogni possibile condizionamento ideologico, politico e/o religioso, promuovendo il libero svolgimento delle attività di ricerca e di insegnamento. Inoltre, l'Ateneo intende fornire agli studenti servizi di qualità ed una formazione di assoluto valore per raggiungere i gradi più alti degli studi, favorendo l'ingresso nel mondo del lavoro.*

Dal quadro strategico generale e per percorrere il processo di creazione del valore pubblico, coerentemente l'Ateneo:

- adotta le programmazioni attuative previste (offerta formativa per i vari livelli di studio, programmazione per il reclutamento del personale docente e tecnico amministrativo, formazione, programmazione triennale dei lavori)
- assegna specifici obiettivi ai Dipartimenti concordati dal Rettore con ciascuna struttura, legati ai traguardi che l'Ateneo intende perseguire e alle peculiarità di ognuno di essi, con specifici indicatori di risultato per singolo Dipartimento, collegando il raggiungimento dei target alle assegnazioni di quote premiali di finanziamento e all'assegnazione di punti organico, creando così un circolo virtuoso di crescita, orientando e rendendo coerenti collegando le azioni di tali strutture con la programmazione di Ateneo e sviluppando un'attitudine individuale ad operare per l'incremento del valore pubblico.
- individua gli obiettivi gestionali di performance organizzativa da assegnare alla struttura amministrativa, declinata in coesione con gli obiettivi generali del PS e con le strategie di prevenzione della corruzione e trasparenza, in una logica di condivisione funzionale alla creazione del valore pubblico.

In linea con il processo di pianificazione indicato, si collegano sia la programmazione finanziaria espressa nel Bilancio d'Ateneo sulla base delle specifiche Linee programmatiche, che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), che nella parte generale delinea lo sviluppo delle dimensioni di performance d'Ateneo.

I punti di seguito indicati considerano gli obiettivi di valore pubblico riferiti ai principali ambiti strategici collegati al PS, da cui scaturiscono gli obiettivi di performance istituzionale propri dei Dipartimenti, e gli obiettivi di performance gestionale delle strutture amministrative d'Ateneo, perseguiti nell'ottica di

contribuire a diffondere e consolidare i valori del proprio codice etico, secondo principi di legalità e trasparenza, cercando di sostenere e accompagnare lo sviluppo socioeconomico del territorio, come considerato nelle sottosezioni 2.2 e 2.3.

- **Formazione e Servizi per gli Studenti**

Gli obiettivi di valore pubblico e le azioni legate a tali ambiti vedono come principali *stakeholders* gli studenti e le famiglie e si possono sintetizzare come segue:

FORMAZIONE

Obiettivi strategici

F1 - Valorizzare l'efficacia e la qualità della attività formativa

F2- Potenziamento qualitativo e quantitativo dei Dottorati di ricerca e delle Scuole di specializzazione

F3 - Potenziamento qualitativo e quantitativo dei corsi di Master, di Perfezionamento e di Alta Formazione, Summer/Winter Schools

SERVIZI PER GLI STUDENTI

Obiettivi strategici:

SS1 – Potenziare i servizi finalizzati a garantire le migliori condizioni di studio e di vita

SS2 – Realizzare interventi per favorire l'integrazione degli studenti con disabilità e con DSA

- **Ricerca**

Gli obiettivi di valore pubblico legati a tali ambiti considerano come rilevanti *stakeholders*: i ricercatori con un focus particolare sui giovani e sui dottorandi (terzo livello di formazione proiettato in tale ambito), le Aziende, gli enti locali/nazionali/internazionali, il sistema socioeconomico; tali obiettivi si possono riassumere come segue:

Obiettivi strategici

R1 – Accrescere la qualità del capitale umano in ricerca con focus sui giovani

R2 – Rafforzare la dimensione internazionale ed applicativa/industriale della ricerca

R3 – Potenziare la gestione della ricerca e le sue piattaforme

- **Terza Missione e Tutela della salute**

Gli obiettivi di valore pubblico e i risultati di tale ambito sono legati al trasferimento tecnologico, alla condivisione della conoscenza e alla tutela della salute; considerano, quindi, come *stakeholders* la comunità complessivamente intesa e si possono sintetizzare come segue:

TRASFERIMENTO TECNOLOGICO

Obiettivi strategici

TT1 – Valorizzare le ricadute applicative della attività di ricerca

TT2 – Favorire le azioni per valorizzare la proprietà intellettuale o industriale

TT3 – Potenziare le attività di Tech Transfer

TERZA MISSIONE

Obiettivi strategici

TM1 – Incrementare la produzione e la gestione di beni artistici e culturali

TM2 – Garantire un'istruzione di qualità inclusiva ed equa promuovendo opportunità di apprendimento per tutti

TM3– Potenziare le attività di Public engagement

TM4 – Favorire lo sviluppo dell'economia green e promuovere la produzione di beni pubblici di natura sociale, educativa e le politiche per l'inclusione e l'uguaglianza di genere

TUTELA DELLA SALUTE

Obiettivi strategici

TS1 - Potenziare le attività per la tutela della salute e del benessere e per la promozione di corretti stili di vita

- **Internazionalizzazione**

Gli obiettivi di valore pubblico legati a tale specifico ambito si pongono in maniera trasversale rispetto ai vari ambiti strategici legati alle funzioni di un Ateneo e sono finalizzati a evidenziare la volontà di aprirsi sempre più alla dimensione internazionale. Gli *stakeholders* sono da individuarsi negli studenti e nel personale dell'Ateneo ma anche nella comunità internazionale. Gli obiettivi possono essere sintetizzati come segue:

Obiettivi strategici

I1 – Promuovere la dimensione internazionale dell'esperienza didattica

I2 – Incrementare la mobilità internazionale dei docenti/ricercatori al fine di rafforzare i network esistenti e di creare nuove collaborazioni con istituzioni estere di ricerca e formazione e con i docenti/ricercatori incoming

I3 – Potenziare l'attrattività per studenti stranieri

I4 - Migliorare l'attrattività internazionale

I5 – Potenziare i servizi a supporto degli studenti stranieri e sostenere le politiche per le loro migliori condizioni di studio e di vita

I6 – Aderire al manifesto dell'università inclusiva

- **Digitalizzazione, Accessibilità, Comunicazione**

Gli obiettivi di valore pubblico legati a tale ambito considerano quale *stakeholder* la comunità complessivamente intesa al fine di una maggior semplificazione e usabilità dei servizi collegati al potenziamento della presenza dell'Ateneo nella comunità. In tal senso sono considerati anche gli obiettivi conformi alle Linee Guida sull'Accessibilità degli strumenti informatici emanate da AGID nel 2020, in attuazione della Direttiva UE 2016/2102 che appunto indirizzano la Pubblica Amministrazione all'erogazione di servizi sempre più accessibili

DIGITALIZZAZIONE E INFRASTRUTTURE INFORMATICHE E TECNOLOGICHE

Obiettivi strategici

D1 - Adeguare l'infrastruttura informatica e tecnologica alle nuove esigenze dell'Ateneo in termini di trasmissione dati, connettività e comunicazione, qualità della didattica

D2 – Migliorare l'efficienza dei processi amministrativi, completare la digitalizzazione delle attività connesse alla didattica, semplificare e rendere più sicuro l'accesso degli utenti ai sistemi digitalizzati e la conservazione dei dati

D3 – Migliorare il coinvolgimento degli utenti interni ed esterni ai diversi servizi offerti

ACCESSIBILITÀ

Obiettivi

- Miglioramento dell'usabilità del portale di Ateneo e dei siti dei Dipartimenti attraverso l'adozione di una piattaforma open source per l'effettuazione di test automatici di usabilità conformi al protocollo eGLU
- Miglioramento dell'accessibilità e dell'usabilità del portale di Ateneo e dei siti dei Dipartimenti

attraverso la formazione del personale preposto alla pubblicazione di contenuti e/o alla progettazione dei siti istituzionali/tematici sugli aspetti tecnici e normativi inerenti all'accessibilità e l'usabilità degli strumenti informatici

Si rinvia alla specifica pagina del sito web d'Ateneo:

<https://www.unicampania.it/index.php/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/altri-contenuti-accessibilita-e-catalogo-di-dati-metadati-e-banche-dati>

COMUNICAZIONE

Obiettivo strategico

C – Promuovere la comunicazione interna e comunicare le attività dell'Ateneo

- Valorizzazione delle risorse umane

Gli obiettivi di valore pubblico legati a tale ambito considerano la valorizzazione delle risorse umane complessivamente intese e l'attenzione verso la qualità di vita delle stesse (personale docente e tecnico amministrativo), ponendo anche attenzione allo sviluppo delle condizioni per un'effettiva parità di genere.

Obiettivi strategici

RU1 – Potenziare le risorse umane

RU2 – Sviluppare il ruolo del personale, migliorando il benessere organizzativo e promuovendo la formazione e la crescita delle competenze

RU3 – Assicurare l'accesso e la integrazione delle persone con disabilità e con DSA

RU4 - Garantire l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze e rimuovere i fenomeni di discriminazione

- Lo sviluppo degli spazi e la sostenibilità ambientale

Gli obiettivi di valore pubblico legati a tali ambiti riguardano la volontà di crescita, d'interazione con il territorio e di apertura all'internazionalizzazione e, pertanto, il tema degli spazi e della loro qualità, anche dal punto di vista della salvaguardia ambientale, costituisce certamente uno dei nodi strategici dell'Ateneo, così come più in generale la sostenibilità dell'ambiente declinata in varie modalità d'intervento, dai trasporti, all'utilizzo delle fonti d'energia rinnovabili e di materiali riciclabili, costituiscono un punto d'attenzione su cui l'Ateneo vuole continuare ad investire.

CONSERVAZIONE E SVILUPPO EDILIZIO

Obiettivo strategico

CSE – Potenziare i servizi e le strutture per garantire le migliori condizioni di lavoro, di studio e di vita della comunità dell'Ateneo

SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Obiettivi strategici

SA1 – Adeguare il servizio di navette (progetto Very Soon 2.0) con mezzi ecosostenibili

SA2 – Incentivare, oltre all'uso della mobilità collettiva, anche la mobilità individuale sostenibile

SA3 – Incentivare la e-mobility

SA4 – Aumentare la produzione/uso di energia elettrica da fonti rinnovabili

SA5 – Incrementare l'uso di veicoli di Ateneo elettrici (auto di servizio, laboratori mobili) Ridurre i consumi di energia (efficienza energetica)

SA6 – Migliorare il Benessere EquoSostenibile (BES): istruzione e formazione

SA7 – Incrementare le immatricolazioni femminili alle lauree scientifiche e tecnologiche (STEM)

SA8 – Incrementare la cultura della sostenibilità e incidere sugli stili di vita della comunità dell'Ateneo

2.1.2 Programmazione triennale

All'interno degli obiettivi strategici saranno definiti anche i progetti legati all'attribuzione del fondo per la Programmazione Triennale, in corso di definizione per il 2024-2026 da parte del MUR; sulla base della programmazione ministeriale, ogni Ateneo individua i propri programmi scegliendo due obiettivi tra i cinque proposti (Didattica, Innovare i servizi agli studenti, Dimensione internazionale, Ricerca a livello globale, Giovani ricercatori e Personale universitario) e almeno due indicatori per ciascun obiettivo.

Per la programmazione 2021-2023, gli obiettivi scelti dall'Ateneo sono stati (cfr. delibere SA n. 91 e CdA n. 100 del 2021):

Obiettivo D- ESSERE PROTAGONISTI DI UNA DIMENSIONE INTERNAZIONALE attraverso i seguenti progetti:

- d.1 esperienze di studio e di ricerca all'estero
- d.3 attrazione di studenti internazionali e attività di internazionalizzazione domestica

Obiettivo E - INVESTIRE SUL FUTURO DEI GIOVANI RICERCATORI E DEL PERSONALE DELL'UNIVERSITA'

attraverso i seguenti progetti:

- reclutamento di giovani ricercatori (ricercatori a tempo determinato ai sensi della L.240/2010 art.24 co.3, lett.a) e b), assegnisti e borse di dottorato
- sviluppo organizzativo anche in considerazione della dematerializzazione e del potenziamento del lavoro agile

Per la programmazione 2024-2026, tuttora in itinere, le scelte di Ateneo saranno finalizzate anche a consolidare i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi della precedente programmazione - oggetto di valutazione ministeriale nel 2024.

2.1.3 PNR e PNRR

A tale quadro programmatico e finanziario d'Ateneo, si aggiungono - sempre in funzione di sviluppo di valore Pubblico - sia le opportunità derivanti da progetti e iniziative correlate al Piano Nazionale per la Ricerca 2021-2027 (PNR) che orienta le politiche della ricerca a livello Paese al quale concorrono le amministrazioni dello Stato sotto il coordinamento del MUR, sia, in maniera preminente, quelle derivanti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

In particolare, quest'ultimo con i suoi interventi secondo gli Obiettivi di sviluppo sostenibile, per il conseguimento di diversi ambiti previsti dall'Agenda 2030, rappresenta un'opportunità per l'ammodernamento del Paese, per aggiornare le strategie nazionali in tema di sviluppo, mobilità sostenibile, ambiente e clima, salute, inclusione sociale e in cui le università possono avere un ruolo importante.

Gli Atenei sono direttamente coinvolti dalla Missione 4: istruzione e ricerca attraverso quattro azioni:

- Partenariati allargati estesi a università, centri di ricerca, imprese e finanziamento progetti di ricerca di base;
- Potenziamento strutture di ricerca e creazione di "campioni nazionali di R&S" su alcune Key Enabling Technologies;
- Creazione e rafforzamento di "ecosistemi dell'innovazione", costruzione di "leader territoriali di R&S";
- Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e di innovazione.

A queste 4 azioni, inoltre, sono collegate altre 2 transizioni trasversali: transizione verde e transizione digitale, contribuendo alle dimensioni di impatto quali la riduzione delle disparità territoriali, l'equilibrio di genere e

generazionale. L'Ateneo poi è coinvolto in altre mission, in modo indiretto, attraverso collaborazioni con altri enti pubblici a disposizione dei quali pone le competenze scientifiche disponibili. Il valore pubblico di tale Piano è quello di ... *colmare le carenze strutturali, quantitative e qualitative, dell'offerta di servizi di istruzione nel nostro Paese, in tutto il ciclo formativo. Inoltre, si vuole favorire l'accesso all'università, rafforzare gli strumenti di orientamento e riformare il reclutamento e la formazione degli insegnanti, così come si vuole includere 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.*

La gestione delle attività derivanti dai progetti del PNRR, di fatto, è coerente con la realizzazione della strategia generale e del valore pubblico perseguito dall'Ateneo con il Piano strategico, essendo gli obiettivi dell'Agenda 2030 il riferimento comune; analogamente a quanto stabilito nel PS, la metodologia indicata dal PNRR prevede che per ogni azione legata al PNRR vadano definiti progetti, target e relativi indicatori e traguardi. L'impatto della gestione di tali progetti riguarda trasversalmente le diverse missioni istituzionali dell'Ateneo e conseguentemente le diverse strutture sia amministrative che di ricerca. Per queste ragioni, l'Ateneo ha ritenuto che tali progetti siano gestiti a livello centrale.

Si rinvia alla specifica pagina d'Ateneo <https://www.unicampania.it/index.php/ricerca/pnrr>

2.1.4 Pari opportunità e comunità

Gli obiettivi e le azioni di inclusione e attenzione all'equilibrio di genere sono all'interno del PS in modo trasversale per i vari ambiti strategici sopra descritti a testimonianza della consapevolezza che l'Ateneo ha di tali azioni per generare valore pubblico in termini generali e di sviluppo del benessere organizzativo.

Attore principale per l'attuazione di tali strategie è il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università che fin dalla sua istituzione ha avuto il fermo obiettivo di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, età, orientamento sessuale, provenienza geografica, origine etnica, disabilità, religione e lingua, nonché la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psicologica.

Grazie all'impulso del CUG, tra l'altro, l'Ateneo intende promuovere:

- una complessiva azione definita quale Programma di Azioni Positive (PAP), che indica gli obiettivi specifici da perseguire per le pari opportunità e la prevenzione delle discriminazioni in funzione del benessere organizzativo, la cui descrizione per il triennio in corso si allega al presentadocumento, aggiornato a scorrimento (allegato A in corso di acquisizione)
- il Bilancio di Genere, approvato per la prima volta nel 2021, che attraverso la raccolta e l'analisi dei dati relativi alla composizione di genere di tutte le componenti d'Ateneo intende valutare l'impatto delle politiche attuate dallo stesso, anche in raffronto con quanto emergerà nella seconda edizione da realizzare; il Gender Equality Plan (GEP) quale occasione per rafforzare, tramite il confronto con le prassi e le competenze presenti in Ateneo, il perseguimento dell'uguaglianza di genere, la creazione di pari opportunità di crescita e di carriera per i propri dipendenti e il superamento di eventuali asimmetrie di ruolo tra uomini e donne
- il Regolamento delle carriere alias, per disciplinare il profilo burocratico, alternativo e temporaneo, di quanti in Ateneo hanno intrapreso un percorso di transizione di genere
- indagini sul benessere organizzativo e sul lavoro da remoto che nella sua prima edizione ha evidenziato buone condizioni di benessere con maggior riferimento al personale docente e ricercatore rispetto al personale tecnico amministrativo
- una maggiore attenzione ai portatori di disabilità dell'Ateneo
- seminari e giornate di studio per sviluppare la formazione della cultura di genere nonché incontri di informazione e formazione sul corretto stile di vita per migliorare il benessere lavorativo

Si rinvia alla specifica pagina del sito per i documenti sopra evidenziati, per le informazioni sulla composizione e per tutta l'attività svolta ed in corso

<https://unicampania.it/index.php/ateneo/organi/organismi/comitato-unico-di-garanzia>

2.2 PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della performance rappresenta l'impianto metodologico con il quale le amministrazioni pubbliche si dotano di un concreto strumento di organizzazione del lavoro in un'ottica di miglioramento continuo della performance e dei servizi resi al pubblico; esso si riferisce in particolare ai criteri di definizione, assegnazione e valutazione degli aspetti della performance gestionale derivanti dalle scelte strategiche.

Queste ultime definiscono, attraverso un processo a cascata, gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi, i rispettivi indicatori e valori attesi di risultato su cui si baserà poi la misurazione e la valutazione della performance, organizzativa ed individuale.

I criteri per l'attuazione del ciclo, nonché i criteri di valutazione della performance sono individuati dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), aggiornato annualmente previo parere vincolante del Nucleo di valutazione in funzione di OIV, anche a seguito di un confronto con le parti sociali.

Per il 2024 il Sistema è stato aggiornato alla luce del modello di competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale di cui al DM 28.06.2023 nonché dei provvedimenti adottati in tema di performance dal Ministro per la PA, con particolare riferimento alla direttiva dello scorso 28.11.2023 e delle prime indicazioni operative del 24.01.2024.

La principale modifica riguarda la metodologia per la valutazione e la misurazione del risultato. In particolare sono stati modificati i riferimenti relativi alle fasce di valutazione, prevedendone una corrispondente ad un giudizio più che soddisfacente senza riduzione dell'indennità per un risultato compreso tra 96 e 100, due corrispondenti ad un giudizio positivo differenziando la misura dell'indennità rispetto al risultato ed in particolare indennità pari al 75% della massima prevista per un risultato compreso tra 51 e 75, indennità pari al 95% della massima prevista per un risultato compreso tra 76 e 95. Queste due fasce intermedie danno, comunque, luogo ad una valutazione positiva.

La definizione della performance istituzionale e della programmazione strategica sono la necessaria premessa al Ciclo della performance che, tuttavia, per assunto normativo è propriamente incentrato sugli aspetti di gestione; ai fini applicativi e per gli effetti che ne conseguono, tale livello non rileva dunque di per sé, ma le implicazioni delle linee strategiche sull'attività gestionale sono sviluppate attraverso l'individuazione degli obiettivi di performance organizzativa.

2.2.1 Performance Istituzionale

La performance istituzionale misura l'andamento delle complessive azioni dell'intero Ateneo misurabili attraverso indicatori strategici; tale performance ha una connotazione politica, legata alla Governance di riferimento.

Secondo quanto delineato nel vigente SMVP, gli obiettivi di performance istituzionale misurano l'effettivo andamento dell'azione dell'intero Ateneo, recependo le istanze di Sistema adattandole al contesto interno attraverso la definizione degli obiettivi strategici generali di Ateneo, indicati nel PS, e di struttura.

Gli obiettivi di performance istituzionale costituiscono il quadro di riferimento per gli Obiettivi:

- dei Dipartimenti legati alla qualità ed efficacia delle attività relative alle missioni istituzionali (Didattica, Ricerca e Terza Missione), derivanti dalla specifica programmazione del singolo Dipartimento, verificate anche attraverso gli indicatori presenti nel Sistema di Valutazione dell'Università e della ricerca messo in atto dall'ANVUR (AVA, VQR, Terza Missione);
- della struttura tecnico-amministrativa definiti per individuare le linee di sviluppo dell'attività di gestione, favorendo complessivamente il perseguimento delle strategie istituzionali

2.2.2 Collegamento con le risorse economiche

La realizzazione della strategia, finalizzata alla creazione di valore pubblico, determina coerentemente il

collegamento alla programmazione finanziaria. Come sopra indicato, gli Organi di Governo, in continuità con le linee strategiche di riferimento per la rimodulazione del PS 2024-2026, con delibere SA 180 e CdA 178 del 12.12.2023, hanno già approvato il Bilancio 2024, collegando gli obiettivi di base e linee d'azione per l'anno 2024 con le risorse assegnate; di seguito sono indicati gli stanziamenti per la realizzazione delle azioni selezionate dalla Governance, che hanno evidenti ricadute anche in termini di performance organizzativa e individuale dell'apparato tecnico amministrativo, ferma restando peraltro la possibile rimodulazione sulla base dell'aggiornamento della nuova programmazione ministeriale 2024-2026. Per gli specifici riferimenti finanziari confronta link <http://bit.ly/4bwwHOw #133>

Programmazione Strategica: FORMAZIONE

Azione/Indicatore		Stanziamiento Budget 2024
F1.S1	1. Potenziamento delle attività di orientamento pre-ingresso, mediante l'aumento delle occasioni di contatto	748.881,00
F1.S5	2. Tutorato con l'integrazione delle risorse dal MUR prevedendo anche la modalità e-learning	217.177,00
F1.S4	3. Conferma delle attività di sostegno Psicologico e motivazionale	15.000,00
F2.S1	4. potenziamento del numero di dottorandi provenienti da paesiterzi o comunque da altre regioni con la conferma delle iniziative economiche già attivate nel 2022	300.000,00
Totale		1.281.058,00

Programmazione Strategica: RICERCA

Azione/Indicatore		Stanziamiento Budget 2024
R1.S4	1. Incremento di misure premiali per l'eccellenza in ricerca o per interventi finalizzati a docenti e ricercatori nei settori in difficoltà nell'accesso a finanziamenti esterni	200.000,00
Totale		200.000,00

Programmazione Strategica: TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E DI CONOSCENZE

Azione/Indicatore		Stanziamiento Budget 2024
TT3.S1	1. Formazione continua dei ricercatori/studenti attraverso l'organizzazione di interventi mirati e specifici, seminari e workshop	15.000,00
TT2.S1	2. Contratti di consulenza esterna per la protezione della proprietà intellettuale, licensing dei brevetti e relativa valorizzazione	100.000,00
TT1.S6	3. Attivazione contratti esterni per azioni di marketing;	10.000,00
TT1.S4	4. Emanazione di bandi per l'attribuzione di premi per le attività brevettuali e di creazione di impresa dedicati a docenti e ricercatori con incremento delle relative risorse stanziare	200.000,00
Totale		325.000,00

Programmazione Strategica: TERZA MISSIONE

Azione/Indicatore		Stanziamiento Budget 2024
TM2.S1	1. Valorizzazione delle attività del MUSA	30.000,00
TM2.S2	2. Valorizzazione degli edifici storici	11.685.255,90
Totale		11.715.255,90

Programmazione Strategica: SERVIZI PER GLI STUDENTI

Azione/Indicatore		Stanziamiento Budget 2024
SS1.S3	1. Miglioramento degli spazi da destinare alle aule e allo studio individuale	1.250.000,00
SS1.S1	2. Borse di studio per gli studenti meritevoli e le fasce economicamente più deboli	420.000,00
Totale		1.670.000,00

Programmazione Strategica: INTERNAZIONALIZZAZIONE

Azione/Indicatore		Stanziamiento Budget 2024
I1. S1	1. Attivazione corsi di lingua straniera in presenza e online per gli studenti outgoing	35.710,00
I1. S1	2. Riconoscimento di un incentivo economico correlato al numero di CFU conseguiti all'estero dagli studenti in mobilità	275.000,00
I1. S1	3. Integrazione della borsa di studio riconosciuta per la mobilità agli studenti provenienti da famiglie con condizione socioeconomica non elevata	154.000,00
I2. S1	4. Incremento della presenza di Visiting Professor	375.000,00
I5. S1	5. Conferma delle figure degli Erasmus Buddy e di International Tutor	64.000,00
I6. S1	6. Conferma delle attività di supporto per l'accoglienza di studenti rifugiati	25.000,00
Totale		928.710,00

Programmazione Strategica: RISORSE UMANE

Azione/Indicatore		Stanziamiento Budget 2024
RU2.S1	1. Formazione del personale docente, ricercatore e tecnico – amministrativo	150.000,00
Totale		150.000,00

Programmazione Strategica: DIGITALIZZAZIONE E INFRASTRUTTURE INFORMATICHE E TECNOLOGICHE

Azione/Indicatore		Stanziamiento Budget 2024
D1.S1	1. Potenziamento rete di Ateneo	1.998.829,89
D2.S1	2. Miglioramento della digitalizzazione dei processi amministrativi	265.814,00
D2.S4	3. Migrazione dei sistemi informatici dell'Ateneo in cloud	278.620,00
Totale		2.543.563,89

Programmazione Strategica: COMUNICAZIONE

Azione/Indicatore		Stanziamiento Budget 2024
C.S1	1. Potenziamento del brand di Ateneo	185.000,00
Totale		185.000,00

Programmazione Strategica: CONSERVAZIONE E SVILUPPO

Azione/Indicatore		Stanziamiento Budget 2024
CSE.S1	1. Ulteriori interventi per la messa in sicurezza delle strutture	1.677.332,88
CSE.S2	2. Valorizzazione del patrimonio edilizio	3.350.000,00
CSE.S3	3. Potenziamento dei servizi e delle strutture residenziali per la comunità studentesca	500.000,00
Totale		5.527.332,88

2.2.3 Performance organizzativa e individuale

Nel presente paragrafo sono definiti gli obiettivi e gli indicatori di misurazione dell'Amministrazione ed in particolare del Direttore Generale e dei Dirigenti, tenuto conto delle disposizioni di cui al D.Lgs. 27.10.2009 n. 150, che concorrono a realizzare la cd. performance organizzativa d'Ateneo in un'ottica di cascading rispetto agli obiettivi del Piano strategico e alla valutazione della performance istituzionale e della programmazione strategica, ivi compresa quella di prevenzione della corruzione di tutta la comunità accademica.

Le implicazioni delle linee strategiche sull'attività gestionale sono sviluppate attraverso l'individuazione degli obiettivi di performance organizzativa, che rappresentano i risultati da raggiungere dalla componente tecnico- amministrativa negli ambiti e con le modalità di autonomia organizzativa che le sono proprie, in sinergia con gli indirizzi strategici, per il miglioramento della soddisfazione degli utenti, interni ed esterni e dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi.

Questa dimensione della performance rileva ai fini della valutazione delle strutture dell'Amministrazione centrale e delle strutture dei Dipartimenti a livello tecnico-amministrativo; essa vale per la valutazione dei ruoli apicali amministrativo-gestionali, e quindi del Direttore Generale e dei Dirigenti, e per il personale tecnico-amministrativo con incarichi di responsabilità quali i Responsabili dei Centri, degli Uffici, Sezioni Autonome ed i Segretari amministrativi di Dipartimento, con una diversa articolazione dei pesi attribuita alla performance organizzativa e ai comportamenti a seconda della categoria e dell'incarico di ciascuno.

In linea con le indicazioni del D.Lgs. 80/2021 gli obiettivi individuati, oltre ad essere coerenti con le strategie dell'Ateneo considerano gli ambiti di semplificazione coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia, la necessaria digitalizzazione dell'attività amministrativa e gli obiettivi e strumenti utili a realizzare la piena accessibilità, l'esigenza di favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Pertanto, sulla base di tali considerazioni, l'individuazione degli obiettivi per il triennio 2024-2026 fa riferimento:

- A) agli ambiti strategici delle aree di intervento definite nelle complessive strategie d'Ateneo, in coerenza con le risorse assegnate e con l'attuazione dei processi amministrativi da rivedere in linea con le novità introdotte dalle recenti disposizioni normative (con riferimento, ad esempio, al nuovo codice degli appalti, ai rinnovati CCNL del personale TA, ai sistemi di valutazione degli Atenei)
- B) ad ulteriori ambiti tenuto conto della particolare rilevanza delle attività da svolgere, degli interventi da realizzare e delle risorse correlate, legati al PNRR, alle strategie di prevenzione della corruzione e trasparenza, alle esigenze della sicurezza.

Gli obiettivi assegnati sono indicati negli allegati B.I e B.II a cui si rinvia ove sono individuati sia quelli annuali che triennali e gli indicatori e i target da raggiungere.

2.2.4 Digitalizzazione, accessibilità e razionalizzazione delle dotazioni informatiche

L'individuazione delle procedure da semplificare e ridisegnare ha la finalità di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e la progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

L'Ateneo già da alcuni anni è impegnato in un processo complessivo di digitalizzazione per una riorganizzazione dei servizi resi disponibili on line agli utenti con un'implementazione continua e progressiva, processo che si è accelerato durante il periodo pandemico soprattutto per i servizi agli studenti.

In particolare, il 2023 ha visto un ulteriore incremento della qualità e dell'utilizzo delle procedure informatiche a supporto dei principali processi di Ateneo. In particolare:

- è stata effettuata la migrazione in hosting (cloud privato) CINECA dei Sistema Informativi della Didattica (U-GOV), degli Studenti (ESSE3) e del Sistema di gestione delle Carriere e degli Stipendi del Personale (CSA); ciò ha determinato un notevole miglioramento delle performance, dell'affidabilità e della continuità di tutti i servizi erogati da tali sistemi, consentendone altresì l'accesso sicuro da remoto anche ai dipendenti in lavoro agile, al di fuori della rete di Ateneo;
- utilizzo sempre maggiore, nell'ambito dell'attività amministrativa, di piattaforme di collaborazione e di condivisione di documenti in cloud, con la conseguente drastica riduzione dell'uso di dispositivi rimovibili e di NAS collocati negli uffici e nelle strutture decentrate;
- utilizzo di procedure di voto telematico (e-voting) sia a livello centrale con votazioni complesse quali quella per l'elezione del nuovo Rettore, sia a livello dipartimentale. Nel corso del 2023 il sistema di e-voting Eligo è stato migrato in cloud, coerentemente con le disposizioni del Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione, elevandone il livello di sicurezza e di affidabilità; è stata inoltre aggiunta alla preesistente modalità di gestione delle elezioni ai seggi un'ulteriore modalità di espressione del voto da terminale remoto individuale, previa autenticazione a norma degli elettori con credenziali SPID/CIE o, in alternativa, con autenticazione a due fattori.
- completa gestione delle procedure di gara in modalità telematica, ivi compresa l'attività delle commissioni di gara, ove possibile, anche alla luce di quanto indicato dall'ANAC;
- utilizzo della piattaforma integrata PICA per la presentazione delle domande di partecipazione alle procedure concorsuali per l'assunzione di personale TA, di ricercatori e dottorandi, dei titoli posseduti, nonché dei documenti e delle pubblicazioni ritenute utili per il concorso, attraverso;

- inoltro delle segnalazioni di fatti illeciti – Whistleblowing- garantendo la tutela della riservatezza e dell'anonimato del segnalante, mediante la separazione dei dati identificativi di quest'ultimo dal contenuto della segnalazione in modo che il contenuto sia visibile in forma anonima.
- utilizzo sempre maggiore del sistema elixForms, che sta abilitando una celere e progressiva digitalizzazione di tutti i processi di presentazione di istanze di parte, a beneficio dei principali *stakeholders* dell'Ateneo (personale e studenti) e degli uffici preposti alla gestione dei relativi procedimenti. Tale sistema, che aveva consentito già nel corso del 2022 di realizzare in tempi rapidissimi la presentazione e l'approvazione degli accordi di lavoro agile e da remoto, è stato massivamente utilizzato nel corso del 2023 anche a beneficio degli studenti e dei docenti dell'Ateneo e attualmente gestisce più di 30 diverse tipologie di istanze. A titolo esemplificativo, nel corso del 2023 sono state predisposte numerose form per l'acquisizione delle istanze relative:
 - all'accesso civico, generalizzato e documentale;
 - al monitoraggio delle richieste di accesso, per la predisposizione del relativo Registro;
 - ad alcuni bandi e benefici per gli studenti;
 - alle attività di orientamento e di internazionalizzazione;
 - ai brevetti di Ateneo;
 - è stata predisposta una form per la presentazione da parte dei docenti dell'istanza per l'attribuzione dello scatto stipendiale periodico;
 - ai permessi sindacali e alle relative attestazioni;
 - all'attribuzione dei benefici legati al welfare dei dipendenti;
 - ai feedback di accessibilità sul portale di Ateneo;
- è stata effettuata con successo la sperimentazione di un sistema di workflow (elixPro) integrato con elixForms che, a valle dell'acquisizione di un'istanza online, consente di condurre le attività e di produrre gli output (documenti e/o dati) relativi al processo/procedimento da avviare per gestire tale istanza. Nel corso del 2024 sarà effettuata l'acquisizione definitiva del sistema elixPro, che permetterà a regime di gestire in modo efficiente un set sempre maggiore di procedimenti amministrativi e di realizzarne un efficace monitoraggio;
- adozione di un nuovo modulo dell'app studenti per la rilevazione delle presenze a lezione;
- avvio del progetto di rilevazione delle presenze degli specializzandi attraverso il sistema startWeb, già usato per la gestione del personale tecnico-amministrativo;
- progettazione e sviluppo di un sistema di acquisizione delle istanze per l'attribuzione degli scatti stipendiali ai docenti: tale progetto ha richiesto la predisposizione di una form sul suddetto sistema elixForms, alimentata dalle informazioni sulle attività didattiche e di ricerca già in possesso dell'Ateneo e da ulteriori banche dati progettate ad hoc per censire gli incarichi istituzionali e le presenze dei docenti negli organi collegiali di Ateneo, di Dipartimento e dei Corsi di Studio;

L'intento è di proseguire nella riprogettazione delle attività, decisioni, flussi dei dati e interazioni, al fine di perseguire efficacia, efficienza, economicità e trasparenza nel raggiungimento degli obiettivi d'Ateneo; in particolare si opererà per:

1. l'aggiornamento continuo e digitalizzato della mappatura dei processi anche per eliminare attività ridondanti e duplicazioni, in linea altresì con un aumento della trasparenza delle procedure e migliorare l'accessibilità dei servizi;
2. l'ottimizzazione dell'acquisizione e produzione dei dati e delle dotazioni;
3. verificare eventuali cambi organizzativi.

Sono stati, inoltre, finanziati con fondi PNRR alcuni progetti inerenti al processo di graduale trasformazione digitale dell'Ateneo, che verranno realizzati nell'arco del triennio. In particolare:

- adozione di App IO, con la pubblicazione di almeno 15 servizi a beneficio degli studenti e del personale;
- SPID-CIE: ulteriori implementazioni dell'integrazione di SPID e CIE sul sistema di Autenticazione Centralizzata.

Si è inoltre in attesa del decreto di finanziamento relativo a un ulteriore avviso PNRR, avente come obiettivo

l'esposizione sicura di dati degli studenti sulla Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND), a beneficio del MUR.

Si rinvia al paragrafo 2.1.1. del presente documento per l'individuazione delle strategie e degli obiettivi generali definiti dall'Ateneo in tale ambito, trasversali alla propria azione e per gli obiettivi di accessibilità degli strumenti informatici conformi alle Linee Guida emanate da AGID nel 2020.

Negli allegati B.III-a, B.III-b e B.III-c del presente documento sono, altresì, indicate le specifiche procedure oggetto di semplificazione e reingegnerizzazione finalizzate ad uno sviluppo della digitalizzazione dei processi nonché la correlata pianificazione per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio.

2.3 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PROGRAMMA DELLA TRASPARENZA

La prevenzione della corruzione rappresenta una dimensione del valore pubblico e contribuisce alla creazione dello stesso; infatti, le attività di contrasto e prevenzione dei fenomeni corruttivi, rivestendo natura trasversale rispetto alle complessive attività di Ateneo finalizzate alla realizzazione della mission istituzionale, sono funzionali alla qualità e al buon funzionamento dell'amministrazione, e contribuiscono a generare valore pubblico.

La creazione del valore pubblico ricomprende necessariamente la definizione ed il perseguimento delle strategie scelte dall'Ateneo per la prevenzione dei rischi corruttivi e la diffusione della cultura della trasparenza, fissate nella presente parte secondo le indicazioni fornite dalla L. 190/2012 e s.m.i.

In tal senso, la programmazione per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione al rischio di corruzione delle strutture e degli uffici di cui si compone l'Ateneo, stabilisce gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio medesimo, prevedendo altresì gli strumenti adottati dall'Ateneo in materia di trasparenza ai sensi del D.lgs. 33/2013 e s.m.i.

Tale programmazione è contenuta nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT), che confluisce nella presente sezione del PIAO, e continuerà ad essere denominato PTPCT anche ai fini degli obblighi di pubblicazione previsti dall'ANAC. Per il triennio 2024-2026 la programmazione si svolgerà in continuità con il precedente ciclo per sviluppare le misure previste, anche tenendo conto delle nuove disposizioni normative previste su particolari aree a rischio, e implementare azioni di monitoraggio.

2.3.1. Prevenzione della Corruzione

Finalità e ambito di applicazione

Per corruzione si intende l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati per sé o per altri; nel concetto di corruzione rientrano dunque non solo le fattispecie dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinate dal codice penale ma tutte le situazioni in cui - anche a prescindere dalla rilevanza penale - si manifestino ipotesi di malfunzionamento delle strutture e uffici dell'Ateneo a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ai propri organi, funzionari o agenti.

L'Ateneo persegue anche la trasparenza intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La disciplina di seguito delineata trova applicazione nei confronti:

- degli organi, degli uffici e delle strutture didattico-scientifiche, di ricerca e di servizio in cui si articola l'Ateneo a norma dello Statuto;
- di tutti i soggetti che operano in nome e per conto dell'Ateneo indipendentemente dalla tipologia di rapporto che li lega allo stesso (rapporto di lavoro subordinato, autonomo, incarichi di consulenza, di

collaborazione, ecc.).

Considerato l'ambito di autonomia dell'Azienda Ospedaliera Universitaria dell'Università degli studi della Campania "Vanvitelli" (A.O.U.) e il conseguente obbligo della stessa di dotarsi di un proprio Piano della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e di uno specifico Responsabile, l'ambito di applicazione della presente disciplina non si estende alle attività che spettano in via esclusiva alla predetta A.O.U., a quelle poste in essere da personale in servizio presso l'A.O.U. avente o meno rapporto di impiego con l'Ateneo ovvero al personale che, sebbene abbia un rapporto di lavoro con l'Ateneo, svolga la propria attività lavorativa esclusivamente in favore dell'A.O.U. (es. personale cd. ex gettonato, personale universitario in servizio presso uffici esclusivi dell'A.O.U., collaboratori esterni).

Strategie per la prevenzione del rischio di corruzione e per la trasparenza d'Ateneo

L'attività di prevenzione della corruzione assume rilevanza strategica per l'Ateneo, impegnatosi a costituire fondamentale presidio di formazione per la prevenzione ed il contrasto dei fenomeni di corruzione, per lo sviluppo dei valori di integrità, etica pubblica e coscienza civica di una cittadinanza attiva, per la lotta ad ogni forma di discriminazione e la promozione della parità di genere, il tutto in raccordo con il costante miglioramento della funzionalità dell'apparato amministrativo.

In particolare, le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza costituiscono uno strumento di protezione del valore pubblico generato dall'Ateneo, e al tempo stesso sono esse produttive del valore pubblico orientando correttamente l'azione amministrativa.

In tale ottica la strategia di Ateneo in tale ambito è finalizzata:

- a ridurre le opportunità che manifestino casi di corruzione, creando un contesto sfavorevole alla stessa, aumentando la capacità di scoprire eventuali casi di corruzione;
- ad incrementare il livello di trasparenza dell'agire amministrativo, quale strumento di efficacia ed efficienza gestionale e allo stesso tempo di prevenzione.

I principali obiettivi strategici per il triennio in corso sono rappresentati da:

- sviluppo della regolamentazione interna di riferimento anche in termini di miglioramento della rilevanza attuativa della stessa;
- incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli *stakeholders*, sia interni che esterni anche con l'utilizzo di sistemi informatizzati di gestione delle richieste e per l'implementazione dei dati da pubblicare nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno, anche garantendo la chiarezza e conoscibilità dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente;
- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti anche mediante il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata;
- verifica dell'idoneità delle misure di prevenzione in relazione ai processi collegati alla nuova riorganizzazione amministrativa;
- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con particolare riguardo alla gestione degli appalti alla luce della nuova normativa e delle indicazioni Anac finalizzate ad una maggior trasparenza del ciclo di vita dei contratti;
- incremento dei livelli di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione digitalizzati, con particolare riferimento al conflitto di interessi dell'area contrattuale e con graduale integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e lo sviluppo dei sistemi di controllo interno;
- prosieguo della dematerializzazione e reingegnerizzazione digitale dei processi, ai fini di una maggiore verifica anche in trasparenza degli stessi.

In tale prospettiva, l'Ateneo declina gli obiettivi e le attività che si prefigge di realizzare in attuazione delle suddette finalità strategiche della legge 190/12 e s.m.i. in obiettivi di performance organizzativa, così che anche le attività svolte dall'amministrazione per l'implementazione e l'attuazione delle finalità di prevenzione della corruzione costituiscano obiettivi del personale dirigenziale complessivamente inteso.

La predisposizione e l'aggiornamento del Piano è a cura del Responsabile della prevenzione della Corruzione e Trasparenza; il Piano è deliberato dal Consiglio di amministrazione previa informativa del Senato Accademico, ed emanato di norma entro il 31 gennaio di ogni anno, con decreto del Rettore.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione tiene conto della normativa sopravvenuta in materia e delle indicazioni fornite dall'ANAC, da ultimo con delibera n. 605 del 19.12.2023 in sede di aggiornamento del PNA per il 2023, nonché dell'eventuale emersione di ulteriori rischi di corruzione non precedentemente considerati.

Il PTPCT è sottoposto, prima dell'approvazione da parte degli organi collegiali di Ateneo, a consultazione pubblica con i portatori di interesse (studenti, personale docente, tecnico-amministrativo e dirigente, organizzazioni sindacali, rappresentanti di specifiche categorie di utenti o imprese) con apposito avviso pubblicato sul sito.

Nelle more degli aggiornamenti e della conseguente pubblicazione degli stessi, resta ferma la disciplina già pubblicata sul sito.

Per il 2024 dalla fase di consultazione non sono emerse proposte di cui tenere conto ai fini del presente aggiornamento.

Il RPCT ha cura di coinvolgere i dirigenti, i titolari di posizione organizzativa e tutto il personale dell'Ateneo addetto alle aree a più elevato rischio, anche attraverso i risultati e le proposte derivanti dal costante monitoraggio delle misure organizzative del Piano; inoltre, il Responsabile può avvalersi di eventuali tavoli tecnici, coinvolgendo operatori del settore e/o esperti in materia.

Con particolare riferimento al Programma della Trasparenza, ai dirigenti ed ai responsabili dei singoli uffici nonché ai responsabili delle strutture didattico-scientifiche, di ricerca e dei segretari amministrativi, è affidato il compito di partecipare all'individuazione, all'elaborazione ed alla pubblicazione delle informazioni sulle quali assicurare la trasparenza, garantendo il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare nei termini di legge, e l'attuazione delle iniziative di loro competenza previste nel Programma stesso.

Con riferimento all'aggiornamento del triennio 2024-2026, il Piano tiene conto della corrente attuazione della riorganizzazione amministrativa (cfr. provvedimento del DG n. 993/2023 riferito al PIAO 2023-2025), in corso di realizzazione per quanto riguarda i complessivi livelli organizzativi, che allo stato hanno delineato specificamente le strutture Dirigenziali con l'attribuzione dei relativi incarichi.

Il Piano ed i successivi aggiornamenti sono pubblicati sul sito internet di Ateneo nella sezione "Amministrazione trasparente" in "Disposizioni generali" <https://www.unicampania.it/index.php/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza> e in "Altri contenuti" - "Prevenzione della Corruzione" <https://www.unicampania.it/index.php/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/altri-contenuti-corruzione/programma-per-la-prevenzione-della-corruzione-anni-precedenti> e trasmessi ai dirigenti e ai titolari dei centri di responsabilità dell'Ateneo per la relativa attuazione.

Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione dell'Ateneo

Nell'Ateneo la rete dei soggetti coinvolti nel programma di contrasto alla corruzione, tenuto conto delle attribuzioni di legge, comprende diverse competenze e responsabilità.

• **Organi di indirizzo**

Il Consiglio di amministrazione è l'organo di indirizzo che, previa informativa al Senato Accademico:

- designa il Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (art.1, comma 7, della L. n. 190 e s.m.i.), assicurando che questi disponga di funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico

con piena autonomia ed effettività;

- individua le finalità da perseguire per la prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- definisce, tenuto conto degli esiti dell'attività di monitoraggio, gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e le misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza, che costituiscono contenuto necessario del programma;
- adotta il PTPCT e i suoi aggiornamenti.

• **Responsabile della Prevenzione della corruzione e Responsabile della trasparenza (RPCT)**

Al Responsabile della prevenzione della Corruzione spettano i compiti previsti dalla legge 190/2012 ed in particolare:

- aggiornamento annuale del Piano a seguito di eventuali novità normative, nuovi indirizzi e direttive, o nuovi obiettivi di Ateneo e al fine di considerare ulteriori rischi rispetto a quelli già individuati nel Piano stesso;
- pubblicazione sul sito internet del programma e degli eventuali aggiornamenti allo stesso;
- verifica dell'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità;
- obbligo di vigilanza sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;
- obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'organismo indipendente di valutazione (OIV) le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- obbligo di indicare agli uffici competenti 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;
- pubblicazione, entro il 15 dicembre di ogni anno o nei diversi termini indicati dall'Anac, di una relazione recante i risultati dell'attività svolta e trasmissione al Rettore e all'OIV, che tenga conto anche delle azioni di monitoraggio previste dal presente Piano, anche ai fini del successivo inoltro in sede di informativa agli Organi collegiali. Nei casi in cui i suddetti lo richiedano, o qualora il Responsabile lo ritenga opportuno, quest'ultimo riferisce sulle attività. In tale ottica la relazione costituisce un importante strumento di monitoraggio idoneo ad evidenziare l'attuazione del PTPCT, l'efficacia o gli scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate, da tenere in conto nell'elaborazione del successivo Piano;
- individuazione del Responsabile per l'Anagrafe unica delle Stazioni Appaltanti (RASA).

In materia di trasparenza, al Responsabile spettano i compiti previsti dall'art.43 D.Lgs. 33/2013 e s.m.i., ed in particolare:

- predisposizione, aggiornamento e attuazione del Programma per la Trasparenza d'Ateneo e degli ulteriori processi di coordinamento delle iniziative volte a garantire un adeguato livello di trasparenza, di legalità e di sviluppo della cultura dell'integrità all'interno dell'Ateneo stesso, con il supporto delle strutture amministrative e tecniche a tale scopo individuate;
- verifica dell'attuazione degli obblighi di pubblicazione circa la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate da parte dei competenti referenti, responsabili della pubblicazione dei dati nell'elaborazione, trasmissione e nella pubblicazione dei dati stessi (cfr. allegato C.IV) - segnalando eventuali omissioni o ritardi anche ai fini disciplinari;
- controllo sulla regolare attuazione dell'accesso civico secondo la specifica disciplina prevista.

Nell'assolvimento di tali compiti, il Responsabile svolge con autonomia ed effettività un ruolo di impulso e di coordinamento, coinvolgendo tutti coloro che operano nell'amministrazione, con particolare riferimento al processo di gestione del rischio, nonché alla fase di monitoraggio.

A tal fine, questi può interloquire, chiedendo informazioni e documenti, con i Referenti e con gli uffici e le strutture di Ateneo (dirigenti, responsabili di Ufficio, OIV, organi di controllo interno e dipendenti).

Con delibere del SA e del CdA rispettivamente n.12 e 15 del 28.02.2022 la dottoressa Candida Filosa, Dirigente della Divisione Pianificazione, Trasparenza e Anticorruzione è individuata Responsabile per la Prevenzione della Corruzione nonché Responsabile per la Trasparenza, ai sensi dell'art. 43, co.1, D.Lgs. 33/2013.

Nell'ipotesi in cui si verifichi una temporanea ed improvvisa assenza del RPCT il Rettore, sulla base dei criteri individuati dalla legge e specificati dall'ANAC, propone al Consiglio di amministrazione la nomina di un sostituto del RPCT, per il periodo di assenza.

• I Referenti per le attività del RPCT

In considerazione della dimensione e della complessa articolazione dell'Ateneo la cui attività è dislocata nei Poli di Aversa, Capua, Caserta, Santa Maria Capua Vetere e Napoli nonché della presenza di varie tipologie di strutture (Scuole, Centri, Dipartimenti, Divisioni e Uffici), sono individuati quali Referenti della prevenzione della corruzione:

- i Presidenti delle Scuole unitamente ai Responsabili degli uffici amministrativi di supporto, cui compete specificamente la gestione amministrativa sia dei rapporti con il RPCT (es. trasmissione del monitoraggio semestrale in sede di autovalutazione, e segnalazione delle situazioni di criticità, aggiornamento della mappatura dei processi di rispettiva competenza e attuazione degli obblighi di pubblicazione di rispettiva competenza) che degli adempimenti amministrativi collegati all'attuazione delle misure di prevenzione (es. acquisizione e protocollazione delle dichiarazioni concernenti l'assenza di situazioni di conflitto di interessi, pubblicazioni legate al ciclo di vita dei contratti e assunzioni di personale);
- i Direttori dei Dipartimenti unitamente ai Segretari amministrativi dei Dipartimenti, cui compete specificamente la gestione amministrativa sia dei rapporti con il RPCT (esempio trasmissione del monitoraggio semestrale in sede di autovalutazione e segnalazione delle situazioni di criticità, aggiornamento della mappatura dei processi di rispettiva competenza e attuazione degli obblighi di pubblicazione di rispettiva competenza) che degli adempimenti amministrativi collegati all'attuazione delle misure di prevenzione (es. acquisizione e protocollazione delle dichiarazioni concernenti l'assenza di situazioni di conflitto di interessi, pubblicazioni legate al ciclo di vita dei contratti e assunzione di personale);
- i Dirigenti responsabili delle Divisioni anche per gli uffici afferenti (in caso di Divisioni con Dirigenti responsabili ad interim, sono individuati quali Referenti i Sostituti dei dirigenti o, in assenza di quest'ultimi, i Responsabili degli uffici afferenti);
- i Responsabili dei Centri di supporto tecnico-amministrativo, anche per gli uffici afferenti;
- i Responsabili degli uffici per le strutture non afferenti alle Divisioni o Centri.
- I Referenti partecipano attivamente, secondo le relative responsabilità, al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT e fornendo dati e informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure.

In particolare, i Referenti concorrono con il Responsabile della prevenzione per la Corruzione, per le specifiche aree di competenza, nell'identificazione delle aree maggiormente a rischio e intervengono nel processo di individuazione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, oltre che nella diffusione della cultura della legalità.

Nell'ottica della piena consapevolezza delle attività in materia di prevenzione della corruzione, si prevedono all'interno dei Dipartimenti opportuni momenti di riflessione e condivisione anche attraverso l'approvazione periodica delle schede di monitoraggio semestrale da parte dei relativi Consigli.

In materia di trasparenza, i Referenti coadiuvano il RPCT, anche per il tramite dei Responsabili del Procedimento di Pubblicazione (RPP) di riferimento, per garantire la più ampia accessibilità delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Ateneo e agevolare l'individuazione dei dati da pubblicare; ad essi è assegnata, con la collaborazione degli RPP, la responsabilità del tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare sul sito istituzionale ai fini del rispetto dei termini di legge.

Nel corso del 2024 si procederà ad una ricognizione dei Responsabili del procedimento di pubblicazione, anche alla luce della riorganizzazione amministrativa in atto, con conseguente formazione degli stessi.

• **Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)**

Ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa (RASA).

L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Il Responsabile dell'Anagrafe per l'Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli" è la dott.ssa Ernestina Persico nominata con DDG. n. 713/2018.

• **Rapporto tra RPCT e RPD (Responsabile della Protezione dei Dati)**

Per l'assolvimento degli obblighi previsti dall'art.39 del Regolamento europeo 2016/679 (GDPR), l'Ateneo si avvale del Responsabile della Protezione dei dati dell'Ateneo (RPD).

Al fine di consentire al RPD di svolgere proficuamente il proprio lavoro, è stato istituito un gruppo di lavoro a suo supporto, cui è attribuita specificamente la responsabilità di curare il Registro dei Trattamenti dell'Università istituito con DDG n. 515 del 24.05.2018.

I rapporti tra il RPD e il RPCT sono informati al principio di leale collaborazione, soprattutto in considerazione della circostanza che, pur nella diversità delle funzioni loro attribuite, il RPD rappresenta una figura di riferimento per il RPCT nelle questioni riguardanti la protezione dei dati personali.

Un esempio di tale collaborazione è dato dal caso delle istanze di riesame su decisioni riguardanti l'accesso civico generalizzato, che ai sensi del D. Lgs. n. 33 del 2013 sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante della privacy. In tali ipotesi, considerato il rapporto di collaborazione interna, il RPCT potrà senz'altro avvalersi del supporto del RPD.

Il Responsabile della Protezione Dati per l'Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli" è il Prof. Marco Calabrò nominato con Decreto Rettorale n. 318/2022

• **Nucleo di Valutazione/OIV**

Al Nucleo di Valutazione, in qualità di OIV, spettano i compiti di riferimento di tale ambito previsti dagli art. 14 del D.Lgs. 150/2009 e 43 e 44 D.Lgs. n. 33 del 2013, e in particolare, tra l'altro:

- promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, secondo le indicazioni fornite annualmente dall'ANAC; l'attestazione investe anche profili qualitativi dei dati pubblicati (completezza, riferibilità a tutti gli uffici, aggiornamento ecc.) secondo le indicazioni fornite dall'ANAC;
- verificare le misure adottate dal RPCT circa la permanenza o il superamento delle criticità esposte nei documenti di attestazione;
- verificare i contenuti della Relazione sui risultati dell'attività svolta dal Responsabile in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. A tal fine, l'OIV può chiedere al Responsabile le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo, può effettuare audizioni dei dipendenti;
- verificare le segnalazioni ricevute su eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure;
- esprimere parere obbligatorio circa la conformità della procedura realizzata per l'adozione del Codice di comportamento di Ateneo;
- verificare, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, la coerenza tra gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e gli obiettivi di performance amministrativa.

Contesto di riferimento specifico

Il PTPCT considera un'attenta analisi del contesto esterno e interno in cui l'Università opera e svolge concretamente la sua missione istituzionale con l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente

siano in grado di favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi all'interno dell'Ateneo, sia in relazione al territorio di riferimento, sia a possibili interazioni con portatori di interessi esterni che possono influenzarne l'attività.

Contesto esterno

L'Italia si posiziona nel gruppo dei paesi in ascesa sul fronte della trasparenza e dell'anticorruzione e questo risultato è frutto dell'applicazione delle misure normative adottate nell'ultimo decennio. "Negli ultimi anni l'Italia ha fatto importanti passi in avanti nella lotta alla corruzione – ha spiegato il Presidente dell'ANAC, Giuseppe Busia intervistato dall'ANSA in occasione della Giornata internazionale contro la corruzione 2023 – Dalla nascita dell'ANAC, dal 2014 a oggi, l'Italia è migliorata di 28 posizioni, in base alla classifica sulla percezione della corruzione stilata annualmente da Transparency International. Non bisogna però abbassare la guardia o, peggio, fare passi indietro. Abbiamo infatti parecchia strada da fare. Dal sistema ANAC di misurazione dei rischi di corruzione, emerge che il fenomeno è ancora diffuso. In questa giusta battaglia ci possono essere di grande aiuto i whistleblower, la cui tutela è stata rafforzata dal decreto dello scorso marzo, che ha recepito finalmente la direttiva europea".

All'interno del contesto regionale in cui l'Ateneo si trova a svolgere la propria funzione istituzionale di istruzione e formazione, si riscontra che la città Metropolitana di Napoli presenta una situazione deficitaria rispetto all'Italia e alla Campania: infatti, rispetto al precedente anno, la popolazione scolastica potenziale è diminuita di 11.359 persone, a fronte di una diminuzione dell'intera popolazione residente nella città metropolitana di Napoli di 8.035 unità. La popolazione scolastica potenziale rappresenta un quinto dei residenti nella città metropolitana di Napoli (il 19,19%).

Tema	Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia
Livello di istruzione	1  Giovani (15-29 anni) che non lavorano e non studiano (Neet)	%	33,2	29,7	19,0
	2  Persone con almeno il diploma (25-64 anni)	%	49,3	53,8	63,0
	3  Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni)	%	21,5	23,6	28,6
Competenze	4  Livello di competenza alfabetica degli studenti	punteggio medio	166,4	167,1	184,9
	5  Livello di competenza numerica degli studenti	punteggio medio	171,4	173,2	191,1
Formazione continua	6  Laureati in discipline tecnico-scientifiche (STEM)	per 1.000	17,2	18,3	17,7
	7  Popolazione 25-64 anni in istruzione e/o formazione permanente (Partecipazione alla formazione continua)	%	6,4	7,2	9,6

Fonte: Dati anno 2022 Istat, INVALSI, MUR

Rispetto ai dati del 2020 si rileva una generalizzata diminuzione dei laureati di circa il 40% a livello provinciale, il 45% a livello regionale e il 35% a livello nazionale. Tale diminuzione del livello di istruzione favorisce l'insinuarsi delle organizzazioni criminali sul territorio.

Informazioni utili a comprendere il livello di esposizione al rischio corruttivo sono riportate nella Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e i risultati conseguiti dalla DIA nel secondo semestre 2022, in cui con riferimento alla criminalità organizzata campana si legge che

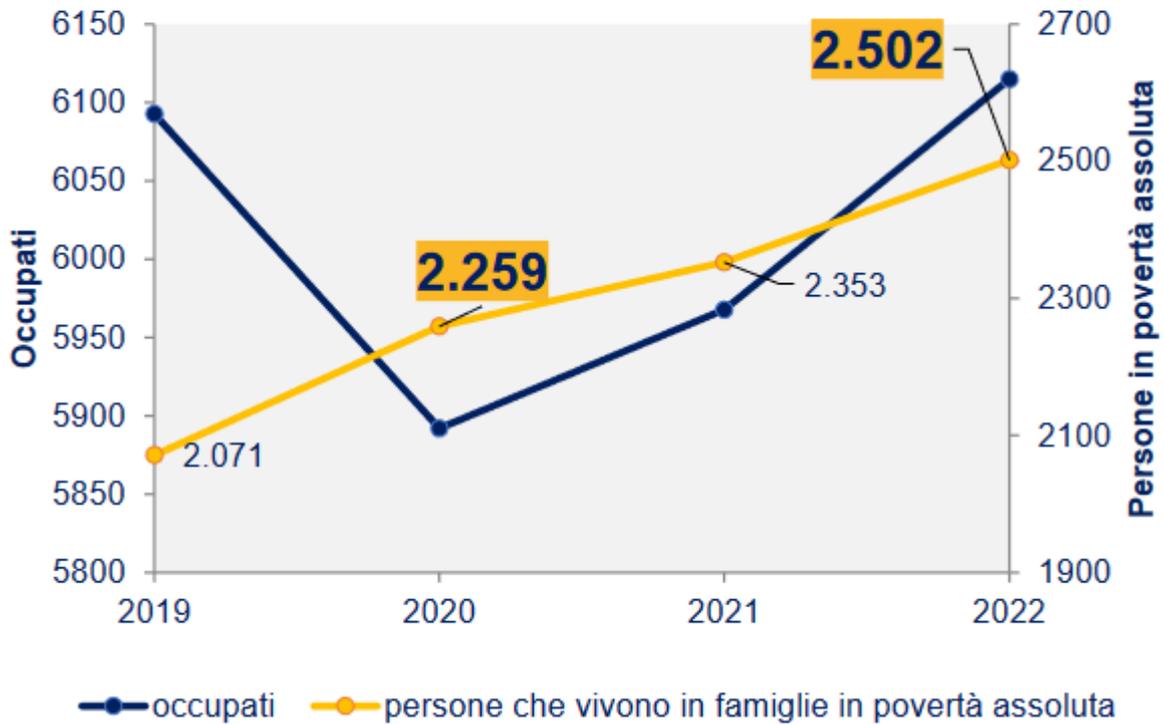
"La criminalità mafiosa campana si manifesta sotto forma di una pluralità di fenomeni delinquenziali, eterogenei e complessi, connotati da peculiarità evolutive indotte dai molteplici fattori storici, economici e sociali derivanti dai contesti territoriali di riferimento.

Frequenti risultano i casi di pervasiva ingerenza all'interno della pubblica amministrazione campana volti a condizionarne i regolari processi decisionali per l'affidamento degli appalti pubblici, altro settore di prioritario interesse criminale. Grazie alla rete di relazioni intessuta tra taluni esponenti delle Amministrazioni locali e delle imprese, i clan riescono ad aggiudicarsi importanti commesse pubbliche sia con affidamenti diretti in favore di aziende ad essi collegate, sia tramite i sub-appalti."

Secondo il Rapporto SVIMEZ 2023, l'Economia e la Società del Mezzogiorno 1, che raccoglie i principali indicatori e gli andamenti dell'economia meridionale in numerosi settori chiave, la Campania non vive un

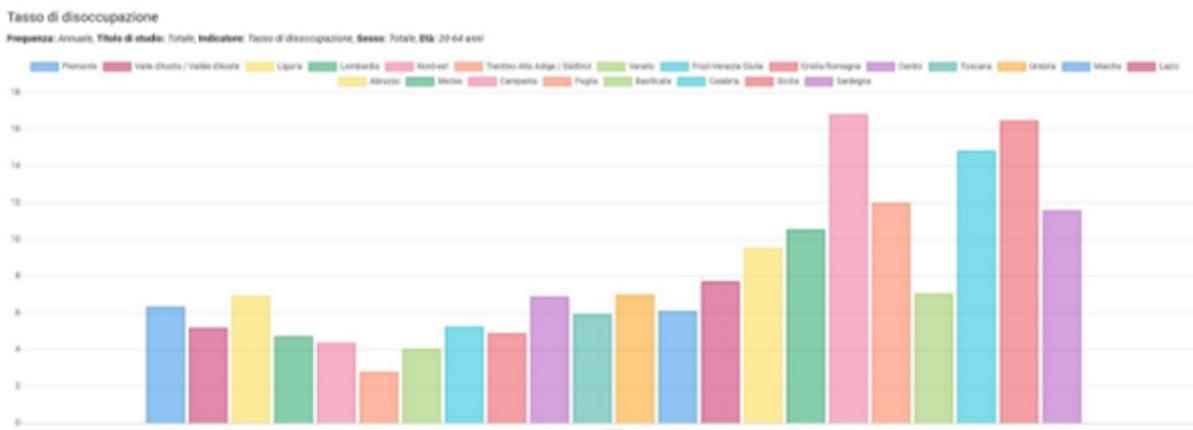
periodo roseo sotto l'aspetto economico e sociale. Al Sud l'impatto dell'inflazione sui redditi delle famiglie risulta doppio, andando ad erodere soprattutto il potere d'acquisto delle fasce più deboli della popolazione. Nonostante i dati delineino una ripresa dell'occupazione al Sud, questo non argina il disagio sociale: in tema di precarietà del lavoro, nella ripresa post-Covid dopo il rimbalzo occupazionale è tornata a inasprirsi la precarietà. Dalla seconda metà del 2021, è cresciuta l'occupazione più stabile, ma la vulnerabilità nel mercato del lavoro meridionale resta su livelli patologici.

Occupati e persone in povertà assoluta (migliaia) MEZZOGIORNO



Fonte: Rapporto SVIMEZ 2023, l'Economia e la Società del Mezzogiorno

Per le realtà territoriali caratterizzate da un minore sviluppo economico ed elevati livelli di disoccupazione, il rischio è quello di fornire terreno fertile per la fortificazione delle organizzazioni criminali.



Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro (RFL) ISTAT

Gli indicatori relativi all'occupazione nella regione Campania confermano la criticità della situazione facendo registrare per il 2022 un tasso di disoccupazione per fascia di età da 20 a 64 anni, più alto rispetto alle altre regioni del Paese. Nei comuni napoletani e in Campania, infatti, come evidenziato nella riunione della Consulta dei Responsabili Anticorruzione e Trasparenza della Città Metropolitana di Napoli tenutasi il 16 aprile 2024, risultano occupati meno della metà dei potenziali lavoratori a differenza di ciò che accade nel resto di Italia dove quasi i due terzi dei potenziali lavoratori risultano occupati.

Tali, ultime analisi, consentono di delineare il complessivo contesto in cui opera l'Ateneo, al fine di individuare possibili rischi di fenomeni corruttivi a cui lo stesso è sottoposto e, conseguentemente, predisporre adeguate misure che ne riducano il livello di esposizione.

Contesto interno

Per l'analisi del contesto in cui opera l'Ateneo si rinvia all'analisi contenuta nel vigente Piano strategico, che in considerazione di un'opportuna riflessione di metà mandato da parte della Governance è in corso di aggiornamento da parte di una Commissione allo scopo nominata; tale aggiornamento, comunque, si pone in continuità con le complessive finalità strategiche già definite, come indicato dagli indirizzi programmatici definiti per l'approvazione del Bilancio preventivo 2024-2026, (delibere n.180 SA e n.178 CdA del 19.12.2023); nel PS vigente, quindi, è espresso il Valore Pubblico dell'Università tradotto in termini di obiettivi strategici (out come/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile previste dall'Agenda ONU 2030.

Infatti, la pianificazione strategica si è fondata su un'analisi dei contesti di riferimento in cui l'Ateneo agisce; a tale analisi si è fatto riferimento anche per i processi di gestione del rischio dei precedenti atti programmatici. Si è considerato, infatti, che conoscere le informazioni concernenti la specificità dell'ambiente in cui l'Ateneo opera in termini di strutture territoriali, dislocazione degli uffici dell'Ateneo, dinamiche sociali, economiche e culturali in relazione alla propria mission sia utile per comprendere la valutazione ed il trattamento del rischio <https://www.unicampania.it/index.php/ateneo/piano-strategico>.

Misure di prevenzione

Il processo di gestione del rischio

La gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio corruttivo si verifichi, in un'ottica di sviluppo della trasparenza dei processi e procedure.

Per rischio di corruzione si intende l'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'Ateneo, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento corruttivo; pertanto, esso consiste in uno scostamento dall'obiettivo fissato, a causa del verificarsi di un evento corruttivo.

Il processo di gestione del rischio di corruzione si articola nelle seguenti principali fasi:

1. analisi del contesto e mappatura dei processi;
2. valutazione del rischio;
3. trattamento del rischio.

A queste fasi vanno aggiunte, in linea con le indicazioni della norma internazionale UNI ISO 31000:2010, le fasi trasversali della comunicazione e consultazione, nonché del monitoraggio e del riesame.

In particolare, il monitoraggio è finalizzato alla verifica dell'effettiva attuazione delle misure di prevenzione programmate, nonché all'efficacia della strategia di contenimento del rischio corruttivo programmata, in modo da consentire adeguati interventi correttivi.

• *Analisi del contesto e mappatura dei processi*

L'analisi del contesto, quale presupposto dell'intero processo di pianificazione, è contenuta nella I sezione del presente Piano, cui si rinvia.

Secondo quanto indicato dall'ANAC, l'analisi del contesto presuppone anche l'esame di tutta l'attività svolta, attraverso la mappatura dei processi, al fine di identificare le aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

La mappatura dei processi di Ateneo è stata realizzata per la prima volta nel 2015 partendo proprio dai processi individuati dall'Anac nel primo PNA, con descrizione dei flussi e dei connessi rischi di corruzione; vi è stato poi un successivo aggiornamento nel 2019, con accorpamento dei processi per aree di rischio, ed uno nel 2020 quando si è avviato l'inserimento in maniera uniforme dei processi curati dalle strutture dipartimentali; di recente, nel 2023 il lavoro è stato implementato mediante inserimento dei processi legati alla gestione dei progetti di ricerca e dei fondi di cui al PNRR.

Il complessivo lavoro di mappatura di Ateneo risulta allegato al PTPCT 2023-2025, pubblicato sul sito.

In considerazione della riorganizzazione amministrativa in corso di completamento, la cui delineazione ha tenuto conto dei processi attuati dall'Ateneo per come descritti, nel corso del triennio 2024 - 2026 si provvederà all'aggiornamento della mappatura dei processi da parte dei Dirigenti di riferimento per i rispettivi ambiti anche con riferimento all'aggiornamento dei procedimenti e servizi resi, tenendo conto della redistribuzione di competenze tra le nuove strutture organizzative di riferimento e delle novità normative di particolari ambiti, quali ad esempio quello contrattuale.

Con riferimento a tale ultima area, l'entrata in vigore del D.Lgs. 36/2023 (cd. nuovo Codice dei contratti pubblici) e le novità in esso contenute renderanno necessaria una revisione completa della mappatura dei processi.

Rif. allegato C.I - Catalogo dei processi e livello di esposizione al rischio

- *Valutazione del rischio*

La valutazione del rischio consiste nell'identificazione e nell'analisi dei rischi, questi ultimi in termini di indici di valutazione della probabilità di accadimento e indici di valutazione di impatto generabili a seguito del verificarsi dell'evento corruttivo. Il RPC, coadiuvato dai Referenti di Ateneo per le attività a rischio, utilizzando la metodologia di analisi di tipo qualitativo e di valutazione del rischio già assunta nei Piani precedenti, ha individuato quattro livelli di rischio: alto, medio, basso, assente. Nella valutazione del rischio effettuata finora dall'Ateneo, è stata assunta una posizione fortemente garantista nei confronti delle attività connesse alle procedure concorsuali complessivamente intese, e a quelle contrattuali, attribuendo alle stesse un livello di esposizione a rischio alto.

Sulla base di tale classificazione, che ha seguito una logica di tipo prudenziale per ovviare al problema di sottostima del rischio, tenendo conto del raffronto con gli altri rischi, sono decise le priorità e l'urgenza di trattamento.

Ai fini dell'identificazione delle attività e dei processi a rischio di corruzione, secondo quanto indicato dall'ANAC, l'Ateneo si è incentrato sulle attività riconducibili alle aree cd. di rischio; l'individuazione tiene conto delle attività di cui al comma 16 dell'art.1 della L.190/12 e s.m.i., nonché di quelle specificate dall'ANAC in sede di aggiornamento del PNA 2019, della Parte Speciale III del PNA 2017 specificamente indirizzata alle Università e da ultimo nell'aggiornamento PNA per il 2023.

Nella specifica tabella di riferimento, sono distintamente indicati processi e attività in riferimento alle seguenti aree di rischio:

- ✓ Area contrattuale (lavori, servizi, forniture)
- ✓ Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato
- ✓ Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato
- ✓ Area di gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- ✓ Area di gestione del personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo
- ✓ Area di gestione della didattica (studenti, specializzandi ecc.)
- ✓ Area affari legali e contenzioso

- ✓ Area di gestione delle attività di ricerca
- ✓ Incarichi e nomine
- ✓ Gestione degli enti e delle attività esternalizzate dalle università.

Per ciascuna di tali attività sono individuati le strutture coinvolte quali centri di responsabilità, il grado di esposizione al rischio di corruzione, i fattori abilitanti del rischio corruttivo, le misure ed interventi che possono favorire la prevenzione e/o il contrasto dei rischi individuati.

Tale allegato include anche il cd. registro degli eventi rischiosi, ovvero un elenco in cui sono riportati gli eventi rischiosi relativi alle attività considerate; l'aggiornamento della tabella avviene di norma annualmente ovvero quando sussistano le esigenze, a cura del RPCT a seguito delle attività di rilevazione e misurazione del fenomeno corruttivo e delle relative cause e di quanto indicato e segnalato da parte dei vari Referenti nell'ambito delle specifiche competenze assegnate.

Rif. allegato C.II - Catalogo dei rischi e misure anticorruzione

• *Trattamento del rischio*

Tale fase consiste nell'individuazione delle misure di prevenzione che devono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio: queste ultime devono essere verificabili e sostenibili.

Si rinvia pertanto ai paragrafi successivi per l'individuazione delle misure.

Nella definizione delle stesse si è tenuto conto di quanto indicato specificamente dal MIUR nell'Atto di indirizzo (maggio 2018), nonché degli orientamenti ANAC.

Con particolare riguardo alle procedure contrattuali, le misure anticorruzione previste dal presente Piano si intendono integrate da quelle individuate nella Tabella 1 del PNA 2023 (cui si rinvia), definite dall'ANAC in relazione al mutato quadro generale dei rischi conseguente all'entrata in vigore della nuova disciplina dei contratti pubblici.

In considerazione dell'obiettivo di sviluppo continuo delle misure di prevenzione, la progressione nella maturità del sistema si potrà realizzare:

in termini di una miglior tempistica di attuazione delle misure da parte dei vari referenti nel rispetto degli indicatori di monitoraggio;

con verifiche di secondo livello;

sulla base dei suggerimenti avanzati dai Referenti;

sulla base di evenienze e segnalazioni che dovessero emergere.

Rif. allegato C.II - Catalogo dei rischi e misure anticorruzione

Gli strumenti di prevenzione

Un ruolo di primo piano nel contrasto ai fenomeni di tipo corruttivo è assegnato al rafforzamento delle regole di integrità. In tale ottica l'Ateneo si impegna a potenziare gli strumenti finalizzati ad accrescere i requisiti di indipendenza e imparzialità degli organi, funzionari e agenti chiamati ad operare nell'ambito della Università.

Il Responsabile della prevenzione della Corruzione, con la collaborazione dei Referenti, prevede meccanismi di formazione, attuazione e controllo idonei a prevenire il rischio di corruzione per le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione.

In un'ottica di sviluppo, si proseguirà nel corso del triennio all'implementazione delle singole misure organizzative, anche mediante l'individuazione di specifici indicatori di monitoraggio riferibili alla verifica dell'attuazione delle singole misure e collegate agli obiettivi strategici di riferimento.

Di seguito si riportano le misure organizzative e gli strumenti di prevenzione del rischio, a carattere generale e specifico, lo stato di attuazione degli stessi, la programmazione degli ulteriori interventi per il triennio di riferimento e in alcuni casi l'individuazione di indicatori di misurazione delle azioni, il cui raggiungimento dovrà essere debitamente rendicontato all'RPCT per l'anno di riferimento.

Si rinvia all'allegato C.II nel quale sono indicati gli specifici interventi, a carattere continuativo, riferibili alle singole attività a rischio corruzione e l'esigenza di monitoraggio delle stesse da parte di tutti i Referenti.

A. Trasparenza

La trasparenza costituisce, unitamente allo sviluppo della cultura della legalità e dell'etica, specifico obiettivo per l'Ateneo quale strumento di integrità e prevenzione della corruzione, in quanto consente forme di un controllo diffuso da parte di cittadini e *stakeholders*, sull'uso delle risorse pubbliche e sull'efficacia ed efficienza dell'attività svolta dall'Ateneo; in tale ottica, anch'essa concorre alla protezione e alla realizzazione del valore pubblico da parte dell'Ateneo.

L'Ateneo assicura, anche mediante la pubblicazione nel sito web istituzionale, la pubblicità delle informazioni previste per legge e, pertanto, assicura il rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. tramite l'attività dei Dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative.

Le modalità di attuazione delle misure di trasparenza sono riportate nel paragrafo 2 della presente sezione.

B. Codice di comportamento e Codice Etico

Il Codice di comportamento rappresenta uno degli strumenti cui la legge attribuisce un importante ruolo strategico, essendo idoneo a regolare le condotte del personale docente e tecnico, orientando le stesse alla migliore cura dell'interesse pubblico.

In attuazione del dettato normativo, con DR n. 406 del 10.06.2020 l'Ateneo ha emanato un primo Codice etico e di comportamento, quale integrazione e specificazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R n. 62 del 16.04.2013; tale Codice tiene conto delle delibere ANAC in argomento (cfr. delibere n. 75/2013 e n. 177/2020) ed individua i valori fondamentali della comunità universitaria e le norme volte ad evitare ogni forma di discriminazione e abuso, a regolare i conflitti d'interesse nonché le norme etiche della ricerca e di tutela della proprietà intellettuale; rappresenta il riferimento per regolare in termini etici le relazioni interne ed esterne all'Università stabilendo principi rivolti a docenti e ricercatori, personale dirigente e tecnico amministrativo, ed in particolare ai soggetti che rivestono il ruolo di RUP e al personale di supporto, agli studenti e a tutti coloro che instaurano rapporti con l'Ateneo dovendone condividere i valori.

Nel corso del 2023, in considerazione delle novità normative sull'argomento (DPR 81/2023 modificativo del DPR 62/2013) è stato nominato apposito gruppo di lavoro con il compito di aggiornare ed integrare il testo vigente; nello specifico, sono state specificate le norme relative al divieto di discriminazione basato sulle condizioni personali del dipendente (quali ad esempio orientamento sessuale, genere, disabilità, etnia e religione), il rispetto dell'ambiente anche attraverso il contributo alla riduzione del consumo energetico e delle risorse idriche, la riduzione dei rifiuti e il loro riciclo, nonché introdotte norme finalizzate a disciplinare le condotte personali dei dipendenti realizzate attraverso l'utilizzo dei social media, per tutelare l'immagine ed il decoro dell'amministrazione di appartenenza.

Il nuovo Codice Etico e di comportamento, sottoposto a consultazione pubblica e al parere obbligatorio dell'OIV, è stato emanato con D.R. n. 331 del 22.03.2024, costituisce allegato del presente Piano, è pubblicato sul sito di Ateneo e, unitamente alla copia del vigente Piano, viene consegnato ai dipendenti all'atto dell'assunzione (cfr. allegato C.III) e viene evidenziato nell'ambito delle Giornate della Trasparenza o nell'ambito di eventi organizzati con il CUG.

Tra le azioni di controllo svolte dagli uffici competenti, anche in termini di verifica degli obblighi previsti dal Codice, si evidenzia che nel 2023 si è proceduto:

- alla verifica dell'osservanza degli obblighi in materia di presenze e orario di servizio del personale TA riferite complessivamente all'Amministrazione centrale e ai Dipartimenti, attuata mediante il servizio ispettivo nominato con DDG 734/2022;

- al controllo sulle autocertificazioni presentate dal personale tecnico-amministrativo ai fini della fruizione dei congedi parentali di cui al D.Lgs. 151/01 e dei benefici di cui alla legge 104/92;
- al controllo delle autocertificazioni rilasciate dal personale docente e ricercatore all'atto di richiesta di congedi (malattia del figlio, legge 104/92; lutto, matrimonio)
- al controllo a campione sulle autocertificazioni rilasciate dal personale docente e ricercatore - selezionato in seguito allo svolgimento delle procedure concorsuali gestite dal competente ufficio di reclutamento e assunto nel 2022; a tal fine sono stati effettuati sorteggi informatici finalizzati all'estrazione del 10% del personale anzidetto, utilizzando un programma che ne garantisce l'estrazione casuale, e la verifica ha riguardato n. 7 ricercatori a tempo determinato di tipo A), 6 ricercatori a tempo determinato di tipo B) n. 3 professori di II fascia e 2 professori di I fascia.
- all'espletamento, unitamente al CUG, di percorsi di formazione finalizzati a migliorare i processi lavorativi e, in generale, il benessere organizzativo del personale ("Gestire gli Obiettivi nei vari Ambienti di Lavoro" - GOAL)

Nel corso del 2024, considerata l'importanza di tale misura, con riferimento alle singole azioni innanzi individuate, risulterà necessario:

- proseguire con almeno 4 verifiche per l'osservanza degli obblighi in materia di presenze e orario di servizio del personale TA riferite complessivamente all'Amministrazione centrale e ai Dipartimenti;
- proseguire al controllo a campione sulle autocertificazioni rilasciate all'atto della richiesta di benefici (permessi retribuiti) di cui alla L. n. 104/1992;
- proseguire con il controllo a campione sulle autocertificazioni per usufruire dei congedi parentali di cui al D.Lgs.n.151/2001;
- definire ed avviare le modalità per il controllo a campione o totale sulle autocertificazioni degli studenti, ivi compresi i dottorandi.
- implementare in maniera sistemica il controllo sulla veridicità della dichiarazione di insussistenza di altri rapporti di impiego o di situazioni di incompatibilità per i dipendenti che, all'atto dell'assunzione, dichiarino di aver svolto professioni per le quali è prevista l'iscrizione ad un albo o l'apertura della partita IVA;
- sviluppare, unitamente al CUG, momenti di sensibilizzazione del personale sugli obblighi e sugli adempimenti derivanti dal codice stesso.

C. Formazione

L'Ateneo garantisce la formazione e la promozione della cultura della legalità sia per il Responsabile della Prevenzione della Corruzione che per tutte le altre figure coinvolte nelle attività a rischio, secondo un approccio che sia al contempo normativo- specialistico e valoriale, in modo da accrescere le competenze e lo sviluppo del senso etico.

I dipendenti che direttamente o indirettamente svolgono attività, all'interno degli uffici e strutture indicati come a rischio di corruzione (cfr. allegato C.II), saranno obbligati a partecipare con cadenza periodica ad un programma formativo sui temi dell'etica e della legalità secondo i piani di formazione adottati dall'Ateneo. Il programma di formazione approfondisce le norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione e della normativa in materia con particolare riferimento ai contenuti della L. 190/2012 e s.m.i. e costituisce altresì occasione di confronto con gli addetti ai fini dell'eventuale implementazione del piano e dell'individuazione di ulteriori attività a rischio.

Nel corso dell'anno 2023 sono stati organizzati, tra l'altro, corsi di formazione legati alle tematiche della prevenzione della corruzione e trasparenza per tutto il personale come di seguito indicato:

- *Anticorruzione e trasparenza (L. 190/2012, D. Lgs. 33/2013 e D. Lgs. 97/2016);*
- *Privacy e GPDR (D. Lgs. 196/2003 e Reg. UE 2016/679 – GDPR);*
- *Personale, Obblighi dei lavoratori, Etica pubblica, Codice di Comportamento;*
- *Appalti e Contratti;*

- *Procedimenti Amministrativi;*
- *Protocollo informatico;*
- *Codice degli appalti (D. Lgs 50/2016).*

Inoltre, sono stati erogati corsi di formazione per le specifiche categorie di personale coinvolte nell'attuazione dei processi legati alle risorse del PNRR con un percorso formativo rivolto, in particolare, ai referenti individuati dal presente Piano ed aventi ad oggetto le tematiche precedentemente individuate e gli specifici risolti in tema di acquisizione di beni e servizi.

Nel corso del triennio 2024-2026 come risulta anche dallo specifico paragrafo del Fabbisogno Formativo del presente PIAO, si proseguirà nell'erogazione di corsi legati alle tematiche di interesse, delle cui risultanze il RPCT dovrà essere informato in termini di partecipazione ed eventuale valutazione da parte della struttura competente.

Per il 2024, nello specifico, proseguiranno gli interventi formativi obbligatori, in modalità e-learning, per le seguenti tematiche:

- Etica pubblica, comportamenti etici, codici etici;
- Codice di comportamento generale dei dipendenti pubblici e codice di comportamento Integrativo di Amministrazione;
- La prevenzione della corruzione dopo l'aggiornamento del PNA 2023: PIAO, PTPCT e trasparenza
- Il nuovo codice di comportamento dei dipendenti pubblici dopo il DPR 13.06.2023 n.81;
- Nuova disciplina del whistleblowing (D. Lgs.24/2023);
- L'antiriciclaggio nella Pubblica Amministrazione;
- Mappatura dei processi e titolare effettivo nell'antiriciclaggio

Sarà altresì organizzata una formazione generale sul cd. nuovo Codice dei contratti pubblici introdotto con D.Lgs. 36/2023 e sulla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti, alla quale si aggiungerà una formazione settoriale su specifici aspetti delle procedure contrattuali, da attivare su indicazione dei Responsabili delle Divisioni e delle ulteriori strutture competenti dell'Ateneo e da indirizzare al personale coinvolto a vario titolo nelle procedure di gara.

D. Astensione in caso di conflitto d'interessi

La fattispecie dell'astensione in caso di conflitto d'interesse è disciplinata dall'art.6-bis della legge 241/90, introdotto dalla L.190/12, nonché dagli artt. 6 e 7 del DPR 62/2013, secondo cui tutti i dipendenti sono tenuti ad astenersi dallo svolgimento delle attività inerenti alle proprie mansioni nel caso in cui ricorra una situazione di conflitto d'interesse, anche potenziale, o qualora ricorrano ragioni di opportunità o convenienza; specifica norma di riferimento, inoltre, è prevista in ambito contrattuale, all'art.16 del nuovo Codice dei Contratti di cui al D.Lgs. 36/2023.

Al fine di rispettare le norme in materia di conflitti d'interesse e dovere d'imparzialità e buona amministrazione, l'Ateneo predispone e diffonde periodicamente idonee informative a tutti i soggetti coinvolti, responsabilizzando gli stessi sull'osservanza dei doveri di astensione e di immediata comunicazione ai vari responsabili di struttura nel caso di sussistenza di tale conflitto.

Per quanto attiene allo stato di attuazione della misura - in riferimento alle indicazioni dell'Anac (cfr. Linee Guida Anac n. 15; delibere ANAC nn. 65/22 e 66/2022) e a quanto programmato nei precedenti Piani – sono state emanate specifiche circolari, condivise con il Direttore Generale e i Dirigenti competenti, nelle quali:

- sono state ribadite e precisate le modalità operative per la vigilanza sul conflitto di interessi in generale adeguando tra l'altro, la relativa modulistica ([cfr. prot.n.170124 del 04.11.2022](#));
- sono state fornite particolari indicazioni per le procedure di assegnazione di contratti pubblici anche in affidamento diretto, finalizzate, per un verso, ad uniformare le modalità di espletamento delle stesse all'interno delle strutture di Ateneo, e, per altro verso, a confermare l'importanza dell'acquisizione e della

protocollo delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi, nelle fasi indicate ([cfr. circolare prot.n.79133 del 01.06.2023](#))

- sono state comunicate le nuove procedure digitalizzate di monitoraggio di tale ambito, che mettono a disposizione dei Referenti apposita piattaforma on line in sede di autovalutazione e di verifica della sussistenza di situazioni di conflitto di interesse. In particolare, il monitoraggio ha cadenza semestrale, con rendicontazione al 15.02 e al 15.09 rispettivamente per il secondo e primo semestre dell'anno precedente e dell'anno in corso.

Dal monitoraggio effettuato per il primo semestre del 2023 secondo le nuove modalità in sede di autovalutazione, non sono emerse situazioni critiche di conflitto di interesse, con una percentuale di riscontro pari a circa il 51%.

Inoltre, nel corso del 2023, nello specifico nel mese di dicembre, è stata attivata per la prima volta il controllo di II livello sulle procedure di affidamento contrattuale, finalizzato a verificare la presenza agli atti delle dichiarazioni sul conflitto di interessi che i dipendenti coinvolti nella procedura erano tenuti a rendere; l'attività di controllo è stata effettuata sulle procedure di gara di competenza di un Ufficio dell'Amministrazione centrale e di un Dipartimento universitario.

A tal fine, tale attività è stata preceduta in corso d'anno dall'individuazione- da parte di uno specifico gruppo di lavoro - delle modalità tecniche ed amministrative di selezione trasparente ed informatizzata delle procedure contrattuali da sottoporre al monitoraggio di II livello circa l'effettiva presenza delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi.

Dall'esito della verifica è emersa la presenza presso gli uffici delle dichiarazioni circa l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi resa dai soggetti coinvolti a diverso titolo nelle procedure estratte.

Nel corso del 2024:

- si proseguirà nelle attività di verifica a campione sulla presenza e protocollazione agli atti delle strutture coinvolte delle dichiarazioni inerenti al conflitto di interessi; in tal senso saranno organizzate almeno due verifiche – da effettuare presso le strutture dell'amministrazione centrale e le strutture dipartimentali individuate mediante sorteggio - su una procedura di affidamento contrattuale identificata anch'essa mediante sorteggio.
- particolare attenzione dovrà essere posta da parte degli uffici competenti sulla necessità che la dichiarazione relativa all'assenza di situazioni di conflitto di interessi sia prodotta dal titolare effettivo dei soggetti partecipanti alle gare per l'affidamento dei contratti pubblici. A tal fine potranno essere effettuati controlli a campione sulle strutture interessate;
- l'attività di verifica in ordine alle dichiarazioni di assenza di conflitto d'interessi sarà effettuata in tutte le altre procedure in relazione alle segnalazioni pervenute tramite la piattaforma del whistleblowing;
- inoltre, sarà verificata – in collaborazione con il dirigente dell'area di riferimento – la possibilità di creare un repertorio Titulus per la conservazione delle dichiarazioni in parola.

E. Verifica per la formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la P.A.

L'art.35-bis del D.Lgs. 165/01 indica che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del tit. 2 del libro II del Codice penale:

- a) non possono fare parte anche con compiti di segreteria di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) 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 attribuzione di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

c) 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.

Tale disposizione integra i regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina di relativi segretari.

Considerata la rilevanza dell'ambito per le finalità di prevenzione, il presidio delle misure è di carattere continuativo da parte del Referenti, con una costante attività di monitoraggio sull'attuazione delle stesse.

Inoltre, anche per il 2024-2026:

- ❖ con riferimento alle procedure di reclutamento, l'Ateneo continuerà ad utilizzare la piattaforma integrata PICA per la presentazione "a pena di esclusione" per via telematica, delle domande di partecipazione, dei titoli posseduti, nonché dei documenti e delle pubblicazioni.

-per il personale docente e ricercatore

- *formazione delle commissioni giudicatrici*

L'Ateneo, per la nomina delle commissioni relative alle procedure di selezione per la chiamata dei docenti (professori di I e II fascia e ricercatori), attua le opportune misure di prevenzione avvalendosi di procedure informatiche, così come previsto dal Regolamento per la disciplina della chiamata dei professori, che prevede il sorteggio dei docenti chiamati a far parte delle commissioni di selezione a cura dell'ufficio di reclutamento del Personale (cfr. art.6 DR. 208/2021 e art.8 del DR emanato con D.R. n. 588 del 30.06.2015, modificato con [D.R. n. 493 del 07.06.2019](#) e con [D.R. n. 861 del 06.10.2021](#)).

In particolare, per l'individuazione dei componenti si ricorre alla modalità di sorteggio telematico basato su liste di soggetti in possesso dei medesimi requisiti previsti per la partecipazione alle commissioni dell'abilitazione scientifica nazionale. Ai fini di massima trasparenza e di possibile partecipazione a tale procedimento di sorteggio, è dato opportuno avviso sul sito web d'Ateneo con congruo anticipo (almeno cinque giorni prima del sorteggio). L'Ateneo altresì verifica le ipotesi di astensione obbligatoria di cui all'art. 51 cpc, con l'acquisizione delle opportune dichiarazioni dei commissari evidenziando, altresì, ai Direttori di Dipartimento che per la formazione delle liste dei soggetti sorteggiabili come candidati, l'individuazione di tali nominativi viene effettuata anche con una verifica a priori di tali incompatibilità.

- *procedure valutative ex art. 24 comma 6) della legge 240/2010*

l'utilizzo delle procedure valutative ai sensi dell'art.24 comma 6 della legge 240/2010 è limitato esclusivamente alle procedure che gravano sui piani straordinari di reclutamento, così come previsto dai DD MM 84/2020 e 561/2021.

- per il personale tecnico amministrativo

- *formazione delle commissioni giudicatrici*

La formazione delle commissioni giudicatrici terrà conto del principio di rotazione degli incarichi tra il personale in servizio presso l'Ateneo, nel rispetto dei requisiti previsti nel Regolamento emanato con D.R. 784 del 26.07.2012, oltre che delle competenze esterne, dandone idonea pubblicazione sulle pagine di Amministrazione Trasparente specificamente previste.

- ❖ con riferimento all'assunzione del personale, l'Ateneo predispone le opportune verifiche sia in merito all'esistenza di condanne penali o carichi pendenti, attuando in questo caso le opportune valutazioni rispetto alla possibilità di svolgere attività di pubblico impiego e precisamente:

- per il personale docente e ricercatore

gli uffici competenti effettuano verifiche su tutte le autocertificazioni rilasciate dal personale neoassunto.

- *per il personale tecnico amministrativo e dirigenziale*

l'ufficio competente procede in relazione alle autocertificazioni rilasciate in sede di assunzione del personale TA, al controllo per tutte le dichiarazioni relative ai carichi pendenti e ai procedimenti penali mediante richiesta del casellario giudiziale ai competenti uffici giudiziari, al controllo totale sulle dichiarazioni di insussistenza di altri rapporti di impiego o di situazioni di incompatibilità qualora, all'atto dell'assunzione, il dipendente dichiara di aver svolto professioni per le quali è prevista l'iscrizione ad un albo o l'apertura della partita IVA, nonché, a campione, per le autocertificazioni circa i titoli di studio posseduti, mediante richiesta agli istituti scolastici e/o universitari che li hanno rilasciati.

F. Inconferibilità e incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

Il D.lgs. 39/2013 disciplina sia le disposizioni in materia di inconferibilità di incarichi sia presso le PPAA e presso gli enti privati in controllo pubblico, sia le posizioni di incompatibilità per posizioni dirigenziali.

L'Ateneo richiede annualmente ai propri dirigenti di produrre le specifiche dichiarazioni in ordine all'insussistenza di cause di incompatibilità relative agli incarichi dirigenziali; la richiesta viene altresì effettuata nell'ipotesi di conferimento di nuovi incarichi dirigenziali. Tali dichiarazioni sono pubblicate sul sito di Ateneo, nella sezione Amministrazione Trasparente - Personale.

G. Rotazione del personale e degli incarichi

La rotazione del personale (dirigenti, responsabili degli uffici/strutture, dipendenti) facenti parte delle strutture caratterizzate da attività maggiormente a rischio (cd. rotazione ordinaria di cui all'art.1, co.5 lett. b) e co.10, lett. b) legge 190/2012) quale misura di prevenzione della corruzione si realizza tenendo conto delle esigenze organizzative e gestionali dell'Ateneo ed in coerenza alle indicazioni dell'ANAC sull'argomento (cfr., tra l'altro, delibera ANAC n.831/2016, allegato 2 al PNA 2019, PNA 2022 e PNA 2023).

Tale misura è prevista anche con riferimento all'attribuzione di specifici incarichi a dipendenti in attività maggiormente a rischio (quali, ad esempio, RUP, incarichi tecnici relativi alle procedure di affidamento; incarichi del personale coinvolto nelle procedure di reclutamento di personale e di accesso agli studenti o di valutazioni a vario titolo individuate).

A tale misura organizzativa di carattere generale e preventivo si affianca la rotazione cd. straordinaria, prevista e disciplinata dall'art.16, co. 1, lett. l-quater) del D.Lgs 165/2001 e s.m.i., quale misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi secondo cui, a seguito del monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, viene disposta, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

L'Ateneo in generale è tenuto ad attuare con specifici provvedimenti organizzativi la rotazione ordinaria garantendo in maniera sistemica l'alternanza delle risorse, ad effettuare l'assegnazione del personale tecnico-amministrativo e gli spostamenti dello stesso tenendo conto delle professionalità e della formazione acquisita e a garantire la rotazione degli incarichi nelle procedure di formazione delle commissioni concorsuali, in coerenza con quanto indicato alla lettera E) delle presenti misure di prevenzione.

Il processo riorganizzazione amministrativa, avviato nel 2023 in attuazione del precedente PIAO, ha delineato compiutamente nuove strutture dirigenziali e l'assegnazione dei relativi incarichi dirigenziali, ivi compresi quelli di nuova attribuzione, garantendo in tal modo anche la rotazione dei dirigenti; peraltro, la realizzazione dei complessivi livelli organizzativi e la redistribuzione di competenze tra le nuove strutture organizzative, in corso di attuazione, determinerà anche una necessaria rotazione del personale.

In tale contesto, nel 2024-2026, in linea con quanto sottolineato dall'ANAC, dovrà considerarsi:

- il principio di rotazione degli incarichi, ivi compreso quello di RUP, tenendo conto delle competenze

professionali e dei fabbisogni di personale e formativi;

- la specifica formazione professionale del Responsabile Unico del Progetto, dei delegati e in generale di tutto il personale preposto alla gestione dei fondi di cui al PNRR (tra cui i segretari amministrativi e il personale dei dipartimenti), nonché in relazione all'assegnazione degli incarichi tecnici e di valutazione.

H. Svolgimento attività ed incarichi extraistituzionali

L'art. 53 D. Lgs. 165/2001, come modificato dalla legge 190/2012, disciplina lo svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici disponendo, tra l'altro, che:

- in sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, le amministrazioni debbono valutare tutti i profili di conflitto di interesse, anche quelli potenziali (co. 7);
- il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti (co. 12);
- il regime delle comunicazioni al D.F.P. avente ad oggetto gli incarichi si estende anche agli incarichi gratuiti.

L'Ateneo ha disciplinato il regime del conferimento di incarichi sia per il personale tecnico-amministrativo che per il personale docente e ricercatore, individuando modalità e limiti per tale conferimento mediante specifici regolamenti e circolari. In particolare:

- con D.R. n. 909/2018 l'Ateneo ha emanato apposito regolamento per gli incarichi extraistituzionali per i docenti e i ricercatori, secondo le indicazioni espresse dall'ANAC e dal Miur con atto di indirizzo n. 39/2018; inoltre, l'ufficio competente con specifiche note, riferite prevalentemente alle comunicazioni di attività liberamente consentita, richiama gli interessati circa l'applicazione delle disposizioni regolamentari e legislative in materia di incarichi extraistituzionali, ricordando l'obbligo di comunicare l'incarico con congruo anticipo al fine di consentire le dovute verifiche da parte dell'Ateneo, con particolare riferimento alla sussistenza di eventuali conflitti di interesse;
- il conferimento degli incarichi al personale tecnico-amministrativo è stato disciplinato dal regolamento emanato con DR 828/2004;
- con specifico provvedimento (DR 284/2018) è stata nominata la dott.ssa Clementina D'Onofrio quale Responsabile di Ateneo nel sistema PerlaPa con il compito di coordinare e supportare tutti i responsabili delle strutture dell'Ateneo negli adempimenti previsti dall'art.53, cc. 11, 12, 13 e 14 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. in materia di Anagrafe delle Prestazioni; con successive circolari sono state disciplinate le procedure connesse all'Anagrafe delle Prestazioni ai sensi dell'art.53 del D.Lgs. 165/01 con riferimento alle comunicazioni relative agli incarichi conferiti ed autorizzati ai propri dipendenti, ai dipendenti di altra PA e a consulenti e collaboratori esterni.

In attuazione di quanto previsto nel precedente Piano, nel corso del triennio 2024-2026 gli uffici competenti proseguiranno nell'applicazione del regolamento. In particolare, dal 2024:

- con particolare riferimento alla disciplina per il personale tecnico-amministrativo, verificheranno l'esigenza di aggiornamento della stessa anche per quanto riguarda la formalizzazione della documentazione
- proseguiranno i controlli sui contenuti delle autocertificazioni in merito alle ore, all'attività svolta e alla durata dell'incarico in modo preventivo e su tutte le pratiche mediante verifica della documentazione allegata;
- verificheranno, con appositi controlli, le segnalazioni pervenute aventi ad oggetto lo svolgimento di incarichi extraistituzionali non autorizzati, dandone tempestivamente comunicazione al RPCT, anche all'esito dell'istruttoria espletata;
- coadiuveranno il RPCT per le segnalazioni pervenute tramite la procedura del Whistleblowing.

I. Verifica situazioni e aggiornamento della disciplina in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro - pantouflage.

La L. n. 190/2012 e s.m.i. ha introdotto al comma 16-ter dell'art.53 del D.Lgs. n. 165/2001, una norma per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione

del rapporto di lavoro; si prevede una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la “convenienza” di accordi fraudolenti.

L’ambito della norma è riferito a quei dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell’amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

I già menzionati soggetti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l’amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

In tal senso, l’Ateneo allo stato:

nei bandi di gara e negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, inserisce la condizione 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;

prevede l’esclusione dalle procedure di affidamento dei soggetti per i quali sia emersa la violazione del divieto di pantouflage;

considera la nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti in violazione della normativa in materia, ed il divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi di contrattare con l’Ateneo per i successivi tre anni.

Nel corso del 2024-2026 per lo sviluppo della misura:

- si avvieranno azioni di sensibilizzazione del personale sul rispetto di tale divieto;
- si proseguirà, da parte degli uffici competenti, alla consegna di apposita modulistica informativa negli atti di assunzione del personale e nei provvedimenti di cessazione dal servizio, opportunamente rese conoscibili dai dipendenti in merito al divieto di pantouflage, dandone specifica evidenza e rendicontazione al RPCT.

J. Ridefinizione delle situazioni di rischio dell’area contrattuale e aggiornamento della normativa interna.

Con riferimento all’area di rischio contrattuale, occorre tener conto che il nuovo Codice dei contratti pubblici adottato con il D.Lgs. 36/2023, oltre a confermare le disposizioni semplificatorie e derogatorie riguardanti le procedure contrattuali attuative di progetti finanziati con i fondi del PNRR/PNC, ha riproposto, nell’ambito della disciplina ordinaria, diverse disposizioni in precedenza dettate al solo fine di fronteggiare l’emergenza Covid-19 e di realizzare tempestivamente il PNRR/PNC (contenute in particolare nel d.l. 32/2019, nel d.l. 76/2020 e nel d.l. 77/2021).

Per tal verso, una serie di norme avente originariamente un carattere provvisorio è entrata a far parte in modo permanente della disciplina dei contratti pubblici, determinando, quale conseguenza, un incremento del rischio complessivo legato alla gestione delle procedure contrattuali.

L’importante criticità venutasi a manifestare rende necessaria l’integrale revisione della mappatura dei processi specifici dell’area contrattuale, che andrà dunque realizzata non soltanto per tener conto della nuova distribuzione delle competenze derivante dalla riorganizzazione amministrativa dell’Ateneo, ma anche al fine di identificare puntualmente le nuove situazioni di rischio e definire le conseguenti misure di prevenzione e contrasto.

La revisione in questione verrà realizzata dalle unità organizzative competenti (Divisioni, Uffici e Dipartimenti universitari) e terrà conto, per la definizione degli eventi rischiosi e delle possibili misure di prevenzione, dello schema riportato nella Tabella 1 del PNA 2023, nonché delle ulteriori indicazioni fornite dall’ANAC ai fini della specifica individuazione dei casi di conflitto di interessi (cfr. delibera del 5 giugno 2019 - Linee Guida n. 15 - par. 10).

In attesa del completamento delle attività di revisione, si farà riferimento alla mappatura dei processi allegata al PTPCT 2023-2025, nonché al catalogo dei rischi e delle misure anticorruzione allegato al presente Piano come integrato dalla menzionata Tabella 1 del PNA 2023.

Nel corso del triennio 2024-2026, i responsabili delle unità organizzative con competenze in ambito contrattuale forniranno, inoltre, tutte le indicazioni necessarie alla revisione e all’aggiornamento della

normativa interna per la parte inerente alle procedure di gara, e provvederanno, ove ritenuto necessario, a proporre l'adozione di apposite disposizioni regolamentari in materia e a diffondere circolari su temi specifici.

K. Patti d'integrità negli affidamenti

Secondo l'art. 1 co. 17 della legge 190/2012 le stazioni appaltanti predispongono e utilizzano, di regola, protocolli di legalità o patti d'integrità per l'affidamento di commesse; per tale finalità esse possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara e di risoluzione del contratto.

L'Ateneo dal 2012 ha sottoscritto con la Prefettura di Caserta un Protocollo di legalità per la trasparenza delle procedure di appalto, che consente di rafforzare il perseguimento dell'interesse pubblico alla legalità, alla trasparenza nelle procedure concorsuali d'appalto e alla tutela del sistema delle imprese dal rischio di infiltrazione camorristica. Infatti, a conclusione delle procedure di gara indette da questa Amministrazione, le clausole di tale Protocollo devono essere sottoscritte dalle imprese in sede di stipula del contratto o subcontratto, pena la decadenza dall'aggiudicazione.

Nel corso del triennio 2024-2026 si continuerà a dare attenzione, da parte delle strutture dirigenziali competenti, alla sottoscrizione di tale protocollo da parte delle imprese al fine di garantire il rispetto delle prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari circa l'insussistenza di rapporti di parentela o di familiarità con i soggetti che hanno partecipato alla definizione della procedura di gara e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interessi che insorga successivamente.

L. Rafforzamento delle misure di conoscibilità in materia di finanziamento della ricerca.

L'ambito della ricerca è stato specificamente considerato dall'ANAC nella delibera 1208/2017 e dal MIUR nell'Atto di indirizzo del 5/5/2018 che ha posto particolare attenzione alle fasi della programmazione generale della ricerca, della progettazione, della valutazione e finanziamento dei progetti, dello svolgimento della ricerca e dell'esito e diffusione dei risultati.

Al riguardo, l'Ateneo:

- si impegna a determinare regole che permettano a tutti i ricercatori di avere le medesime possibilità di accedere ai bandi e di elaborare e vedere valutati i progetti;
- adotta misure che favoriscono la massima circolazione delle informazioni sui bandi e le facilities di Ateneo nei riguardi di tutti i ricercatori interni interessati o potenzialmente interessati;
- attua politiche e specifiche misure per premiare la qualità e migliorare l'attitudine alla Ricerca dei giovani, mediante programmi annuali con risorse finalizzate;
- pubblicizza tali programmi sul sito web di Ateneo alla pagina dedicata della Ricerca, per garantire la più ampia circolazione delle informazioni in tale area, relative anche ai finanziamenti internazionali, europei e nazionali, nonché una maggiore conoscenza delle varie procedure di riferimento;
- prevede l'acquisizione di strumenti gestionali informatici per la valutazione dei prodotti della ricerca;
- invita costantemente il personale docente ad iscriversi alla banca dati REPRISE, registro digitale di esperti scientifici indipendenti per la valutazione dei progetti di ricerca, al fine di supportare l'ampliamento del numero dei valutatori dei progetti finanziati.

Nel corso del 2023 si è proceduto alla mappatura dei processi per la gestione dei progetti di ricerca dettagliando le fasi di progettazione, valutazione e finanziamento dei progetti, gestione e rendicontazione, esito e diffusione dei risultati; tale mappatura, che ha individuato anche il livello di rischio, è stata considerata ai fini dell'aggiornamento del presente Piano.

Nel corso del triennio 2024-2026 si proseguirà nell'attuazione delle azioni sopra indicate, di carattere continuativo, ponendo particolare attenzione anche alla gestione dei progetti finanziati con le risorse di cui al PNRR, ed implementando eventualmente le misure di prevenzione e di contrasto.

M. Vigilanza di enti e società partecipate

A seguito dell'adozione del proprio Piano di razionalizzazione delle società partecipate (settembre 2017), l'Ateneo attua annualmente i necessari aggiornamenti dello stesso monitorando e valutando l'opportunità di partecipare con quote a società esterne, allo scopo di confermare il mantenimento delle partecipazioni societarie detenute dall'Ateneo o di recedere dalle società non conformi ai parametri di cui all'art. 20 D. Lgs. 175/2016, con contestuale richiesta di reintegro della quota di partecipazione detenuta.

In particolare, da ultimo, facendo seguito al costante monitoraggio, con delibere nn. 181 e 179 del 19.12.2023 rispettivamente del SA e del CdA è stato approvato il mantenimento di alcune partecipazioni societarie detenute dall'Ateneo nel rispetto dei requisiti di legge e confermata la volontà dell'Ateneo di recedere da alcuni enti, con contestuale richiesta di reintegro della quota di partecipazione detenuta.

Nel corso del 2024-2026, l'Ateneo aggiornerà annualmente il Piano di razionalizzazione delle società partecipate; tale aggiornamento è reso noto dal Referente competente attraverso la pubblicazione delle determinazioni degli organi sul sito web di Ateneo.

N. Rafforzamento dell'utilizzo degli strumenti informatici nelle procedure amministrative

Gli obiettivi di digitalizzazione sono finalizzati oltre che a snellire e velocizzare i procedimenti anche a renderli maggiormente efficienti, economici, più trasparenti e verificabili; l'implementazione digitale delle procedure, quindi, si pone anche come misura di prevenzione della corruzione.

L'Ateneo già da alcuni anni ha accresciuto l'impiego degli strumenti informatici nell'espletamento delle procedure, così come indicato nello specifico paragrafo 2.2.4 a cui si rinvia, quale parte integrante della presente sezione.

Nel corso del triennio 2024-2026 si proseguirà nel rafforzamento delle procedure informatiche e di comunicazione per migliorare la digitalizzazione dei processi amministrativi, oltre che la qualità dei servizi, sia in termini di attività connesse alla didattica, all'accesso in sicurezza da parte degli utenti, che di conservazione dei dati e di sviluppo dei sistemi di monitoraggio.

O. Tutela del dipendente che effettua segnalazione d'illecito

In applicazione dell'art. 54 bis D.lgs. 165/2001, già dal 2019 l'Ateneo ha attivato procedure per l'inoltro delle segnalazioni di illeciti da parte del dipendente pubblico (Whistleblowing) rendendo disponibile, oltre ad appositi moduli per inoltrare le segnalazioni secondo canali e tecniche tradizionali, un'apposita piattaforma online per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni di fatti illeciti, che garantisce la tutela della riservatezza e l'anonimato del segnalante.

A tutela dei soggetti interessati la segnalazione è sottratta all'accesso agli atti previsto dalla L. n. 241/1990.

Nel 2023, in considerazione del D.Lgs n. 24/2023 (cd. nuovo decreto Whistleblowing) e delle successive linee guida Anac (delibera n. 311 del 12 luglio 2023), l'Ateneo ha approvato con delibera CdA n. 144/2023 apposita regolamentazione riguardante *Procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni di Whistleblowing dell'Università degli Studi della Campania L. Vanvitelli* che possono essere consultate alla pagina <https://www.unicampania.it/index.php/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/altri-contenuti-corruzione/segnalazione-di-illeciti-e-irregolarita-whistleblowing> del sito di Ateneo.

Nel corso del 2023 è pervenuta una sola segnalazione di whistleblowing tramite applicativo online, la cui gestione ha consentito un miglioramento delle procedure di riferimento.

Per il 2024, anche in considerazione della nuova normativa, il whistleblowing e la disciplina di riferimento sarà oggetto di sensibilizzazione nell'ambito di incontri in-formativi, anche da parte del RPCT, al fine di rendere chiare le garanzie riconosciute al segnalante.

2.3.2 Programma per la Trasparenza

L'Ateneo adotta una serie di misure e promuove iniziative volte ad incentivare la cultura della trasparenza. In generale, l'attuazione della disciplina della trasparenza richiede una sinergia tra varie azioni: pubblicazione online dei dati sul sito internet dell'Ateneo, svolgimento di attività più specificamente volte a diffondere la cultura della conoscibilità del dato amministrativo.

L'Ateneo mette a disposizione degli utenti le informazioni che ritiene possano risultare loro utili, anche in misura ulteriore rispetto agli obblighi di legge e comunque conformemente alla disciplina sulla privacy.

Inoltre, al fine di migliorare il servizio offerto, sono previsti strumenti di rilevazione dell'opinione degli utenti.

a) Obblighi di pubblicazione e sezione Amministrazione trasparente

L'Ateneo persegue la finalità di garantire la trasparenza come accessibilità totale mediante la pubblicazione nel proprio sito istituzionale, in apposita sezione di facile accesso e consultazione, denominata Amministrazione trasparente di dati ed informazioni necessarie a garantire la più ampia partecipazione degli utenti, con particolare riferimento a quelli la cui pubblicazione è richiesta per legge, raggruppati nelle sezioni e sottosezioni individuate dall'ANAC con delibera n. 1310 del 29.12.2016, e dagli aggiornamenti del PNA 2022 e 2023.

Con specifica tabella allegata al presente Piano, sono individuate, per ogni singolo obbligo di pubblicazione indicato dall'Anac, le strutture tenute all'elaborazione e trasmissione dei dati, distinguendole da quelle - ove diverse - cui spetta la pubblicazione dei dati, le tempistiche di monitoraggio per ogni singolo obbligo di pubblicazione e le strutture responsabili dello stesso.

Ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici, tenuto conto delle modifiche intervenute in materia con il nuovo Codice dei Contratti di cui al D.Lgs. 36/2023, si rinvia alle indicazioni fornite dall'Anac con delibera n.264/2023, e ai successivi aggiornamenti alla stessa.

Da ultimo, si è tenuto conto delle modifiche legislative in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture previste dal nuovo Codice dei Contratti di cui al D.Lgs. 36/2023 che modificano di molto la disciplina sugli obblighi di pubblicazione.

La tabella pubblicata tiene conto dell'effettiva organizzazione esistente allo stato, sulla base della riorganizzazione allegata al presente documento per come attuata; pertanto, la stessa sarà modificata parallelamente all'attuazione della riorganizzazione.

L'eventuale esigenza di aggiornamento e modifica di tale tabella in corso d'anno è disposta con provvedimento del Responsabile della Trasparenza, e comunicata agli organi di indirizzo in sede di relazione annuale.

L'implementazione delle pubblicazioni dal 2017 è affidata ai Referenti competenti per aree anche per il tramite dei Responsabili dei Procedimenti di Pubblicazione nominati e/o confermati con provvedimento del Direttore Generale per ciascuna struttura dirigenziale e Centro di servizi, e debitamente formati in modo da garantire una tempestiva e corretta pubblicazione dei dati e delle informazioni da riportarsi nella sezione Amministrazione trasparente.

Tale funzione deve essere svolta in maniera continuativa per garantire l'efficacia e l'appropriatezza dei dati pubblicati nella sezione ed è sottoposta a verifica da parte del RPCT, che ne riferisce all'amministrazione e nel corso del 2024 dovrà verificarsi l'esigenza di aggiornamento in relazione alla riorganizzazione in atto.

Inoltre, nella sezione Amministrazione trasparente è presente un contatore di visite che consente la pubblicazione dei dati relativi alle visite e agli accessi alla sezione, con cadenza mensile.

Per quanto riguarda lo stato attuazione degli obblighi di pubblicazione nel corso del 2023 è stata interamente aggiornata la sottosezione "Bandi di gara e contratti" con una serie di azioni volte ad uniformare le pubblicazioni delle procedure di gara gestite a livello centrale e dipartimentale anche mediante l'utilizzo sistemico della piattaforma U-BUY in conformità alle indicazioni dell'Anac (cfr. Delibere n. 7/2023 e n. 203/2023). Tale semplificazione migliorerà, a regime, la fruibilità di consultazione dei dati garantendo la

visione delle specifiche voci contenute nella macroarea “Bandi di gara e contratti nonché, ove correttamente implementate, la tracciabilità e trasparenza delle attività svolte (cfr. Circolare n.172637 del 14.11.2023). Inoltre, nel corso del 2023 la sezione è stata ampliata con l’inserimento della voce *Attuazione delle misure PNRR*, in cui pubblicare gli atti normativi adottati e gli atti amministrativi emanati per l’attuazione delle misure di competenza, visionabili mediante la piattaforma informatizzata U-BUY consentendo una più efficace tracciabilità delle procedure.

b) Accesso civico

Ferma restando la disciplina in materia di accesso documentale (di cui al capo V della legge 241/90 e s.m.i.), chiunque ha diritto di richiedere documenti, informazioni e dati che l’Ateneo ha l’obbligo di pubblicare, nel caso sia stata omessa la loro pubblicazione.

La partecipazione degli *stakeholders* è garantita, altresì, dal rispetto delle vigenti previsioni in materia di accesso di cui all’art.5 co.2 del D. lgs. 33/2013 e s.m.i., che riconosce il diritto di chiunque di accedere ai dati ed ai documenti detenuti dall’Ateneo, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.

L’Ateneo, con D.R. n.622 del 26.07.2018, ha approvato il *Regolamento unico sulla trasparenza: disciplina sul procedimento amministrativo e accesso*, cui si rimanda per la disciplina completa in materia di accesso civico, contenente anche le indicazioni operative per l’esercizio di tale diritto.

Anche per sviluppare l’utilizzo delle tecnologie informatiche legate ad un’effettiva realizzazione della cittadinanza digitale, nel 2023 l’Ateneo ha predisposto sul proprio sito di ateneo la procedura informatica per le istanze/ricieste di [accesso civico semplice](#), [accesso civico generalizzato](#) e accesso documentale attraverso la piattaforma elixform per garantire la massima diffusione della trasparenza e correttezza dell’informazione.

c) Ulteriori iniziative per la diffusione della trasparenza

Oltre a far fronte agli obblighi di legge, l’Ateneo introduce ulteriori misure e iniziative per stimolare la diffusione di buone pratiche in materia di trasparenza e garantire i migliori servizi ai propri *stakeholders* sia interni che esterni.

Gli *stakeholders* maggiormente significativi per questo Ateneo sono gli studenti, il personale docente, ricercatore e tecnico amministrativo, il mondo produttivo e altri Atenei, enti, associazioni e fondazioni e consorzi con finalità di studio e ricerca.

Ai fini della completa attuazione della normativa in materia di trasparenza che rende il procedimento amministrativo permeabile alla collettività diviene fondamentale garantire un’ampia partecipazione degli *stakeholders* e pertanto si prevedono le seguenti iniziative:

✓ Sito internet di Ateneo e siti dei dipartimenti

Il sito internet di Ateneo, unitamente ai siti dei singoli dipartimenti, è uno strumento fondamentale per la diffusione di informazioni utili allo *stakeholder*.

Attraverso il costante monitoraggio e la più ampia implementazione delle pubblicazioni, i Responsabili delle strutture di ricerca e di didattica, con il supporto del Centro di servizi per la Comunicazione, provvedono a garantire la massima diffusione della trasparenza e della correttezza delle informazioni, anche mediante la pubblicazione sui propri siti di ogni documento analogo a quelli espressamente indicati nel presente Programma.

Nel sito stesso, inoltre, l’Ateneo ha inserito quale strumento di rilevazione dell’effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti il link *Dati di monitoraggio*, presente nel *footer* del sito stesso, con il quale è possibile consultare i dati statistici, raccolti con cadenza mensile, relativi agli accessi al sito web istituzionale versione italiana www.unicampania.it; in particolare, i dati riportano il numero di visitatori, quello delle visite e il numero di pagine visitate.

I dati non comprendono gli accessi ai siti di Dipartimento, Scuole o di altre strutture dell’Ateneo.

✓ *Relazioni con gli utenti e nuovi canali di comunicazione*

All'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) con il coordinamento della struttura dirigenziale di riferimento (Divisione Pianificazione, Trasparenza e Valutazione), sono assegnate le funzioni di raccordo, informazione e raccolta dei suggerimenti e commenti da parte dell'utenza, da trasmettere al Responsabile per la Trasparenza.

Inoltre, la partecipazione degli *stakeholders* è garantita:

- dalla collaborazione proattiva del Responsabile per la Trasparenza con altri organismi competenti dell'Ateneo (Nuclei di valutazione, CUG) in merito alla verifica del grado di soddisfazione dei livelli di trasparenza, anche in un'ottica di *customer satisfaction* dei servizi d'Ateneo
- dallo sviluppo di processi di raccolta di informazioni che consentano all'Amministrazione di conoscere il livello di utilità e di utilizzazione dei dati pubblicati nonché eventuali reclami sulla qualità delle informazioni pubblicate ovvero in merito ai ritardi o inadempienze riscontrate; a tal fine saranno predisposti appositi questionari, anche in modalità online. Gli esiti delle rilevazioni degli *stakeholders* saranno utilizzati dall'Ateneo per la rielaborazione annuale dei documenti del ciclo della performance e per il miglioramento dei livelli di trasparenza.

L'Ateneo, consapevole dell'importanza nella comunicazione istituzionale contemporanea dell'utilizzo dei social media, è presente sui principali network con profili ufficiali sui canali di Facebook, Twitter, Instagram e YouTube. Alimentate da specifiche strategie di gestione, le pagine social di Ateneo condividono lo scopo prioritario di contribuire alla diffusione e alla comunicazione, aggiornata e costante, di notizie di interesse su iniziative, eventi e progetti organizzati e/o promossi dall'Ateneo. Attraverso i social network, l'Ateneo favorisce la partecipazione, il confronto e il dialogo con i propri interlocutori, migliorando l'engagement con l'utenza.

✓ *Giornate della Trasparenza e incontri in-formativi*

L'Ateneo si impegna altresì a programmare apposite *Giornate della trasparenza* al fine di coinvolgere gli *stakeholders* per la promozione e la valorizzazione della trasparenza, nel corso delle quali viene presentata la relazione di Performance.

Anche le risultanze derivanti dallo svolgimento delle Giornate della trasparenza sono utilizzate dall'Ateneo per la rielaborazione annuale dei documenti del ciclo della performance e per il miglioramento dei livelli di trasparenza.

✓ *Formazione del personale in materia di trasparenza*

L'Ateneo adotta, inoltre, apposite misure volte a rafforzare e diffondere la cultura della trasparenza e del corretto uso delle informazioni, in particolare attraverso corsi di formazione del personale anche a distanza.

Tenuto conto delle connessioni tra i temi di privacy e trasparenza, già dal 2019 sono stati erogati corsi sul Regolamento UE 679/2016 (GDPR) e sul D.Lgs 101/2018, e che sono continuati anche negli anni successivi con modalità on line; l'erogazione di tali corsi proseguirà nel triennio successivo anche in collegamento con le esigenze formative rappresentate dal DPO.

2.3.3. Attuazione del Programma e responsabilità

Al RPCT è garantita la massima collaborazione di tutti gli organi, organismi, strutture e uffici dell'Ateneo, in particolare di quelli operanti in settori addetti alla cultura della integrità e della prevenzione dell'illegalità quali, tra gli altri, il Garante di Ateneo, l'ufficio preposto alla gestione dei procedimenti disciplinari, nonché degli organi di controllo interni preposti alla valutazione della performance. Per un'efficace attuazione del complessivo Programma sono indicati di seguito le fasi di verifica e le responsabilità.

Monitoraggio

▪ Monitoraggio: programmazione e attuazione delle misure di prevenzione

Il monitoraggio ha ad oggetto l'attuazione delle misure di prevenzione e la verifica dell'idoneità delle stesse al trattamento del rischio; in tal senso, la programmazione del monitoraggio è diretta dal RPCT che si avvale della struttura organizzativa di supporto e dei Referenti. Il RPCT dispone, in piena autonomia, controlli aventi ad oggetto l'osservanza delle prescrizioni previste dal Piano, anche avvalendosi dei Referenti. Le strutture, gli uffici e tutto il personale coinvolto devono consentire tali attività, garantendo la massima collaborazione e disponibilità durante lo svolgimento delle attività di controllo.

L'attuazione del monitoraggio si realizza:

- in una prima fase, da parte dei ai Referenti della prevenzione della corruzione che, in sede di autovalutazione hanno la responsabilità di informare il RPCT dell'attuazione delle misure di trattamento del rischio, valutando anche l'utilità delle stesse; nello specifico, i Referenti sono tenuti a compilare report semestrali segnalando, ove presenti, gli eventi rischiosi ed i potenziali rischi, essendo necessario in ogni caso un riscontro a tale processo di monitoraggio. In tal senso, i Referenti saranno sollecitati alla doverosità di tale riscontro, la cui mancanza sarà segnalata ai competenti uffici disciplinari. Il RPCT può effettuare verifiche successive sulle informazioni rese in sede di autovalutazione con richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi elemento che possa comprovare l'effettiva attività svolta;
- mediante un secondo livello di verifica del RPCT, con il supporto dei Referenti, partendo dal campionamento di alcune misure, al fine di garantire un giudizio più neutrale e oggettivo;
- con l'attività di monitoraggio di ulteriori attività, non pianificate, di cui si è venuti a conoscenza, ad esempio a seguito di segnalazioni che pervengono tramite la procedura di whistleblowing o con altre modalità;
- con la possibilità di organizzare incontri in-formativi e ricognitivi con i Referenti.

Anche per il triennio 2024- 2026 l'attività di verifica prevede:

- il monitoraggio informatizzato dei procedimenti a rischio corruzione da parte di tutti i Referenti della prevenzione della corruzione; tenuto conto che gli esiti del monitoraggio per il I semestre 2023 hanno dato luogo ad un riscontro pari a circa il 51%, nel corso del 2024-2026 si proseguirà nell'azione di sensibilizzazione dei Referenti sulla materia, evidenziando che il mancato riscontro dall'anno 2024 sarà segnalato ai competenti uffici disciplinari;
- il prosieguo del monitoraggio di secondo livello sulle procedure di gara con particolare riferimento alle dichiarazioni sull'assenza del conflitto di interessi e alla protocollazione delle stesse;
- lo sviluppo di ulteriori monitoraggi di secondo livello, partendo dal campionamento di alcune misure, con il supporto dei Referenti di area;
- l'organizzazione di incontri in-formativi e ricognitivi con i Referenti.

▪ Monitoraggio specifico per garantire la trasparenza

La vigilanza sull'attuazione dello specifico Programma spetta al RPCT oltre che agli organi di indirizzo e di controllo dell'Ateneo che nell'ambito delle attività di monitoraggio del Programma per la trasparenza:

- a) verifica il corretto adempimento degli obblighi di trasparenza, comunicazione, pubblicità e diffusione delle informazioni da parte dei Referenti, secondo le rispettive competenze e responsabilità, avvalendosi delle strutture a tale scopo individuate; in relazione alla loro gravità, poi, il RPCT segnala i casi di mancato o ritardato adempimento al DG per gli aspetti di competenza, ivi compresi l'attivazione dei procedimenti disciplinari, informandone anche l'OIV e il Rettore;
- b) verifica il corretto censimento delle richieste di accesso e i loro esiti all'interno del registro degli accessi;
- c) invia, con cadenza annuale, all'OIV una relazione sullo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione ai fini della relativa validazione, utilizzando le schede predisposte dall'ANAC.

Riesame

Il riesame riguarda il funzionamento del sistema di prevenzione della corruzione complessivamente inteso, comprensivo delle fasi del processo di gestione del rischio ed è finalizzato all'individuazione di eventuali rischi emergenti nonché di processi organizzativi non ancora mappati.

L'attività di riesame, con frequenza almeno annuale, è coordinata dal RPCT e può essere supportata dal contributo dell'OIV e/o delle strutture di vigilanza o audit interno.

Il RPCT segnala al Rettore e all'OIV le disfunzioni rilevate inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza indicando, ove chiaramente individuabili, ai fini dell'esercizio dell'azione disciplinare, i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Obblighi di informazione

Per le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione sono previsti obblighi di informazione nei confronti del Responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Piano.

I suddetti obblighi di informazione fanno capo ai dirigenti, ai titolari di posizioni organizzative e ai singoli addetti ai settori a rischio ed avranno ad oggetto anche il funzionamento del sistema di controlli interno.

Il RPCT può in ogni momento verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente fenomeni di corruzione e di illegalità.

Condivisione banche dati e modalità di trattamento dei dati personali

Per l'espletamento delle proprie attività il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ed i Referenti dallo stesso individuati hanno accesso alle banche dati in possesso e/o gestite dagli uffici coinvolti nelle procedure a rischio di cui all'allegato C. II

I dirigenti garantiscono l'integrazione e/o la condivisione dei dati in loro possesso per le finalità di cui al presente programma nel rispetto della normativa in materia di sicurezza e privacy sui dati personali.

I trattamenti dei dati effettuati dall'Ateneo in applicazione del presente Piano sono ammessi solo al fine di assicurare l'esercizio delle attività ivi previste e, pertanto, devono essere effettuati con i soli dati personali effettivamente necessari, come disposto dal Regolamento UE 2016/679 sulla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali (GDPR – General Data Protection Regulation) e delle disposizioni ANAC in materia.

Il trattamento dei dati personali necessari per l'adempimento delle disposizioni di cui al presente Piano, avviene mediante strumenti manuali, informatici e telematici con logiche strettamente correlate alle finalità e comunque in modo da garantire la riservatezza e la sicurezza dei dati stessi in conformità alle norme vigenti.

Regime sanzionatorio

La mancata predisposizione del Piano e l'inosservanza delle disposizioni cogenti in esso contenute sono fonte di responsabilità amministrativa, dirigenziale e disciplinare secondo le rispettive competenze e può dar luogo a sanzioni.

In particolare:

il RPCT risponde per omessa predisposizione del Programma di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza; l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione e il rifiuto, il differimento o la limitazione dell'accesso civico costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale e sono valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

i Referenti rispondono della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, ove il Responsabile dimostri di aver effettuato le dovute comunicazioni e di aver vigilato sull'osservanza del Piano; la violazione, da parte dei dipendenti dell'Ateneo, delle misure di prevenzione previste dal presente Piano e dei successivi provvedimenti adottati in esecuzione dello stesso costituisce illecito disciplinare, ferme restando le ulteriori responsabilità previste dalla legge; la violazione degli obblighi di trasparenza costituisce illecito disciplinare.

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Per la natura giuridica specifica del quadro normativo di riferimento del PIAO e delle indicazioni della Funzione Pubblica, il cui contesto non si applica al corpo docente, la presente sezione si riferisce all'organizzazione e al capitale umano della struttura amministrativa dell'Ateneo.

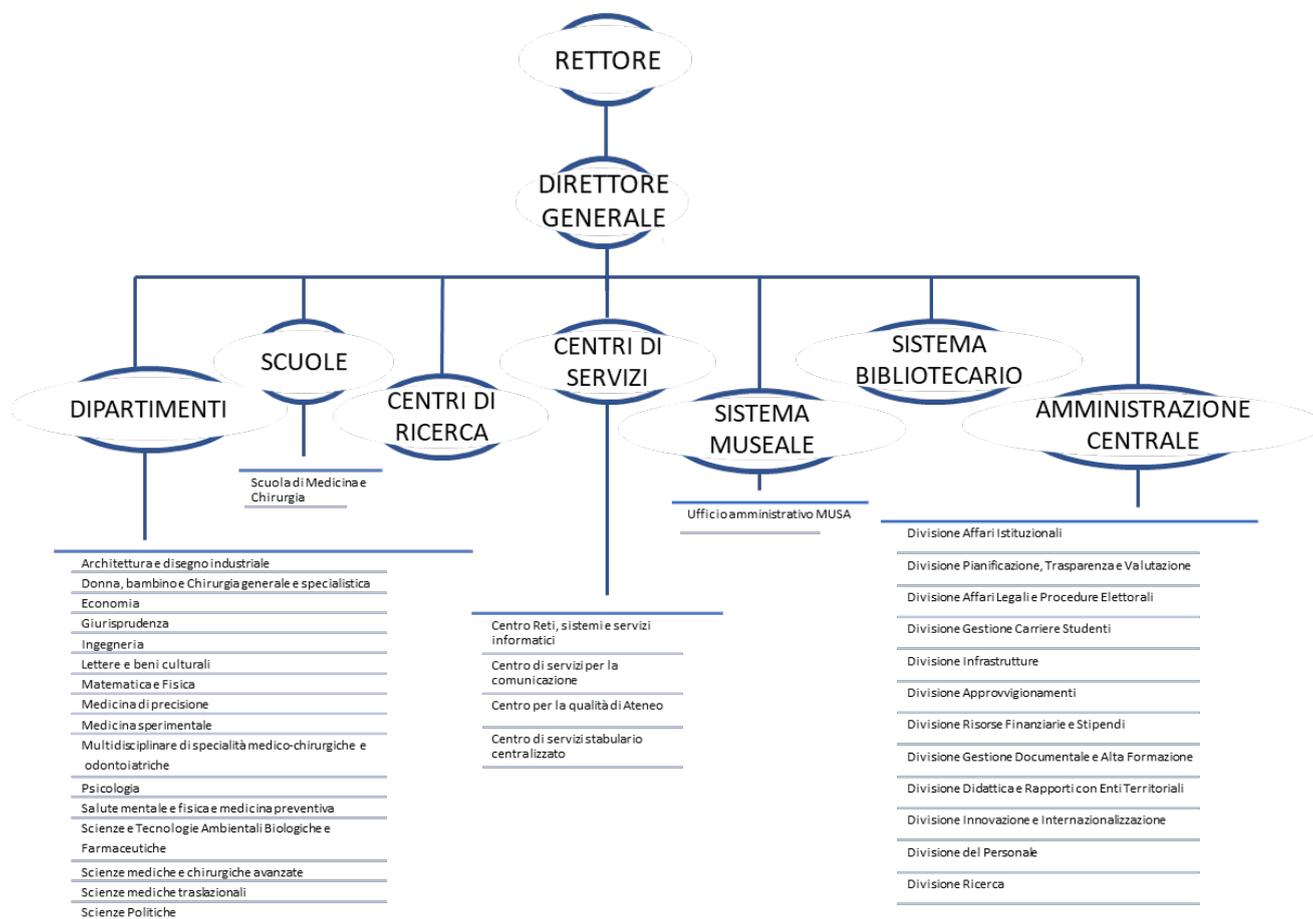
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il complessivo modello organizzativo dell'Ateneo e le sue caratteristiche connesse alla natura universitaria in termini di organi di governo e struttura tecnico-amministrativa-gestionale, sono descritti nella sezione iniziale del documento a cui si rinvia (cfr. sez. 1.2)

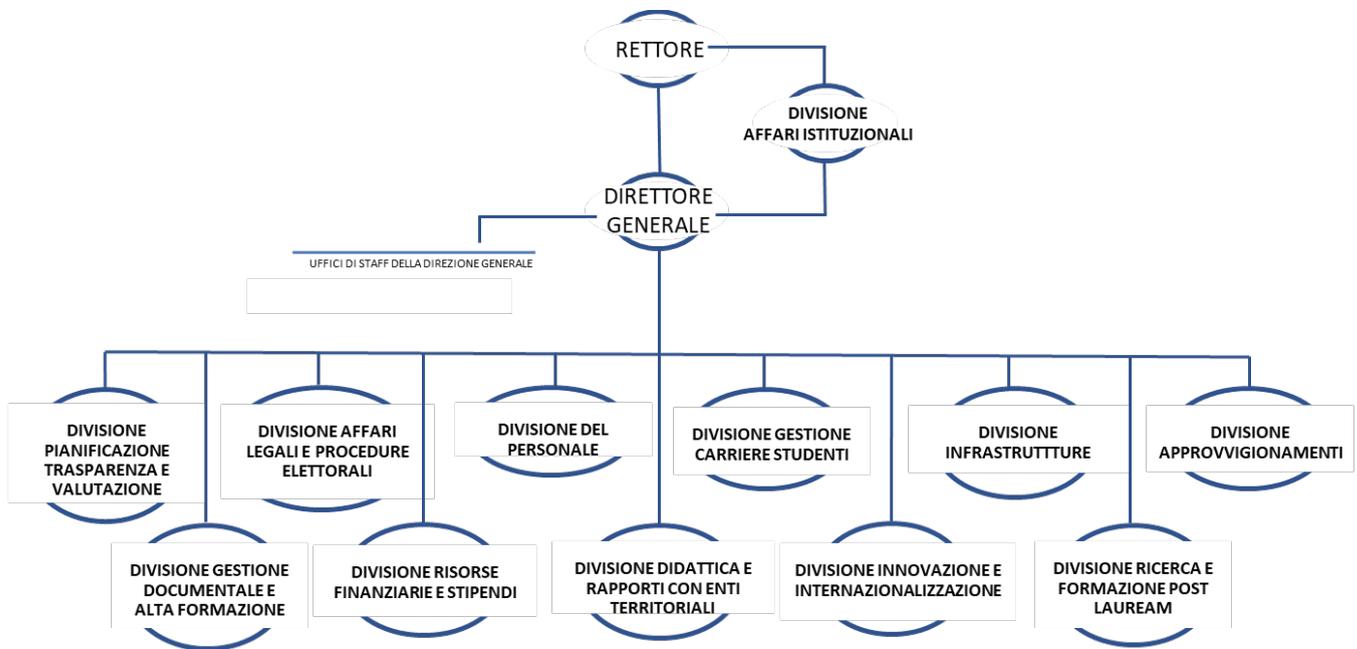
Di seguito si riporta l'articolazione delle strutture organizzative dell'Università della Campania "Luigi Vanvitelli" ed in particolare della struttura amministrativa di riferimento che garantisce l'adeguato supporto tecnico-amministrativo per l'espletamento delle funzioni universitarie, con il quadro dell'attuale personale e le priorità di rivisitazione organizzativa.

3.1.1 Organigramma e livelli di responsabilità organizzativa

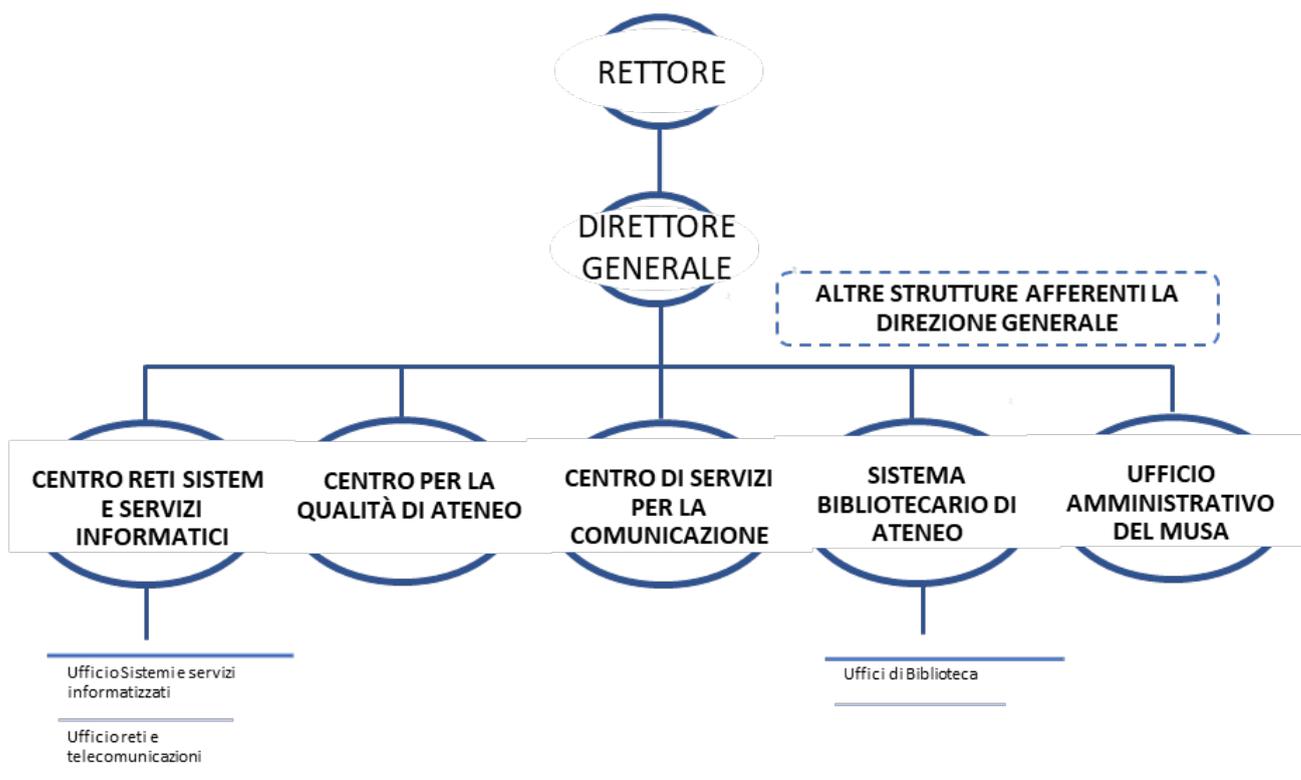
➤ Organigramma -funzione gestione



L'Amministrazione centrale risulta, attualmente, così strutturata:



Alcune strutture, non rientrano nell'ambito delle Divisioni, ma afferiscono direttamente alla Direzione Generale, come indicato nello schema seguente:



La struttura amministrativa del Dipartimento, facente capo al Direttore Generale, si articola di norma in tre sezioni: sezione didattica, sezione scientifico-gestionale, sezione tecnica.



➤ Livelli di responsabilità organizzativa

Si evidenziano di seguito i livelli di responsabilità previsti dall' attuale organizzazione:

Divisioni

La responsabilità delle Divisioni è affidata a personale dirigente.

Attualmente:

- 10 Divisioni sono affidate a dirigenti di ruolo;
- 2 Divisioni sono ricoperte ad interim dal Direttore Generale.

Sono previsti livelli di graduazione delle posizioni dirigenziali, derivanti dalla ponderazione effettuata sulla base dei parametri definiti dalla contrattazione nazionale e di quanto stabilito nel contratto integrativo siglato il 22/12/2022.

Centri di servizio

Sono previsti centri di servizio di ateneo per la didattica e la ricerca e centri di servizio di ateneo per le attività tecnico amministrativo-gestionali. I centri di servizio per la didattica e la ricerca sono istituiti al fine di promuovere attività di studio, di documentazione a servizio della attività scientifica e didattica dei dipartimenti. I centri di servizio per attività tecnico amministrative sono istituiti al fine di fornire al personale e agli studenti la disponibilità di strumenti e metodologie utili a migliorare lo svolgimento di attività istituzionali nonché di fornire risorse e servizi per la migliore fruizione del patrimonio bibliotecario di ateneo, e di assicurare conoscenze aggiornate nel campo della documentazione bibliografica automatizzata.

La responsabilità della struttura amministrativa dei centri è affidata di norma a personale di elevata professionalità.

Uffici e Sezioni

La responsabilità della struttura amministrativa dei Dipartimenti, degli uffici, delle sezioni autonome o delle sezioni nell'ambito di strutture dirigenziali viene affidata di norma a personale di categoria EP o D.

I livelli di responsabilità organizzativa delle posizioni organizzative derivano dalla ponderazione effettuata sulla base di parametri definiti dalla contrattazione integrativa:

- per il personale di categoria EP sono previste tre fasce di posizione in base ai criteri di cui all'informativa prot. n. 72715 del 14/11/2023;
- per il restante personale, in base ai parametri definiti annualmente dalla contrattazione integrativa, viene definito un peso specifico dell'incarico o funzione specialistica rivestiti.

3.1.2 Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2023

Si riporta di seguito la fotografia del personale TA a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2023 per categoria e aree:

Ruolo	Pos. Ec.	amm.va-gestionale	amministrativa	biblioteche	servizi generali e tecnici	tecnica, sc. ed elab. dati	socio-sanitaria	medico-od. e socio-san.	dirigente	Lettore madrelingua	TOT
personale dirigente di ruolo	D.G.								1		1
	Dir.								11		11
personale di ruolo	EP7					1					1
	EP5			1							1
	EP3	6				2					8
	EP2					3					3
	EP1	15				2					17
	D7	4				1					5
	D6	10									10
	D5	13				1					14
	D4	22		7		13					42
	D3	43		9		24	8				84
	D2	31		3		16					50
	D1	36				20	7				63
	C8		1								1
	C7		10			4					14
	C6		24	2		11					37
	C5		25	3		6	14				48
	C4		55	10		24					89
	C3		72	11		31	185				299
	C2		48	4		26	30				108
	C1		79	55		17	9				160
	B7		1			3					4
	B6		5			16					21
	B5		8			40					48
B4		16			32	1				49	
B3		21			59	11				91	
B2					1	4				5	
personale di ruolo (tratt. ec. integralmente a carico dell'AOU)	EP1							13			13
	D2						4				4
personale a tempo determinato	D1	1									1
	C1					2					2
Lettore madrelingua/Collaboratori ed esperti linguistici	LC									9	9
Totale personale in servizio		181	365	105	151	204	273	13	12	9	1313

Le unità in servizio al 31.12.2023 sono pari a n. 1313 unità.

Escludendo il personale dell'area sociosanitaria e medico od. e sociosanitaria, la cui attività è principalmente legata alle funzioni assistenziali dell'Azienda Ospedaliera Universitaria, nonché i collaboratori linguistici, il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo è pari a 1018 unità che svolgono la propria attività lavorativa sui livelli organizzativi sopraindicati.

➤ Ampiezza media delle unità organizzative riferite al personale tecnico amministrativo

L'ampiezza delle UO è calcolata con riferimento all'Amministrazione centrale ed in particolare ai livelli organizzativi previsti dalla riorganizzazione amministrativa; per ciascuna Divisione sono considerati quale contingente minimo di personale: n. 1 unità di personale dirigente, n. 1 personale di elevata professionalità per ogni area di coordinamento e n.1 operatore, 1 collaboratore e 1 funzionario per ciascun ufficio. Tale ampiezza minima costituisce la base di calcolo per la determinazione del fabbisogno di personale, fermo restando i correttivi relativi al numero e alla complessità dei processi gestiti da ciascuna unità organizzativa.

3.1.3. Processo di riorganizzazione dell'Amministrazione

In sede di predisposizione dei PIAO 2022-2024 e 2023/2025 era stata prospettata la necessità di procedere a una riorganizzazione amministrativa, anche in funzione degli obiettivi da realizzare e del potenziamento di alcuni ambiti per la realizzazione dell'obiettivo di creazione di valore pubblico.

La riorganizzazione, avviata con il DDG n.993 del 27.11.2023 con l'istituzione delle Divisioni e con il successivo conferimento degli incarichi ai dirigenti responsabili (DDG 1023 del 30.11.23 e DDG 1099 del 19.12.23), ha tenuto conto degli obiettivi strategici dell'Ateneo e degli aspetti legati al nuovo modello di accreditamento periodico delle Sedi e dei Corsi di Studio universitari previsto con AVA 3 e intende assicurare quindi: a) adeguato supporto nello sviluppo dell'internazionalizzazione e dei rapporti con le imprese, b) razionalizzazione dei servizi per gli studenti e in particolare delle attività di sportello anche mediante utilizzo di apposite procedure informatiche (app, chat box, prenotazione online di appuntamenti sia tramite Teams che in presenza); c) sviluppo organizzativo dei processi connessi all'attività formativa sia tradizionale che post lauream con particolare riferimento ai corsi di dottorato e scuole di specializzazione; d) potenziamento delle attività di orientamento, tutorato e placement mediante istituzione di un Centro di Servizi di Ateneo, e) sviluppo delle attività collegate al Public engagement e ai rapporti con il territorio; f) razionalizzazione dell'attuale Centro di Servizi per la Comunicazione.

Si è ritenuto necessario definire meglio le competenze in materia di interventi sugli immobili, disciplinando e strutturando gli aspetti relativi agli interventi volti a garantire la sicurezza sui luoghi di lavoro; si è pertanto provveduto a rivedere l'organizzazione degli uffici tecnici istituendo la Divisione Infrastrutture e a reclutare unità di personale con profili adeguati mentre occorre provvedere all'istituzione e attivazione del Centro Servizi per la Sicurezza. In particolare, la volontà dell'Ateneo è quella di attivare, affiancando alla gestione programmata della manutenzione degli immobili, anche una pianificazione strutturata degli interventi di manutenzione e/o implementazione delle apparecchiature esistenti, partendo dall'inventario disponibile.

In merito alla digitalizzazione dei processi dell'Ateneo, stante la forte accelerazione impressa alle attività di potenziamento delle infrastrutture informatiche e all'adeguamento alle disposizioni AGID in materia di sicurezza informatica, è opportuno rivedere l'organizzazione del CRESSI. In particolare, si intende garantire al Centro la possibilità di programmare gli acquisti informatici in modo da poter procedere ad una razionalizzazione degli stessi; inoltre, si intende individuare presso ogni sede dell'Ateneo un referente, opportunamente formato, per il monitoraggio, le segnalazioni e le verifiche relative al funzionamento della rete informatica. I processi organizzativi, con particolare riferimento ai flussi autorizzativi, saranno gestiti nel

corso del prossimo triennio anche mediante procedure informatiche, giungendo ad una dematerializzazione dei processi.

L'Ateneo, inoltre, risulta beneficiario di finanziamenti connessi all'implementazione dei servizi connessi all'APP "IO" che progressivamente costituirà il canale principale di comunicazione con dipendenti e studenti, offrendo in tempo reale avvisi, comunicazioni, disponibilità di documenti, ecc.

Va inoltre ulteriormente implementato il sistema di controllo di gestione, attraverso il potenziamento delle opportunità di gestione dei database esistenti, utilizzando tutte le potenzialità offerte dai software gestionali già in possesso dell'Ateneo.

Infine, si segnala che si è provveduto, con il DDG 993/2023, a istituire nell'ambito delle Divisioni, aree di coordinamento da affidare a personale di categoria EP che, da una parte, possa coadiuvare il dirigente nello svolgimento delle proprie attività e dall'altra assuma – unitamente a quest'ultimo - la responsabilità dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa. In particolare, rispetto al precedente PIAO, si ritiene necessario modificare le aree già previste nell'ambito della Divisione Personale prevedendo l'Area Gestione personale contrattualizzato e l'area Gestione del Personale docente e ricercatore in luogo delle Aree "Gestione del Personale" e "Reclutamento". Inoltre, in considerazione del numero di uffici di staff della Direzione Generale e delle attività strategiche da questi svolte, si prevede l'istituzione di un'ulteriore area di "Coordinamento degli uffici di Staff della Direzione Generale".

Con il DDG 993/2023, sono stati individuati gli uffici afferenti alle Divisioni e alle aree prevedendo l'istituzione di nuovi uffici sia per trasformazione delle sezioni già presenti nell'ambito delle precedenti ripartizioni, sia per assicurare il necessario supporto ad attività strategiche per l'Ateneo quali quelle relative all'assicurazione della qualità, al ranking, alla gestione di una biblioteca storica, al supporto al CUG per l'attuazione del piano di azioni positive, alla formazione del personale tecnico amministrativo e bibliotecario, al green energy e alla mobilità sostenibile. Nel DDG sopra indicato, si prevedeva che le competenze degli Uffici sarebbero state oggetto di una attenta e successiva rideterminazione sulla base delle verifiche del Direttore Generale con i Dirigenti anche ai fini della redistribuzione del personale.

Allo stato attuale, si ravvisa l'opportunità di far afferire l'ufficio amministrativo scuola di medicina nella Divisione Affari Istituzionali, di non accorpate per poli le segreterie studenti e di non istituire, nell'ambito della Divisione Infrastrutture, l'ufficio supporto attività convegnistica; inoltre in coerenza con la modifica sopra indicata delle aree nell'ambito della Divisione del Personale è necessario rivedere anche le afferenze degli uffici già nelle stesse indicate.

Si ritiene opportuno non istituire l'Ufficio Gestione e Manutenzione Sedi di Rappresentanza di Napoli e Caserta afferente alla Divisione Affari Istituzionali e di attivare un Ufficio Programmazione e Sviluppo dell'Edilizia, degli Impianti e della Sicurezza afferente alla Divisione Infrastrutture.

Infine, nell'ambito dei Centri di Ateneo, si prevede l'attivazione del Centro di Ateneo dei Servizi Clinici Universitari Psicologici.

Ai Centri di servizio di Ateneo, affidati al personale di categoria EP, parimenti, afferiranno uffici affidati di norma a personale di categoria D per l'attuazione di specifiche attività di competenza del singolo Centro.

Per l'attuazione delle succitate azioni è necessario potenziare il personale disponibile attraverso nuovi concorsi.

Si riporta nell'allegato D lo schema della riorganizzazione in atto, tenuto conto di alcune considerazioni organizzative intervenute.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO A DISTANZA

Nel presente paragrafo, cogliendo la potenzialità connessa allo sviluppo di una nuova cultura organizzativa, che induce a rimodellare le scelte organizzative sulle esigenze lavorative, considerando maggiormente il benessere organizzativo anche in connessione con lo sviluppo delle tecnologie informatiche e partendo dall'esperienza affrontata durante la crisi epidemiologica da Covid 19, si prevede la possibilità di ricorso al lavoro a distanza secondo le modalità già sperimentate del lavoro agile e del lavoro da remoto, riviste alla luce del mutato quadro normativo e delle esigenze connesse a una più efficace organizzazione del lavoro.

3.2.1 Baseline e livello di attuazione

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), emanato con D.R. n. 178 del 27.02.2023, tenuto conto dell'incremento del benessere organizzativo riscontrato nel periodo post pandemico per effetto del lavoro agile, ha confermato la previsione del lavoro a distanza ordinario quale strumento organizzativo che contempera le esigenze personali e familiari dei lavoratori e la produttività e funzionalità dell'Amministrazione. Con circolare prot. n. 35193 del 27/02/2023 sono state date al personale le indicazioni per la stipula degli Accordi individuali e comunicate le modalità di esecuzione della prestazione a distanza, ulteriormente specificate successivamente con circolare prot. n. 114008 del 13.07.2023.

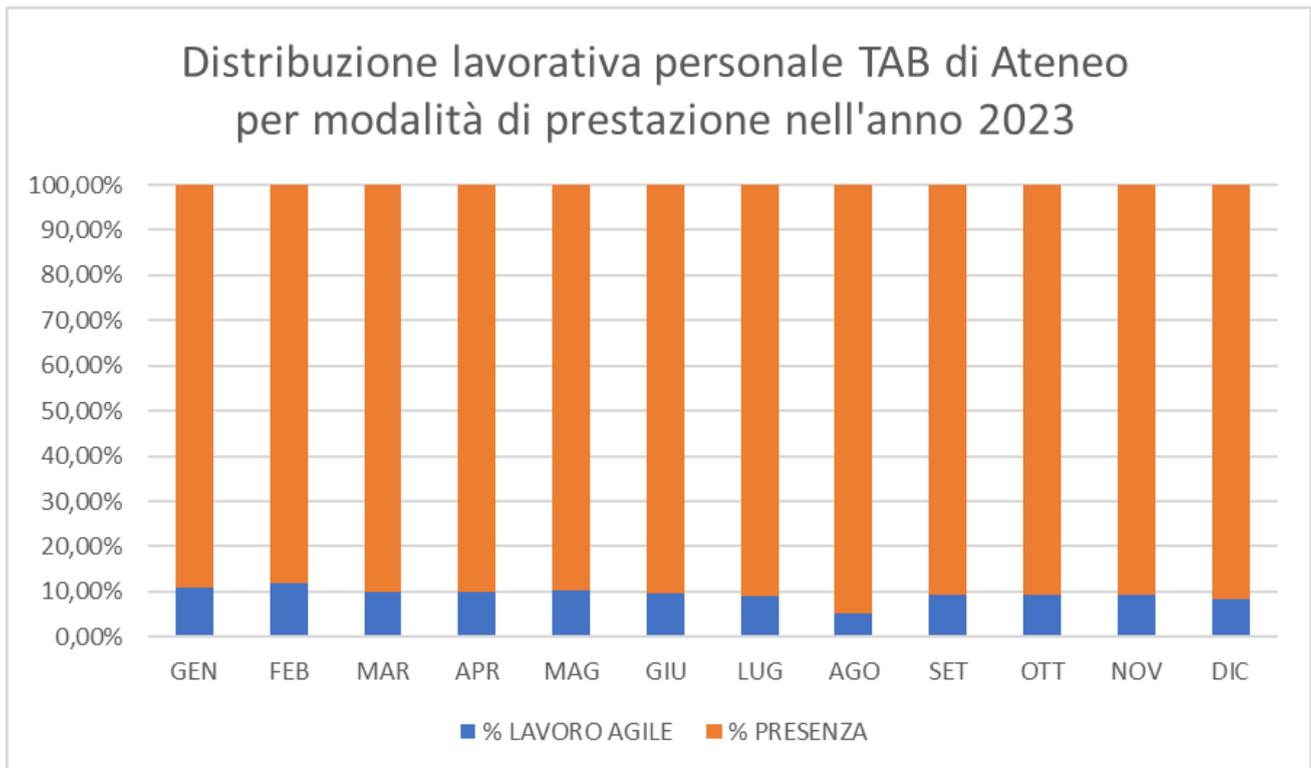
Il lavoro a distanza ovvero l'esecuzione della prestazione lavorativa su base volontaria, mediante accordo tra le parti, all'esterno dei locali universitari, è stato previsto secondo le due modalità del lavoro agile e del lavoro da remoto.

In particolare, per il lavoro agile, il dipendente, in base al progetto individuale, ha potuto svolgere la prestazione all'esterno dei locali universitari, per processi e obiettivi di norma per 1 giorno a settimana. Considerate le peculiari esigenze, in conformità ai criteri di priorità previsti dalla legge, sono stati previsti per 2 giorni di lavoro agile a settimana in caso di personale con figli minori di anni dodici e al massimo 3 giornate per il personale disabile o qualificato fragile dal medico competente. Per il personale responsabile di Struttura, invece, in considerazione dell'esigenze organizzative e di funzionalità delle Strutture, la modalità agile è stata prevista per 1 giorno a settimana, coordinando il giorno di assenza dalla sede di servizio con il proprio sostituto formalmente nominato.

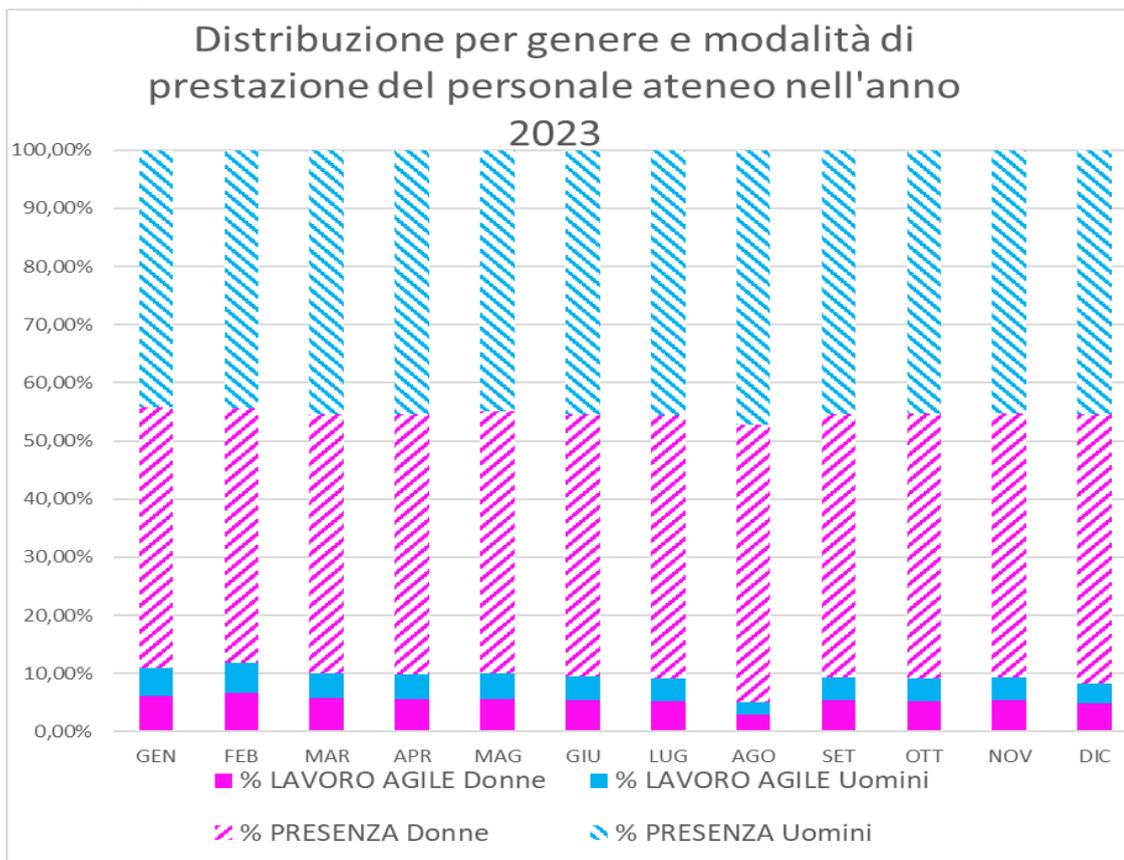
Il lavoro da remoto presso il domicilio del dipendente, per 4 o al massimo 5 giorni a settimana, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza, è stato previsto per i dipendenti qualificati come fragili dal medico competente di Ateneo, per il personale disabile nelle condizioni di cui alla legge 104/92 art.3 comma 3 e per i dipendenti per i quali in base ai requisiti pensionistici vigenti mancassero 3 anni dalla pensione, con residenza e/o domicilio (in caso di residenza diversa dal domicilio) distante oltre 25 km dalla sede di servizio. Il lavoro da remoto è stato considerato di norma non compatibile con lo svolgimento di incarichi di responsabilità che richiedono il coordinamento di altre unità di personale.

Per entrambe le modalità di lavoro a distanza, la modalità della prestazione resa in smart working doveva essere compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa, garantire la funzionalità della struttura e non pregiudicare o ridurre in alcun modo la fruizione dei servizi resi dall'amministrazione a favore degli utenti.

Si riporta di seguito un grafico nel quale si indica l'evoluzione, nel corso del 2023, della percentuale di personale in lavoro agile, elaborata analizzando i dati della prestazione lavorativa del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo espressi in minuti e rapportati al valore percentuale, dal quale si conferma la riduzione del personale che ha scelto di svolgere parte della prestazione lavorativa in modalità agile rispetto al periodo di maggiore diffusione della pandemia da Covid 19 e di vigenza dello stato di emergenza.

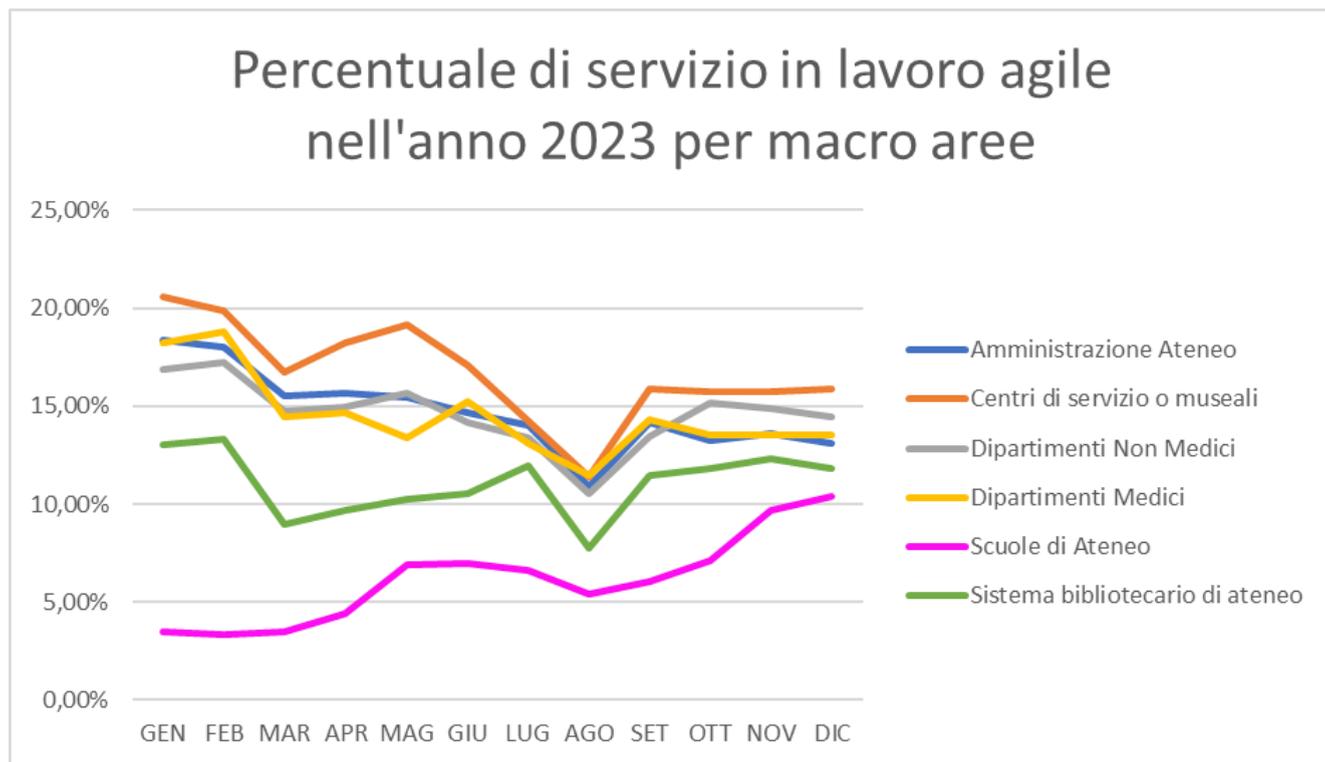


Nel grafico successivo viene esaminata la distribuzione per genere della modalità di prestazione lavorativa in lavoro agile.

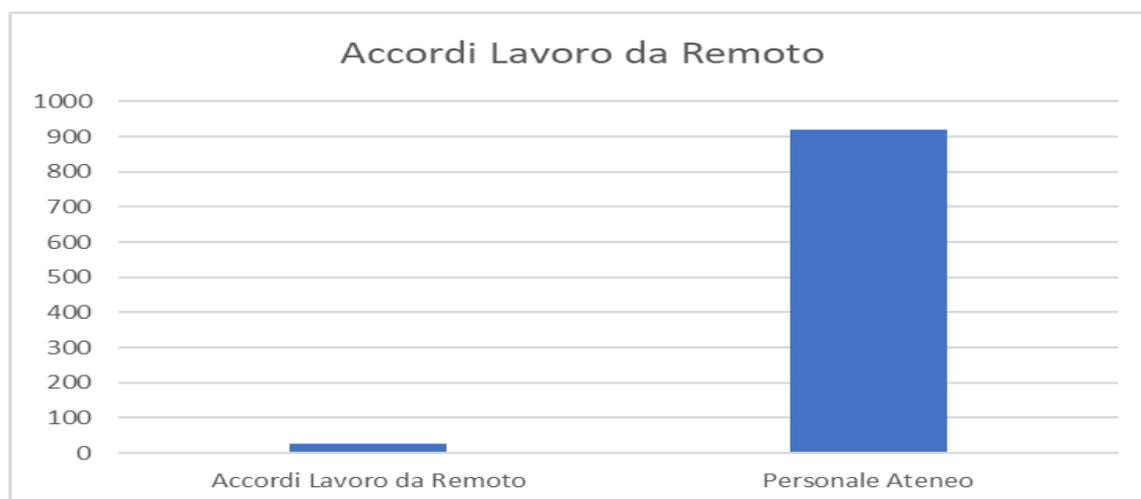


Come si evince dal grafico, pur riscontrando una leggera prevalenza di personale di genere femminile, non si denotano sostanziali differenze di genere nella scelta del lavoro agile.

Nel grafico seguente, si riporta, infine, la percentuale mensile di lavoro agile, suddivisa per tipologia di struttura dell'Ateneo: Amministrazione centrale, Centri di servizio o museali, Dipartimenti (distinguendo tra Dipartimenti medici e non medici) Scuole di ateneo e Sistema Bibliotecario.



Con riferimento al lavoro da remoto, si rileva che sono in lavoro da remoto n. 31 dipendenti, principalmente personale fragile per il quale tale tipologia di lavoro a distanza era stata prevista già in fase emergenziale.



Nel grafico successivo viene esaminata la distribuzione per genere della modalità di prestazione lavorativa in

lavoro da remoto.



Anche per il lavoro da remoto, come per il lavoro agile, pur riscontrando una prevalenza di personale di genere femminile, non si verificano sostanziali differenze di genere.

3.2.2 Programma di Sviluppo e Modalità Attuative

Nel quadro normativo vigente, connotato dal superamento dell'emergenza pandemica conclusa nel maggio 2023 e dalla regolamentazione da parte della contrattazione collettiva dello strumento del lavoro agile, la modalità organizzativa del lavoro a distanza richiede per tutti i dipendenti, compresi i lavoratori cd. fragili, l'applicazione di quanto previsto dalla legge 81/2017 e, quindi, la stipula di accordi per l'esecuzione della prestazione in modalità agile, che tengano conto anche delle specificità del contesto di riferimento in relazione alla definizione degli obiettivi da conseguire e alle modalità dello svolgimento della prestazione lavorativa. La direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri, Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29/12/2023 ha evidenziato la necessità di garantire ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

Pertanto, al fine di favorire sia lo sviluppo di una cultura gestionale orientata alla produttività e al lavoro per obiettivi e risultati sia la conciliazione dei tempi di lavoro e famiglia, nella presente sezione in conformità alla normativa vigente, alle linee guida ministeriali e agli indirizzi per la contrattazione collettiva, si rappresenta in via generale il programma di sviluppo del lavoro a distanza nelle modalità del lavoro agile e del lavoro da remoto, con l'indicazione dei criteri di riferimento per l'attuazione di tale modalità lavorativa, rinviando all'allegato E. I e E.II le maggiori specificazioni e alle successive circolari le indicazioni applicative. Il programma del lavoro a distanza tiene, altresì, conto della regolamentazione prevista nel titolo III del Contratto collettivo nazionale 2019/2021 del Comparto Istruzione siglato il 18/01/24. Nelle more della definizione della problematica del lavoro a distanza, sono confermati gli attuali criteri generali di riferimento per la predetta tipologia di lavoro, fatte salve le disposizioni normative vigenti.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il presente paragrafo, in collegamento con il necessario rafforzamento delle azioni volte a generare valore pubblico, indica le esigenze di potenziamento del personale tecnico amministrativo alla luce del quadro normativo vigente e della organizzazione attuale, pur proiettandosi in un processo riorganizzativo graduale.

3.3.1 Contesto normativo

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale tecnico amministrativo, previsto dall'articolo 6 del dlgs.165/2001, in coerenza con quanto introdotto dal D.Lgs. 75/2017 e dalle conseguenti Linee di indirizzo, rappresenta uno strumento gestionale di natura dinamica, indispensabile a garantire il miglioramento della qualità dei servizi offerti. Viene quindi superato il concetto di dotazione organica intesa come contenitore rigido da cui partire per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali previste. Il Piano, si sviluppa su base triennale ed deve tener conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa di personale.

Con specifico riferimento alla programmazione del personale per gli Atenei, quale norma speciale, è in vigore il Dlgs.49/2012 che reca la disciplina per la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche di bilancio e di reclutamento, in attuazione dell'art.5 co.1 L.240/2010. Le Università nell'ambito della propria autonomia didattica, di ricerca e organizzativa, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale, al fine del migliore funzionamento delle attività e dei servizi e compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio, predispongono piani triennali per la programmazione di personale a tempo indeterminato e determinato.

Il Piano è aggiornato annualmente anche in relazione alle effettive risorse assunzionali in termini di punti organico e risorse aggiuntive assegnate annualmente dal MUR all'Ateneo nel triennio di riferimento, alla luce di sopravvenute esigenze, dell'eventuale assegnazione di risorse straordinarie, dell'evoluzione di cessazioni impreviste, delle risorse finanziarie disponibili e del quadro normativo.

Il reclutamento delle Università è fondato sull'attribuzione annuale con decreto del MUR, di punti organico, che quindi, rappresentano le facoltà assunzionali dell'Ateneo; il punto organico rappresenta il valore medio, a livello di sistema, del costo del professore di I fascia che costituisce il parametro di riferimento per graduare il costo delle altre qualifiche e ha un valore, da ultimo, pari a € 114.298,21 (cfr.DM.16757/29.12.2023).

Costo espresso in p.o. personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato

<i>Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato</i>	PO
Dirigente	0,65
EP	0,40
D	0,30
C	0,25
B	0,20
CEL	0,20

I punti organico vengono assegnati sulla base delle cessazioni avvenute nell'anno precedente in rapporto a una percentuale di turn over di sistema variabile ogni anno e indicata dalla normativa (100% a decorrere dal

2018 a livello di sistema). In particolare:

- alle Università che al 31 dicembre dell'anno precedente riporta 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, viene assegnata una quota di punti organico non superiore al 50% del turn over di Ateneo relativo al personale a tempo indeterminato e dei ricercatori a tempo determinato che erano stati assunti a valere sul bilancio dell'ateneo;
- alle restanti Università:
 - I. è attribuito un contingente assunzionale base non superiore al 50% del turn over di Ateneo relativo al 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 in proporzione al 20 per cento del margine calcolato come la differenza tra l'82% delle entrate complessive nette, detratte i fitti passivi, e la somma di spese di personale e oneri di ammortamento.

Le Università, quindi, programmano le assunzioni dal punto di vista quantitativo in base alla disponibilità di punti organico attribuiti dal MUR e dei vincoli normativi previsti dalla legge 240/2010 e del Dlgs 49/2012. L'Ateneo ha raggiunto risultati che hanno consentito di acquisire significative entrate ministeriali, in particolare per la Valutazione sulla qualità della ricerca e la Valutazione delle politiche di reclutamento, tale da garantire una quota di punti organico premiali che si aggiungono ai punti organico base.

Valore degli indicatori di Vanvitelli triennio 2020-2022

Indicatori ex Dlgs. 49/2012	Al 31.12.2020	Al 31.12.2021	Al 31.12.2022
Indicatore Spese di Personale (ISP)	76,00	73,75	74,98
Indicatore di sostenibilità finanziaria (ISEF)	1,08	1,11	1,09
Indicatore di Indebitamento	0	0	0

Punti organico Vanvitelli triennio 2021-2023

Anno	Punti organico base (50% cessazioni a. p.)	Punti organico aggiuntivi	Totale organico	Punti % Turn over
2021	22,25	7,08	29,33	66%
2022	22,18	7,92	30,09	68%
2023	19,83	6,71	26,53	67%

3.3.2 Capacità assunzionale sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Le cessazioni liberano disponibilità in termini di punti organico nell'anno successivo a quelle in cui si verificano; nel corso dell'anno 2023 sono cessate:

- per il personale tecnico amministrativo n. 58 unità, per complessivi n. 11,90 P.O. calcolati al 100%, di cui n. 10 unità di categoria B, n. 32 unità di categoria C, n. 8 unità di categoria D, n.7 unità di categoria EP area medico odontoiatrica e n. 1 unità di personale regionale;
- per il personale docente e ricercatore n. 24 unità, per complessivi n. 15,00 P.O. calcolati al 100%, di cui n. 6 professori ordinari, n. 21 professori associati di cui uno scambio contestuale e n. 4 ricercatori universitari.

Le cessazioni del PTA, tralasciando il personale delle aree socio-sanitaria e medico-odontoiatrica che presta servizio per le esigenze dell'AOU Vanvitelli, si riferiscono per:

-la categoria D per un totale di 9 unità, per circa il 55% al personale di categoria D dell'area amministrativa gestionale, per circa l'11% al personale di categoria D dell'area tecnica tecnico scientifica ed elaborazione dati;

-la categoria C per un totale di 31 unità, a circa il 48% al personale di categoria C dell'area amministrativa e a circa il 16% al personale di categoria C dell'area tecnica tecnico scientifica ed elaborazione dati;

-la categoria B per un totale di 10 unità, a circa il 30% al personale di categoria B dell'area amministrativa e a circa il 50% al personale di categoria B dell'area servizi generali e tecnici.

La capacità assunzionale ordinaria dell'Ateneo per la programmazione 2024-2026, nella previsione di una percentuale di riassegnazione del 67% circa del turn over (cfr. media turn over triennio 2021-2023), e utilizzabile annualmente in anticipazione nella misura del 50% del turn over dell'anno precedente, nelle more dell'attribuzione definitiva ministeriale, si stima che possa essere la seguente:

Capacità assunzionale in P.O. nel triennio 2024-2026

	2024	2025	2026
Personale docente e ricercatore	15,00	16,80	16,70
Personale tecnico amministrativo	11,90	15,00	12,10
TOTALE 100%	26,90	31,80	28,80
TOTALE 67%	18,02	21,31	19,30
TOTALE 50%	13,45	15,90	14,40

Storicamente la ripartizione dei punti organico è stata attribuita dagli Organi di Governo assegnando al personale docente e ricercatore i 2/3 e al personale tecnico amministrativo 1/3 degli stessi nell'ambito della programmazione del personale docente, ricercatore e tecnico amministrativo; sulla base di tale criterio, pertanto, per il triennio 2024-2026, in via previsionale, l'Ateneo potrebbe disporre dei seguenti punti organico suddivisi per ruolo:

Stima capacità assunzionale in P.O. nel triennio 2024-2026 per ruolo

Anno di riferimento programmazione	2024	2025	2026
Percentuale stimata di assegnazione del 67%	18,02	21,31	19,30
Docenti e Ricercatori 2/3	12,02	14,20	12,86
PTA 1/3	6,01	7,10	6,43
Percentuale di utilizzo in anticipazione del 50%	13,45	15,90	14,40
Docenti e Ricercatori 2/3	8,97	10,60	9,60
PTA 1/3	4,48	5,30	4,80

A quanto sopra si aggiungono i punti organico ulteriori assegnati con il DM 795 del 26.06.2023, nell'ambito del Piano Straordinario di Reclutamento 2022-2026, per il piano B per un valore complessivo di 52,50 P.O. come di seguito indicato:

Anno di riferimento programmazione	2024/2025
Punti organico DM 795/26.06.2023	52,50
Docenti e Ricercatori 2/3	35,00
PTA 1/3	17,50

3.3.3 Fabbisogno, strategie di copertura nel triennio 2024-2026 e priorità 2024

La consistenza del personale al 31.12.2023, la situazione delle cessazioni prevedibili, le esigenze di mantenimento di buoni livelli di servizio sulle attività correnti rispetto alle cessazioni intervenute e di potenziamento degli ambiti di sviluppo strategico d'Ateneo offrono gli elementi per definire il fabbisogno triennale di personale, che si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa.

In linea generale, la volontà di crescita dell'Ateneo collegata alle proprie strategie, l'attuazione dell'agenda Digitale, i progetti legati al PNRR e, più in generale, agli investimenti in ricerca ed infrastrutture richiedono un'effettiva disponibilità di risorse per la programmazione del PTA per favorire l'immissione di nuovo personale con profili professionali in settori carenti e strategici per lo sviluppo dell'Ateneo, superando il condizionamento operato negli anni dalla politica di contenimento del turn-over per tutti gli atenei nell'ambito del sistema nazionale universitario.

In tal senso, la programmazione triennale si delinea tenuto conto delle seguenti linee che tengono conto del processo di riorganizzazione, che nel 2023 ha visto concreta attuazione con l'emanazione del DDG n. 993 del 27/11/2023 e l'istituzione delle nuove Divisioni, in luogo delle precedenti Ripartizioni.

Il processo di riorganizzazione amministrativa prevede nel 2024 l'istituzione ed attivazione delle aree, e dei nuovi uffici e la modifica delle competenze e dell'organico di alcuni degli uffici già esistenti. Gli obiettivi del 2024 sono:

1. confermare l'organico delle strutture dell'Amministrazione Centrale e dei Dipartimenti, prevedendo la copertura delle nuove posizioni, nonché di quelle attualmente vacanti o che si renderanno tali a seguito delle cessazioni prevedibili di personale nel triennio di riferimento e delle mobilità e

- aspettative in itinere per assunzioni presso altri enti a seguito di concorso;
2. soddisfare le esigenze di sviluppo degli uffici dell'Amministrazione centrale e dei Dipartimenti con il potenziamento di personale dei settori amministrativo-gestionale, amministrativo-dipartimentale e, soprattutto, tecnico – informatico da dedicare all'internazionalizzazione, all'orientamento, alla digitalizzazione dei processi, ai servizi economico finanziari in relazione ai volumi di attività gestite, alla didattica, ai servizi agli studenti, alle attività di ricerca e terza missione, alle attività in materia di trattamento di dati e sviluppo delle attività legate alle misure di trasparenza e prevenzione della corruzione;
 3. prevedere un potenziamento del personale dei Dipartimenti, con particolare riguardo alle figure di Segretario Amministrativo e responsabile dell'area amministrativo-gestionale;
 4. prevedere nuovi profili professionali per garantire innovazione e sviluppo dei servizi come competenze digitali, linguistiche, relazionali, servizi bibliotecari digitalizzati;
 5. favorire le professionalità interne attraverso le progressioni di carriera effettuate nel rispetto della normativa vigente.

A quanto sopra si aggiungono le seguenti esigenze di potenziamento prioritario:

6. del personale nel settore tecnico-informatico, anche in considerazione degli obiettivi strategici di Ateneo collegati allo sviluppo delle tecnologie informatiche per il triennio 2024-2026 e che riguarda varie strutture amministrative d'Ateneo;
7. del personale, in particolare dell'area dei funzionari, per gli uffici tecnici in relazione agli investimenti edilizi da realizzare nel breve-medio termine;
8. del settore amministrativo mediante il reclutamento di personale nell'area dei funzionari per le esigenze relative a particolari conoscenze nell'ambito della gestione dei Dipartimenti, sia come profilo di Segretario Amministrativo, sia di responsabile dell'area amministrativo-gestionale per i servizi di supporto all'accesso ai finanziamenti competitivi per la ricerca e l'innovazione, redazione di documenti programmatici e tematici per la promozione delle competenze di Ateneo, azioni di lobby e networking con università, istituzioni e organizzazioni nazionali e internazionali pubbliche e private; supporto a docenti e ricercatori nell'identificazione, progettazione, gestione e rendicontazione di progetti competitivi, in collaborazione con le unità organizzative preposte.

Sulla base di tali esigenze e considerando le programmazioni precedenti, per il triennio 2024-2026 i fabbisogni per le aree e settori indicati possono essere individuati in correlazione con i risultati da raggiungere in termini di servizi ma anche con gli eventuali e successivi cambiamenti del modello organizzativo ed in funzione delle priorità strategiche.

Pertanto, dall'analisi del quadro organizzativo esistente, emerge l'esigenza di copertura del fabbisogno laddove carente mediante:

1. una diversa allocazione del personale con mobilità interna tra settori/uffici/divisioni;
2. la riqualificazione professionale mediante un piano di formazione;
3. la valutazione di personale dirigente;
4. il reclutamento di personale mediante specifiche procedure concorsuali
5. meccanismi di progressione interna volti a valorizzare le professionalità esistenti.

Le su indicate esigenze in termini di punti organico possono definirsi secondo le tabelle di seguito riportate.

Fabbisogno di personale tecnico amministrativo per area e P.O. nel triennio 2024-2026

Anno di riferimento programmazione	2024		2025		2026		Totale	
Stima di assegnazione P.O. per singolo anno al 67%	6,01		7,10		6,43		19,54	
Utilizzo dei Po in anticipazione al 50%	4,48		5,30		4,80		14,58	
Assegnazione DM 795/26.06.2023			17,50				17,50	
Categoria PTA	PO	UNITA'	PO	UNITA'	PO	UNITA'	PO	UNITA'
Area degli Operatori (ex Cat. B)	0	0	0	0	0	0	0	0
Area dei Collaboratori (ex Cat. C)	8,25	33	8,00	32	3,75	15	20,00	80
Area dei Funzionari (ex Cat. D)	6,30	21	10,80	36	5,40	18	22,50	75
Area elevate professionalità (ex Cat. EP)	0	0	2,00	5	1,60	4	3,60	9
Dirigente amministrativo	0	0	0,65	1	1,30	2	1,95	3
Collaboratore linguistico	0,4	2	0	0	0	0	0,4	2
Totale Fabbisogno P.O. senza PEV	14,95	56	21,45	74	12,05	39	48,45	169
PEV	4,00	80	1,00	20	1,00	20	6,00	120
Totale Fabbisogno P.O. con PEV	18,95	136	22,45	94	13,05	59	54,45	289
PO Trattamento accessorio DM 795/2023 su assunzioni 2024	2,91						2,91	
Totale Fabbisogno P.O. compreso tratt. accessorio e PEV	21,86	136	22,45	94	13,05	59	57,36	289

Il fabbisogno per l'anno 2024 pari a 21,86 PO per 136 unità sarà coperto con PO anticipazione 2024 e PO DM 795/2023.

Dettaglio PEV triennio 2024-2026 max 50% assunzioni dall'esterno (esigenze da riorganizzazione)

AREA	Unità	PO differenziale
Funzionari (ex categoria D)	55	2,75
Collaboratori (ex categoria C)	65	3,25
Totale	120	6,00

Per tutto quanto sopra premesso la programmazione nel triennio 2024/2026, pur da riesaminare tenendo conto dell'effetto sugli indicatori MUR sia degli incrementi stipendiali ISTAT sia per l'effetto dell'applicazione del CCNL, dovrebbe tenere conto dell'esigenza di:

- 1) garantire per ogni area di coordinamento e ad ogni Centro individuati nel PIAO l'assegnazione di una unità di personale afferente all'area delle elevate professionalità; tanto premesso considerate le unità di personale disponibile (n. 20) e le aree da attivare (n. 29) si determina un fabbisogno minimo di n. 9 unità;
- 2) garantire un adeguato organico agli uffici che si aggiungono agli esistenti per effetto della riorganizzazione dell'Ateneo; in particolare sono previsti n. 93 uffici a fronte di n. 65 uffici attivi al

31/12/2023 e, pertanto, si determina un fabbisogno minimo di n. 56 unità di personale, considerando un dotazione minima di n. 3 unità per ciascun ufficio prevedendo ulteriori unità per le aree dei funzionari e dei collaboratori in base alla complessità e alla numerosità dei processi gestiti dagli uffici nonché assegnare una ulteriore unità di personale afferente all'area degli operatori attingendo dal personale già in servizio a seguito di ottimizzazione delle risorse e personale con competenze informatiche e amministrativo contabile.

Il fabbisogno sopra riportato sarà soddisfatto mediante specifiche procedure concorsuali e mediante scorrimento di graduatorie.

Le predette esigenze di personale saranno coperte, tenuto conto delle disposizioni del CCNL approvato in data 18/01/2024, anche mediante meccanismi di progressione interna nei limiti del 50% previsto dalla normativa vigente. Infatti, per quanto riguarda la possibilità di espletare procedure di progressione verticale (PEV) con il decreto- legge 80/2021 è stato sostituito il comma 1 bis dell'art. 52 del D.Lgs. 165/2001, introducendo il principio in base al quale le progressioni tra aree avvengono mediante procedura comparativa dei dipendenti, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

Ulteriori PEV potranno essere soddisfatte mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1 comma 612 della legge 234 del 30/12/2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale del comparto secondo quanto previsto dall'art.92 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 2019-2021.

Priorità Anno 2024

Per l'anno 2024, previo attento monitoraggio degli indicatori ministeriali, risulta prioritario soddisfare le rimanenti esigenze programmatiche 2023 e le prioritarie esigenze assunzionali 2024 mediante un fabbisogno complessivo di n. 136 unità di personale tecnico amministrativo corrispondenti a 21,86 PO per un totale di circa € 2.492.000,00 circa che trova copertura nell'assegnazione straordinaria nell'ambito del Piano Straordinario di Reclutamento 2022-2026 Piano B di cui al DM 795 del 26.06.2023 per un valore di 17,50 PO destinati al personale TA da utilizzare entro il 31/12/2025 e nell'anticipazione del 50% del turn over 2023 (4,48 PO) .

Le modalità di copertura delle posizioni e le priorità di reclutamento saranno definite, sentito il Rettore, di volta in volta con decreto del Direttore Generale e terranno conto dei vincoli derivanti dalle disposizioni di legge e della copertura finanziaria, nonché della necessaria flessibilità attuativa per far fronte a situazioni imprevedibili e rispondere al meglio alle necessità di tutte le strutture dell'Ateneo.

3.3.4 Fabbisogno formativo

La formazione svolge un ruolo fondamentale nello sviluppo personale, professionale e organizzativo delle Risorse Umane e, conseguentemente, nel favorire il miglioramento continuo del livello qualitativo dei servizi erogati dalle Pubbliche Amministrazioni così come espressamente indicato dalla Direttiva emanata il 13 dicembre 2001 dal Ministro per la Funzione pubblica sulla "Formazione e valorizzazione del personale delle Pubbliche amministrazioni" (c.d. Direttiva Frattini).

Qualsiasi organizzazione 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.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha in più occasioni sottolineato la centralità della formazione e dello sviluppo del capitale umano per la crescita ed il "successo" delle amministrazioni pubbliche.

A tale proposito la *Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza"*, promuove lo sviluppo delle competenze trasversali dei dipendenti pubblici funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa fornendo indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative. Pertanto definisce le relative priorità di investimento in ambito formativo, tra le quali rientrano: lo sviluppo, in maniera diffusa e strutturale, delle competenze del personale funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse promosse dal PNRR; la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto; la necessità di riservare un'attenzione particolare rispetto allo sviluppo delle *soft skills*, ovvero delle competenze trasversali, legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.; la necessità di dedicare una sempre maggiore attenzione al tema della formazione internazionale.

Ulteriori indicazioni sono state fornite dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 "*Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della Performance individuale*", con riguardo alle modalità operative da adottare per la misurazione e la valutazione della *performance* individuale del personale delle amministrazioni pubbliche, di livello dirigenziale e non, al fine di integrare e adeguare ai nuovi indirizzi di efficacia ed efficienza delle amministrazioni pubbliche. In particolare, sottolinea che tra i compiti dei dirigenti vi è quello di promuovere percorsi per l'accrescimento delle competenze del capitale umano garantendo un'adeguata partecipazione alla formazione da parte del personale assegnato con un impegno non inferiore alle 24 ore annue. È, quindi, fondamentale stabilire priorità formative sia per il perfezionamento delle competenze personali, sia per l'efficace svolgimento del ruolo dirigenziale, al fine di poter guidare con successo il personale assegnato ed essere protagonisti di un vero cambiamento all'interno delle proprie organizzazioni.

Al fine di sviluppare un *Programma triennale della formazione* da inserire in questa sezione del PIAO da cui discende il Piano annuale Operativo che si intende attuare in coerenza con gli obiettivi strategici, l'Ateneo ha effettuato un'indagine presso la propria amministrazione del fabbisogno formativo relativo al triennio 2024-2026 che ha portato a identificare alcune priorità di investimento in ambito formativo.

Innanzitutto, il piano operativo per la formazione 2024 continuerà quanto già avviato nel precedente anno prevedendo la somministrazione di corsi obbligatori e necessari previsti dalla legge e corsi legati all'aggiornamento delle conoscenze normative e delle aree di pertinenza e di cambiamento organizzativo.

In particolare, per il triennio in corso si prevede la continuazione di *corsi di formazione obbligatori e facoltativi*

legati allo sviluppo e aggiornamento delle competenze sulle seguenti aree:

- Etica pubblica, Codici di Comportamento, Whistleblowing, PNA, Antiriciclaggio
- Anticorruzione, accesso e trasparenza
- Privacy e GDPR
- Salute e sicurezza sul lavoro
- Personale
- Competenze digitali
- Smart working, lavoro a distanza e digital skills
- Benessere lavorativo ed organizzativo
- Appalti e Contratti - Codice dei contratti pubblici
- Contabilità, Bilancio e Tributi
- Procedimenti Amministrativi

Al fine di realizzare una formazione continua “lifelong learning” è stato rinnovato nel corso dell’anno 2023 l’abbonamento con cadenza triennale 2023/2026 con la società PA360 srl per la fruizione dei corsi on line inerenti alle suddette tematiche attraverso la **piattaforma PA360**.

Con particolare riferimento all’ambito *dell’etica pubblica e prevenzione della corruzione* sarà valutata con il RPCT l’opportunità di organizzare anche corsi in presenza, avvalendosi di professionalità interne all’Ateneo, in particolare per lo sviluppo delle competenze dei referenti del RPCT.

L’Ateneo in coerenza con l’obiettivo strategico “Sviluppare il ruolo del personale, migliorando il benessere organizzativo e promuovendo la formazione e la crescita delle competenze” individuato nell’ambito dell’area “Gestione, Sviluppo e Valorizzazione Risorse Umane” si prefigge le seguenti priorità di investimento in linea con la citata Direttiva Ministeriale:

- Sviluppare le competenze del personale funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica;
- Creare percorsi di formazione iniziale per il personale neoassunto;
- Sviluppare le *soft skills*, ovvero competenze trasversali;
- Sviluppare la formazione internazionale.

➤ **FORMAZIONE PER LA REALIZZAZIONE DELLA TRANSIZIONE DIGITALE**

- *Programma di assessment e formazione sulle competenze digitali*

L’Ateneo al fine di fornire competenze digitali ai propri dipendenti, condizione essenziale per consentire l’adattamento dei servizi della pubblica amministrazione all’era digitale, ha aderito nel 2022 al “Programma di assessment e formazione sulle competenze digitali” dei dipendenti pubblici, nell’ambito del Progetto “Competenze digitali per la PA” “Syllabus”, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Il Programma mira a fornire ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali di base, sulla transizione ecologica e amministrativa partendo da una rilevazione strutturata ed omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di aumentare coinvolgimento e motivazione, performance, diffusione e qualità dei servizi online, semplici e veloci, per cittadini ed imprese.

L’erogazione della formazione, pertanto, avverrà attraverso la piattaforma online Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica (<http://www.competenzedigitali.gov.it>). I contenuti formativi di cui ciascun dipendente può fruire sono individuati con l’obiettivo di colmare i gap di conoscenza rilevati all’esito di una attività di autovalutazione al fine di creare una base di conoscenze digitali comuni a tutto il personale.

I corsi, sulla base di un catalogo della formazione in continuo aggiornamento, proseguiranno anche nel 2024 al fine del completamento dell’attività di assessment e conseguimento dell’obiettivo formativo così come previsto dal PNRR: “*formare un’ulteriore quota di personale non inferiore al 25% entro il 31.12.2024*”.

➤ FORMAZIONE OBBLIGATORIA PER IL PERSONALE NEOASSUNTO

- *Giornate di formazione*

Si prevede, come già fatto in precedenza, l'organizzazione di giornate dedicate alla formazione del personale neoassunto, da svolgersi in sede in presenza, volte a fornire una formazione di base sui regolamenti dell'Ateneo, sulla normativa contrattuale di riferimento e sulle principali procedure in uso nell'Amministrazione.

- *Attività formativa in materia di protocollo informatico (TITULUS)*

L'attività formativa verrà svolta in modalità e-learning sulla piattaforma dell'Ateneo e potrà essere rivolta non solo al personale "neoassunto" ma anche al restante personale dell'Ateneo come strumento per l'aggiornamento delle conoscenze relative alla gestione informatica dei documenti.

➤ CORSI COLLEGATI AL RUOLO RICOPERTO DAL PERSONALE E COMPETENZE TRASVERSALI

Su indicazione della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023, "la promozione della formazione e, in particolare, della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze promosse costituisce un obiettivo di performance dei dirigenti".

Pertanto, il **Dirigente** stesso è tenuto a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato. In particolare, è chiamato a partecipare ad iniziative di formazione volte a rafforzare le competenze trasversali, quelle relative alla valutazione delle performance, alla gestione dei progetti dei finanziamenti e del capitale umano, favorendo quei processi abilitativi per la transizione digitale, ecologica e amministrativa in linea con le finalità del PNRR.

Per i dirigenti è prevista una formazione manageriale attraverso la partecipazione a percorsi formativi volti a rafforzare le competenze e la leadership oltre a percorsi formativi già intrapresi tra cui la partecipazione al CODAU e altre iniziative di focus group.

I corsi saranno diversificati sulla base del ruolo ricoperto dal personale. In particolare:

➤ *corsi per responsabili di Uffici*

Si prevede la partecipazione dei responsabili a corsi relativi a tematiche peculiari connesse alle competenze proprie dell'Ufficio, allo sviluppo delle *soft skills*, ovvero delle competenze trasversali, legate alla capacità di fare squadra e di riuscire a gestire i conflitti, all'adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc ;

➤ *corsi per il personale Bibliotecario*

Sono in programmazione corsi finalizzati alla conoscenza e al corretto utilizzo degli applicativi gestionali in uso presso l'Ateneo, legati al trattamento della documentazione: ACNP, NILDE, SEBINA NEXT RIVOLTI, rivolti non solo al personale dell'area biblioteche neoassunto ma anche come strumento di aggiornamento al restante personale.

➤ *corsi per il personale di area tecnica, informatica e per il personale tecnico di laboratorio*

Come per gli anni passati si prevede l'assegnazione di un budget ai responsabili delle specifiche strutture che dovranno selezionare i corsi di interesse cui far partecipare il personale indicato;

➤ *corsi riferiti a gruppi professionali*

Saranno organizzati corsi che accomunano interessi, problemi da risolvere e progetti da condividere, quali corsi inerenti:

- *allo sviluppo e aggiornamento delle competenze professionali in campo amministrativo, tecnico e*

regolamentare

- *alla gestione dei progetti PNRR*
- *alla gestione dei processi di AQ in particolare per l'area didattica dei Dipartimenti*

➤ *corsi riferiti all'area Informatica e web*

Saranno organizzati ulteriori corsi, di seguito indicati, avvalendosi di professionalità interne all'Ateneo al fine di rafforzare le competenze professionali dei dipendenti sia dell'amministrazione centrale che dipartimentale per il potenziamento della digitalizzazione nell'ambito dell'attività lavorativa:

- *gestione dei sistemi informativi (cloud computing, configurazione di postazioni client, installazione e aggiornamento dei sistemi operativi, installazione software di base e antivirus)*
- *strumenti per il lavoro collaborativo e la produttività individuale*
- *gestione apparati e reti di telecomunicazione*
- *sicurezza informatica e privacy*
- *digitalizzazione dei processi*
- *creazione e gestione di siti web e sviluppo di competenze in tema di social media*
- *utilizzo delle piattaforme informatiche in uso nell'Ateneo.*

➤ *corsi legati alle esigenze di sviluppo organizzativo e di benessere lavorativo*

I corsi in oggetto, oltre ad essere somministrati sulla piattaforma PA360, saranno organizzati dall'Ateneo sia on line che in presenza prevedendo una formazione sia di ordine generale che specifica con percorsi legati ai ruoli e agli incarichi del personale.

In continuazione dell'attività di formazione già espletata in materia, si prevede lo sviluppo del *Percorso formativo obbligatorio "Promozione del Benessere Organizzativo"* - 2 edizione - che si svolgerà in modalità e-learning e ha come obiettivo principale la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere organizzativo per tutto il personale

➤ **CORSI COLLEGATI ALLA FORMAZIONE INTERNAZIONALE**

➤ *corsi di lingua completi.*

Nell'ottica di sviluppo dell'internazionalizzazione d'Ateneo e di sviluppo delle competenze, l'Ateneo anche per il 2024 ha stipulato un contratto per la fruizione di corsi di lingue rivolto al personale dirigenziale e TAB che potrà apprendere una lingua straniera tra 24 lingue, dall'inglese britannico all'inglese americano, al francese, al tedesco, al cinese e al russo, su specifica **Piattaforma Rosetta Stone**. La possibilità di fruizione si attua su detta Piattaforma in modalità online h24.

Inoltre, ad aprile 2024 è stato affidato all'Accademia Italiana il servizio consistente nell'espletamento di corsi di lingua inglese, che si terranno in modalità online su piattaforma ZOOM rivolto a determinati gruppi individuati quali staff amministrativo dell'Ateneo.

Nell'ottica di una formazione continua l'Ateneo aderisce alle convenzioni e protocolli d'intesa stipulati con i seguenti enti:

➤ **Procedamus**

L'Ateneo ha aderito a Procedamus (Procedimenti amministrativi delle Università degli Studi) che è un progetto di formazione-intervento dedicato al personale tecnico amministrativo delle Università e degli Enti di ricerca, realizzato da LineATENEI, il settore di LineaPA dedicato in maniera specifica alle tematiche dei procedimenti amministrativi, dell'amministrazione digitale, dell'informatica giuridica e della gestione documentale.

Durante tutto il periodo dell'adesione annuale è possibile partecipare a corsi di formazione nazionale,

secondo quanto previsto nel Programma dei lavori.

➤ **INPS Valore PA -2023**

L'Ateneo nel corso del -2023 ha aderito al progetto INPS Valore PA 2023 - corsi di formazione - destinati ai dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni. Nel corso del 2024 saranno erogati i seguenti corsi di formazione:

- *Progettazione di modelli di servizio, innovazione, analisi e revisione dei processi di lavoro per il miglioramento dei servizi all'utenza - Qualità del servizio pubblico;*
- *I siti web delle Amministrazioni Pubbliche: organizzazione delle pagine web e dei contenuti. Ottimizzazione dei contenuti per una navigazione più accessibile e fluida da parte dell'utenza e bilanciamento tra le esigenze di pubblicazione con quelle di riservatezza;*
- *Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione - Pianificazione, misurazione e valutazione della performance;*
- *Anticorruzione, trasparenza e integrità: strategie preventive e sistemi di compliance - gestione del rischio corruzione.*

➤ **PA 110 e lode**

L'Università degli Studi della Campania Luigi Vanvitelli e il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri hanno sottoscritto nell'anno 2022 un protocollo d'intesa nell'ambito dell'iniziativa PA 110 e lode volto a favorire l'iscrizione del personale della Pubblica Amministrazione a corsi di studio di I e di II livello, nonché a master e corsi di perfezionamento, attraverso percorsi dedicati e a condizioni agevolate.

A decorrere dall'a.a. 2023/2024 è in vigore il nuovo protocollo d'intesa con una maggiore offerta formativa presentata dall'Ateneo, includendo in particolare i corsi di studio di nuova attivazione, le cui attività didattiche sono erogate in modalità mista o prevalentemente a distanza.

Fabbisogno formativo esplicito

Altresì, su richiesta dei Responsabili di Struttura motivata da esigenze lavorative particolari, la formazione del personale potrà avvenire anche mediante la partecipazione a specifici corsi esterni organizzati ad esempio dalla CRUI, dall'ANVUR, dallo SNA o altri enti pubblici e privati, con l'obiettivo del miglioramento della prestazione lavorativa nell'ufficio di appartenenza.

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Secondo quanto indicato nella Direttiva Ministeriale di marzo 2023 la misurazione dei risultati conseguiti in termini di formazione avviene attraverso sistemi di monitoraggio e valutazione e di indicatori di output, come numero di dipendenti iscritti ai corsi di formazione, numero di dipendenti che hanno completato la formazione, ore di formazione fruite per unità di personale; e indicatori di outcome quindi di impatto quali i gap di conoscenze/competenze in entrata e in uscita, sviluppo delle conoscenze a livello individuale.

A tal fine l'Ateneo ha definito detti indicatori nell'ambito degli obiettivi del piano Strategico 2024-2026.

In particolare, l'Ateneo, anche per una misurazione e valutazione dell'efficacia formativa, e in riscontro agli obiettivi strategici è in procinto di attivare, all'interno del più ampio prodotto **Risorse Umane Valutazione e Competenze** del CINECA, il servizio **U-GOV RU – Sviluppo e Formazione**. Detta piattaforma supporta le Amministrazioni alla gestione dei processi che caratterizzano la formazione professionale del personale tecnico-amministrativo inclusi corsi obbligatori al fine proprio di garantire un continuo monitoraggio dello sviluppo della risorsa umana in termini di competenze e capacità professionali.

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Il monitoraggio delle misure previste dal presente Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) avviene secondo le modalità previste dal D.Lgs. 150/2009, tenuto conto anche delle indicazioni fornite dall'ANAC nonché delle Linee Guida dell'ANVUR.

Nell'ambito delle attività di monitoraggio, ruolo centrale è attribuito al Nucleo di Valutazione che ha uno specifico ruolo sia in ambito di ciclo di performance che di prevenzione della corruzione e trasparenza; infatti, quale organo tecnico nel primo caso supporta l'organo di indirizzo politico-amministrativo, relazionandosi per acquisire indirizzi e fornire informazioni sull'andamento delle attività di competenza, nel secondo caso supporta metodologicamente il RPCT e gli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo, favorendo, tra l'altro, l'integrazione tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.

Gli strumenti e le attività di monitoraggio hanno come ambito di riferimento le 3 Sezioni di cui si compone il PIAO e si distinguono come di seguito riportato.

VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE

(artt. 6 e 10 comma 1 lettera b D.Lgs. 150/2009 – OIV monitoraggio Relazione di Performance, come aggiornato con D.Lgs. n. 74/2017, Linee guida ANVUR e DPF)

La vigilanza sull'attuazione delle misure relative al ciclo di gestione della performance è effettuata dal Nucleo di Valutazione in funzione di OIV con un'attività di controllo che si traduce in una verifica dei risultati e necessita della partecipazione dei soggetti coinvolti. A tali fini, il Nucleo monitora il funzionamento complessivo delle procedure di valutazione acquisendo notizie, in corso d'anno, da parte del DG in merito alle attività svolte relativamente agli obiettivi di performance dei Dirigenti, del personale e delle strutture.

Il grado di raggiungimento dei target fissati è rendicontato nella Relazione annuale sulla Performance, da validare entro il 30 giugno, ove sono fornite eventuali indicazioni di adattamento per l'anno successivo.

Il Nucleo, inoltre, verifica l'esistenza di strumenti utili e l'adozione di sistemi per conoscere il grado di coinvolgimento degli utenti finali.

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (art. 1, co. 8-bis L. 190/2012, art. 44 D.Lgs. 33/2013 - PNA 2019, Parte II, §9-PNA 2022)

La vigilanza sull'attuazione delle misure organizzative per il trattamento dei rischi e per garantire la trasparenza spetta al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), coadiuvato dai referenti, che segnala eventuali disfunzioni al Rettore ed al Nucleo di Valutazione in funzione di OIV. Entro il 15 dicembre di ogni anno, o nei termini indicati dall'ANAC, il RPCT predispone una Relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette al Rettore e al Nucleo di Valutazione per la successiva pubblicazione sul sito di Ateneo.

Con particolare riferimento alla trasparenza, il Responsabile verifica il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione dei dati, ed invia, con cadenza annuale, al Nucleo di Valutazione una relazione sullo stato di attuazione degli stessi obblighi ai fini della relativa validazione, utilizzando le schede predisposte all'ANAC.

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

(art. 14 D.Lgs. 150/2009 – OIV monitoraggio per verificare la coerenza con gli obiettivi di performance)

Il Nucleo di Valutazione, in funzione di OIV effettua, su base triennale, il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance relativamente all'Organizzazione del lavoro agile ed al Piano triennale dei fabbisogni di personale, sottosezioni della "Sezione Organizzazione e Capitale umano". Il Nucleo verifica annualmente l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione delle attività programmatiche del fabbisogno di personale e dell'organizzazione del lavoro agile con gli obiettivi di performance, segnalando la necessità o l'opportunità di interventi correttivi all'Organo di indirizzo politico-amministrativo.