



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE**

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2025 - 2027

anno 2025



Sommario

| | |
|---|-----------|
| Premessa | 2 |
| Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione | 5 |
| Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione | 5 |
| 2.1 Valore pubblico..... | 5 |
| 2.2 Performance..... | 8 |
| 2.2.1 La performance organizzativa..... | 10 |
| 2.2.2 Gli obiettivi del PIAO 2025..... | 10 |
| 2.2.3 La performance individuale del personale..... | 11 |
| 2.2.4 La misurazione e la valutazione della performance..... | 12 |
| 2.2.5 Il collegamento della pianificazione integrata con il Budget di Ateneo..... | 12 |
| 2.2.6 Il Piano di azioni positive..... | 14 |
| 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza..... | 15 |
| 2.3.1 Parte generale..... | 16 |
| 2.3.2 Analisi del contesto..... | 19 |
| 2.3.3 Mappatura dei processi, valutazione e gestione del livello di rischio..... | 26 |
| 2.3.4 Valutazione e analisi del rischio..... | 26 |
| Sezione 3: Organizzazione e capitale umano | 36 |
| 3.1 Il Modello organizzativo adottato dall'Università degli Studi di Trieste..... | 36 |
| 3.2 Il Piano triennale dei fabbisogni del personale docente e ricercatore..... | 37 |
| 3.3 Il Piano triennale dei fabbisogni del personale dirigente, tecnico amministrativo e collaboratore esperto linguistico..... | 43 |
| 3.4 Il Piano di formazione del personale..... | 48 |
| 3.5 L'organizzazione del lavoro agile..... | 51 |
| Sezione 4: Monitoraggio | 53 |
| ALLEGATI | 55 |



Premessa

Il quadro normativo di riferimento

Nel corso degli ultimi vent'anni, il legislatore ha prodotto diversi interventi legislativi volti a migliorare la qualità e le prestazioni della Pubblica amministrazione.

A partire dal decreto legislativo n. 165/2001 (Testo unico del Pubblico impiego), che ha meglio definito le funzioni per i dirigenti tra cui, in particolare: il perseguimento di obiettivi assegnati dall'organo di indirizzo politico, il cui mancato raggiungimento comporta una specifica responsabilità, e la valutazione del personale assegnato, al fine della progressione economica e della distribuzione di premi e incentivi.

Il decreto legislativo n. 150/2009 ha introdotto il concetto di performance, stabilendo che le PA devono misurare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative, o aree di responsabilità, in cui questa si articola. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Più recentemente, il decreto legislativo n. 74/2017, emanato in attuazione della riforma della Pubblica amministrazione, ha previsto, tra i vari temi, interventi volti alla semplificazione, alla razionalizzazione e alla maggiore integrazione della gestione della performance con quella economico finanziaria e con i sistemi di controllo interni. Il decreto attribuisce ai cittadini, o agli altri utenti finali, un ruolo attivo nella valutazione della performance, attraverso la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, e dà maggiore risalto al ruolo dei Nuclei di Valutazione, nella loro funzione di Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV).

L'ultimo importante intervento normativo è stato effettuato con il decreto-legge n. 80/2021, convertito con legge n. 113/2021, emanato per definire misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle PA in funzione dell'attuazione del *Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*.

In particolare, l'art. 6 del decreto-legge, ha previsto che le Pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, **il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

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

Nell'ottica di un progressivo processo di delegificazione e semplificazione delle PA, con il Decreto del presidente della Repubblica n. 81/2022 sono state abrogate, in quanto inserite nelle apposite sezioni del PIAO, alcune disposizioni inerenti ad una serie di altri piani.

Il PIAO, infatti, ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, diversi atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, in particolare:

- il Piano della Performance, che definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), che definisce gli strumenti per raggiungere la piena trasparenza e gli obiettivi di contrasto alla corruzione;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, che definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;



- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, che definiscono la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano di azioni positive (PAP), che definisce, in deroga al principio di uguaglianza formale, le misure che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini.

Nella redazione del PIAO, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione diffuse dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata tenuta in considerazione anche la normativa precedente riguardante la programmazione degli Enti Pubblici e, in particolare, delle Università statali, nonché le linee guida redatte negli ultimi anni dall'Agenda Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR).

Va infine evidenziato come tutto il processo di definizione del PIAO avvenga in coerenza con la predisposizione del Budget economico e degli investimenti unico di Ateneo, che contiene una previsione dell'utilizzo delle risorse economico finanziarie su base annuale e triennale.

Il processo di integrazione dei diversi ambiti di programmazione

Il principio che guida la definizione del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione risponde alla volontà di perseguire il superamento della frammentazione degli strumenti di programmazione, introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa, e di creare un piano unico di *governance*, che possa rispondere in maniera chiara e funzionale alle esigenze degli stakeholders interni ed esterni dell'Ateneo.

Il PIAO definisce la programmazione degli obiettivi dell'azione amministrativa, individuando i risultati attesi nelle principali dimensioni di creazione del Valore pubblico di Ateneo nei suoi ambiti specifici di mission istituzionale e, in generale, nella società, così come previsto dal DL. n. 80/2021.

La finalità è quella di realizzare un'armonia tra le azioni amministrative e accademiche, nell'ottica sia della correttezza degli adempimenti che del raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo, rispondendo anche all'esigenza di maggiore flessibilità degli attuali sistemi di programmazione.

Altro requisito fondamentale, previsto dal D.lgs. n. 150/2009, è la comprensibilità; ciò implica che, all'interno del Piano, venga chiaramente evidenziato il legame tra bisogni della collettività, missione istituzionale, strategie e obiettivi dell'amministrazione.

Per realizzare questa prospettiva integrata, il PIAO è costruito per rendere esplicita la sinergia tra i vari strumenti programmatori dell'Ateneo, che vengono recepiti in apposite Sezioni e sottosezioni del testo e negli allegati del PIAO. I documenti, e i relativi ambiti di azione, che trovano un coordinamento diretto nel PIAO possono essere così evidenziati:





Piano della performance integrato
Sistema di misurazione e valutazione
della performance di Ateneo
Sezione 2.2

- Obiettivi della performance organizzativa e individuale
- Fasi di gestione del ciclo della performance
- Collegamento con le risorse economico-finanziarie

Piano Triennale Prevenzione della
Corruzione e Trasparenza (PTPCT)
Sezione 2.3

- Trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa
- Azioni in materia di contrasto alla corruzione

Piano triennale di programmazione del
personale
Sezione 3.2 e 3.3

- Gestione del capitale umano e sviluppo organizzativo
- Obiettivi del reclutamento di nuove risorse
- Valorizzazione delle risorse interne

Piani di formazione
Sezione 3.4

- Rilevazione dei bisogni formativi
- Obiettivi formativi annuali e pluriennali

Piano di uguaglianza di genere di
Ateneo (GEP)
Piano di azioni positive (PAP)
Sezione 2.6

- Azioni per promuovere la parità di genere e le pari opportunità
- Benessere organizzativo

Partendo dalla strategia individuata dagli Organi di Governo nel Piano Strategico e in coerenza con le linee generali della programmazione triennale MUR, il PIAO identifica le azioni necessarie a garantire il pieno conseguimento degli obiettivi strategici attraverso la realizzazione degli obiettivi operativi che, oltre a promuovere il raggiungimento delle strategie in materia di didattica, ricerca, terza missione e internazionalizzazione, favoriscono l'accrescimento dell'efficacia, dell'efficienza e della qualità, contribuendo così alla creazione di Valore pubblico (vedi Sezione 2).

La performance, inoltre, diventa un concetto guida intorno al quale si collocano le diverse prospettive della trasparenza, intesa come mezzo di accountability dell'agire pubblico nei confronti dei propri stakeholder interni ed esterni (studenti, cittadini, enti e imprese del territorio), e della prevenzione alla corruzione, intesa come attività di contrasto e mitigazione dei rischi derivanti da comportamenti inappropriati ed illeciti. In questo senso, gli obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza affiancano e completano gli obiettivi operativi in un'ottica di integrazione tra le due prospettive (vedi Sezione 2.3).

Il PIAO prevede anche una specifica sezione dedicata all'organizzazione e alla valorizzazione del capitale umano. I processi di miglioramento e innovazione amministrativa da mettere in atto all'interno dell'Ateneo non possono prescindere dalla strategia e dagli obiettivi legati alla programmazione delle risorse umane e allo sviluppo di nuovi modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto. Visto lo stretto legame tra modalità di organizzazione del lavoro e performance, il PIAO individua le modalità per un adeguato utilizzo del lavoro agile, nonché i risultati attesi della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze dei dipendenti (vedi Sezione 3).

Contestualmente, all'interno del PIAO viene richiamata anche la progettazione a sostegno delle pari opportunità e della parità di genere, che contribuisce a delineare il risultato complessivo prodotto dall'Amministrazione in termini di performance (vedi Sezione 2.6).

Inoltre, il riconoscimento della crescente rilevanza strategica del capitale umano emerge anche dal DM n. 1154/2021 e ss.mm.ii. "Autovalutazione, Valutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio" (AVA3). Gli indicatori per la valutazione e l'accreditamento periodico, individuati dal nuovo modello, sottolineano l'importanza della



coerenza e dell'integrazione tra pianificazione strategica e performance, accompagnati da un efficace sistema di controllo in grado di monitorare la pianificazione e la sostenibilità economico-finanziaria delle risorse umane, inclusa l'adeguatezza e la consistenza dei percorsi di formazione e aggiornamento professionale del personale docente e PTA.

Infine, il PIAO definisce le modalità di monitoraggio degli esiti da effettuare con cadenza periodica. In particolare, il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance, inclusi gli impatti sugli utenti, avviene secondo le modalità previste dal D.lgs. n. 150/2009, mentre il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC (vedi Sezione 4).

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

L'Università degli Studi di Trieste è un'università statale nata nel 1924.

Oggi conta 10 Dipartimenti, oltre 17.000 studenti iscritti ai corsi di laurea e laurea magistrale, circa 1.600 iscritti ai corsi post lauream e quasi 1.400 tra docenti, ricercatori, personale tecnico amministrativo e CEL.

Presenta un'offerta formativa completa, composta, nell'a.a. 2023/2024 da 32 corsi di laurea, 33 corsi di laurea magistrale, 7 corsi di laurea magistrale a ciclo unico, nonché numerosi master di I e II livello, corsi di dottorato, scuole di specializzazione e corsi di perfezionamento. Diversi corsi sono offerti interamente in lingua inglese.

L'Ateneo ha un forte respiro internazionale, sia per posizione geografica, sia grazie a convenzioni attive con altre università europee ed extra-europee, che consentono la realizzazione di programmi di scambio, come Erasmus+ e altri accordi bilaterali, e la possibilità, offerta da alcuni corsi, di ottenere un doppio titolo con università partner.

L'Università degli Studi di Trieste, coerentemente con i principi e i valori espressi nello Statuto e con le proprie linee strategiche, ha definito una politica della qualità con l'obiettivo di assicurare il miglioramento continuo delle proprie attività di formazione, ricerca scientifica e trasferimento della conoscenza. Tali scelte hanno consentito al nostro Ateneo di essere tra le poche università italiane con una presenza costante nei ranking internazionali e di collocarsi ai vertici delle classifiche nazionali.

Per una descrizione dettagliata e approfondita dell'Ateneo, si rimanda a:

Piano strategico di Ateneo 2023/2026 - <https://portale.units.it/it/ateneo/piano-strategico>

Bilancio sociale di Ateneo - <https://bilanciosociale.units.it/>

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore pubblico

Le istituzioni universitarie sono pubbliche amministrazioni che creano Valore pubblico in molteplici ambiti diversi. Gli atenei generalisti, infatti, ricoprono un ruolo chiave esteso nel contesto in cui operano: i risultati della ricerca scientifica, i rapporti con il tessuto produttivo, il public engagement, i rapporti con il sistema sanitario sono gli elementi portanti per la crescita della società. Nella figura è riportato il modello che schematizza gli elementi che il Valore pubblico creato dalle università concorre a sostenere.

La missione dell'Università di Trieste, di cui all'art. 1 dello Statuto, esprime in sintesi il ruolo cruciale che l'Ateneo detiene in ambito territoriale e nazionale:





“L'Università degli Studi di Trieste è un'istituzione pubblica di alta cultura, laica, pluralista e indipendente da ogni orientamento ideologico, religioso, politico ed economico, in conformità ai principi della Costituzione della Repubblica e agli impegni internazionali assunti dall'Italia in materia di ricerca scientifica e di formazione universitaria. Sono compiti primari dell'Università la ricerca scientifica e l'alta formazione, al fine di promuovere lo sviluppo culturale, civile, sociale ed economico della Repubblica. L'Università riconosce che l'attività didattica è inscindibile dall'attività di ricerca e che entrambe, ove previsto, sono inscindibili dall'attività assistenziale.”

In questa prospettiva, l'Ateneo promuove la ricerca scientifica libera, il pluralismo delle idee e l'interazione tra culture, incoraggiando in tutti i campi la diversità di pensiero e di prospettive e l'esplorazione di nuove frontiere, anche curando la diffusione dei risultati della ricerca.

Riconosce la propria appartenenza allo spazio europeo della ricerca e dell'istruzione superiore, sostenendo l'importanza della cooperazione e dell'integrazione con altre istituzioni accademiche a livello internazionale e accogliendo persone di tutte le provenienze geografiche.

Costruisce sinergie e collaborazioni con le istituzioni pubbliche e private, con le realtà produttive e con gli enti di ricerca presenti nella comunità locale per il raggiungimento dei suoi fini istituzionali.

Incoraggia la valorizzazione delle differenze in tutti gli ambiti di intervento e si impegna a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, garantendo il supporto finanziario agli studenti per rendere effettivo l'esercizio del diritto allo studio.

Inoltre, promuove la qualità della vita universitaria per gli studenti e per il personale, dedicando attenzione alle condizioni di studio e di lavoro, con particolare riferimento alla salute, alla sicurezza e alla funzionalità degli ambienti; al benessere lavorativo, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al superamento delle barriere nei confronti delle persone diversamente abili, alla promozione di attività culturali, sportive e ricreative.

Infine, si impegna a garantire la partecipazione effettiva della comunità accademica alla vita dell'Ateneo, assicurando la trasparenza delle proprie decisioni.

Gli obiettivi di Valore pubblico di UniTs

Il Piano Strategico è il documento principale per esplicitare la creazione di Valore pubblico dell'Ateneo: descrive gli obiettivi di sviluppo e le azioni che si intendono adottare per realizzarli, rappresentando un punto di riferimento ampio dove collocare i progetti e le decisioni di medio e breve periodo.

Gli obiettivi strategici dell'Ateneo sono orientati alla creazione e alla crescita del Valore pubblico inteso come livello complessivo di benessere sociale, economico, ambientale e/o sanitario dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato dall'Ateneo, anche nella prospettiva dello sviluppo sostenibile. Tutti gli obiettivi strategici di Ateneo rappresentano, pertanto, obiettivi di Valore pubblico misurati attraverso indicatori strategici.

Il Piano Strategico 2023-2026, approvato dagli Organi accademici a fine 2023, è il risultato di un percorso partecipato che ha visto coinvolta la comunità accademica e gli stakeholder interni ed esterni per delineare, a partire dalla situazione del 2023, le prospettive di sviluppo fino al 2026.

Questo ciclo di pianificazione strategica dell'Ateneo nasce a conclusione della crisi pandemica e in uno scenario internazionale di conflitto e di crisi energetica, che hanno innescato nella società profondi cambiamenti e significative trasformazioni, ma anche in un contesto di incrementata disponibilità di risorse. Nasce anche in un momento significativo per l'Ateneo che celebra il primo centenario dalla fondazione. Tutti questi elementi fanno quindi da cornice alle linee di sviluppo che sono state immaginate per il periodo 2023-2026.

Il Valore pubblico viene realizzato in maniera più immediata dagli obiettivi che, derivando in modo diretto dalle tre missioni istituzionali dell'Ateneo (Didattica, Ricerca, Terza Missione), rispondono a bisogni di formazione, sviluppo e crescita culturale della società.

Tuttavia, anche gli obiettivi che puntano al miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dell'azione amministrativa, pur non contribuendo direttamente a generare Valore pubblico, sono strumentali alla sua realizzazione.



Il Piano strategico è stato strutturato riorganizzando questi temi in cinque ambiti in cui declinare le priorità strategiche dell’Ateneo; tali ambiti includono anche altri temi trasversali in stretto raccordo con quelli che sono i fini istituzionali dell’Ateneo: internazionalizzazione, comunicazione e inclusività, pari opportunità, lavoro e sicurezza.

Gli obiettivi per lo sviluppo sostenibile indicati dall’Agenda ONU 2030 costituiscono il quadro internazionale di riferimento all’interno del quale realizzare le diverse linee di azione previste negli ambiti strategici dell’Ateneo.

Per ogni ambito strategico viene così specificato, tramite la corrispondente icona SDGs, il collegamento ai goals dell’Agenda ONU 2030:

| AMBITI STRATEGICI UNITS 2023-2026 | RIFERIMENTI AGENDA ONU 2030 |
|--|------------------------------------|
| <i>FORMAZIONE E STUDENTI</i> | |
| <i>RICERCA</i> | |
| <i>IMPEGNO PUBBLICO E SOCIALE – TERZA MISSIONE</i> | |
| <i>PERSONE E ORGANIZZAZIONE</i> | |
| <i>STRUTTURE, INFRASTRUTTURE E SOSTENIBILITÀ</i> | |

Dati i cinque ambiti generali, il Piano Strategico dell’Ateneo per il periodo 2023-2026 è sviluppato in obiettivi strategici pluriennali, per ognuno dei quali sono state definite alcune azioni concrete finalizzate al perseguimento dei risultati previsti.

Ogni obiettivo, inoltre, è sostenuto da risorse umane, finanziarie e strumentali ed è corredato da alcuni specifici indicatori, che danno contenuti concreti e misurabili alla creazione di Valore pubblico e ne permettono il monitoraggio.



| | | AMBITI | | | | |
|-----------|--|---|---|---|--|---|
| | | FORMAZIONE E STUDENTI | RICERCA | IMPEGNO PUBBLICO E SOCIALE – TERZA MISSIONE | PERSONE E ORGANIZZAZIONE | STRUTTURE, INFRASTRUTTURE E SOSTENIBILITÀ |
| OBIETTIVI | •DID-O.1 Promuovere un'offerta formativa che risponda alle sfide attuali puntando su innovazione, interdisciplinarietà, connessione con la ricerca e con il territorio | •RIC-O.1 Migliorare la capacità di attrarre risorse per la ricerca | •TM-O.1 Perfezionare il sistema di assicurazione qualità per l'ambito Impegno pubblico e sociale – TM | •ORG-O.1 Promuovere l'immagine di UniTS valorizzando l'occasione del centenario dell'Ateneo | •SIS-O.1 Incrementare e qualificare gli spazi di studio, di lavoro e di socialità, sotto il profilo della fruibilità, dell'accessibilità e della sicurezza | |
| | •DID-O.2 Migliorare la qualità dei servizi che orientano, supportano e completano il percorso formativo di studentesse e studenti | •RIC-O.2 Promuovere in tutti i settori una ricerca aperta al confronto internazionale | •TM-O.2 Rafforzare le competenze della comunità accademica sulla programmazione e realizzazione di attività di Impegno pubblico e sociale – TM e incentivare la partecipazione di tutte le componenti | •ORG-O.2 Valorizzare le persone all'interno di UniTS | •SIS-O.2 Favorire l'applicazione di principi di sostenibilità | |
| | •DID-O.3 Promuovere l'introduzione di metodologie didattiche innovative e la formazione di docenti, tutor e insegnanti | •RIC-O.3 Rafforzare la collaborazione interdipartimentale nonché le sinergie con gli istituti di ricerca, gli enti e le aziende del territorio per sviluppare una ricerca multidisciplinare e interdisciplinare | •TM-O.3 Consolidare e sviluppare le attività tradizionali e/o già intraprese | •ORG-O.3 Migliorare l'efficienza dell'organizzazione | •SIS-O.3 Investire nelle nuove tecnologie e nella digitalizzazione dei processi | |
| | •DID-O.4 Implementare, sostenere e favorire un'esperienza di studio internazionale | •RIC-O.4 Rafforzare la produzione scientifica di qualità eccellente | •TM-O.4 Sviluppare nuove attività di IPS – TM di interesse per la società, anche in ottica internazionale | | •SIS-O.4 Migliorare l'infrastruttura informatica, ridurre l'obsolescenza impiantistica e incrementare il livello di cyber-sicurezza | |
| | | | | | | |

Sintesi degli Ambiti strategici e dei relativi obiettivi

A partire dal Piano Strategico, in coerenza e in attuazione dello stesso, è stata realizzata anche la pianificazione dipartimentale, che rappresenta un elemento essenziale per l'attuazione del Piano Strategico stesso, in quanto definisce il ruolo dei Dipartimenti nella realizzazione delle strategie complessive dell'Ateneo¹.

Tale processo risponde a quanto richiesto dal modello AVA3 nel requisito R4.B, che prevede di "accertare che i Dipartimenti definiscano e mettano in atto proprie strategie per il miglioramento della qualità della ricerca coerentemente alla programmazione strategica dell'Ateneo".

2.2 Performance

La diretta derivazione dal Piano Strategico dell'Ateneo degli obiettivi operativi (e relativi indicatori di performance) assegnati alle strutture organizzative assicura che le azioni previste nel PIAO siano finalizzate al mantenimento delle promesse di mandato e al miglioramento dei servizi resi agli utenti e agli stakeholder, creando un forte collegamento tra la performance e la creazione di Valore pubblico.

L'ambito A "Strategia, pianificazione e organizzazione" dei requisiti previsti per l'accreditamento periodico secondo il modello AVA3, prevede che venga valutata anche la capacità degli Atenei di definire, formalizzare e realizzare, attraverso politiche, strategie, obiettivi strategici e operativi, una propria visione chiara, coerente, articolata e pubblica, della qualità della didattica, della ricerca, della Terza Missione e delle attività gestionali.

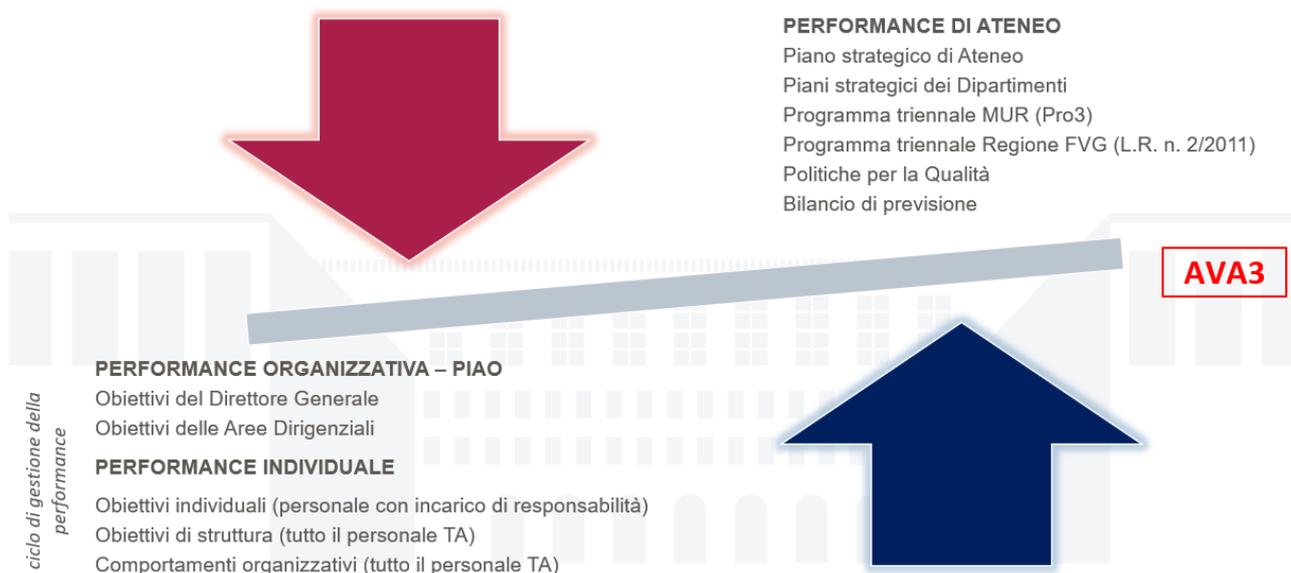
L'attuazione degli obiettivi strategici e operativi deve essere assicurata attraverso l'implementazione di un sistema di governance e di assicurazione della qualità, dotato di un efficace sistema di pianificazione e monitoraggio dei piani e dei risultati conseguiti, nonché di modalità chiare e trasparenti per la revisione critica del suo funzionamento, attraverso il coinvolgimento delle diverse componenti dell'Ateneo, tenendo anche conto dei processi di autovalutazione e delle valutazioni esterne ricevute.

Come abbiamo visto, la performance istituzionale, definita principalmente nel Piano strategico, è collegata all'impatto dell'azione dell'Ateneo nei confronti del contesto di riferimento e, più in generale, della collettività, realizzato attraverso il contributo di tutto il personale che opera in Ateneo. Infatti, le scelte strategiche possono essere perseguite e raggiunte solo se tutte le componenti dell'organizzazione lavorano in sinergia al fine di perseguire le finalità e gli obiettivi stabiliti in fase di programmazione.

¹ I piani strategici dei Dipartimenti sono pubblicati alla pagina <https://portale.units.it/it/ateneo/piani-strategici-dipartimenti>



In tale processo sono coinvolte tre distinte componenti, tra di loro interdipendenti, che coinvolgono tutto il personale: la performance di Ateneo, la performance organizzativa e la performance individuale, come illustrato nella figura sottostante.



Gli obiettivi di performance, secondo un sistema integrato, sono quindi suddivisi su tre livelli, legati tra loro in una logica di *cascading*: obiettivi di performance istituzionale (obiettivi strategici), obiettivi di performance organizzativa (obiettivi operativi del PIAO) e obiettivi di performance individuale.

Gli obiettivi strategici e operativi, in particolare, devono essere chiaramente definiti, quantificati tramite opportuni indicatori e target, realizzabili e verificabili, devono tenere conto del contesto di riferimento, delle competenze e risorse disponibili, delle potenzialità di sviluppo globale dell'Ateneo, delle indicazioni ministeriali e anche dei risultati conseguiti nei cicli di pianificazione precedenti e dei processi di monitoraggio e valutazione interna ed esterna.

Il documento di riferimento che illustra la metodologia adottata dall'Ateneo per gestire e rendere trasparenti tutte le fasi del ciclo della performance, sia organizzativa che individuale, è il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)².

Il SMVP è strettamente collegato alla creazione di Valore pubblico. È importante, infatti, che la gestione della performance sia condotta nell'ottica di miglioramento dei servizi offerti e avendo cura di tutti gli elementi di cui si compone il Valore pubblico, tra cui l'*accountability*, l'efficienza, l'efficacia, il coinvolgimento degli utenti, il rispetto della legalità, la semplificazione e la digitalizzazione dei processi e l'equilibrio di genere.

I principi su cui si fonda il SMVP sono:

- connessione diretta con la *mission* e la strategia dell'Ateneo, attraverso il Piano Strategico, in una logica di circolarità del processo di pianificazione e controllo;
- definizione degli obiettivi (organizzativi e individuali), che discende dalla pianificazione strategica e ne rappresenta la declinazione operativa, garantendone la coerenza nella gestione;
- collegamento tra i sistemi di valutazione, organizzativi e individuali, al fine di sfruttare le sinergie esistenti tra gli stessi e garantire una valutazione su più livelli, ma al tempo stesso unitaria e coordinata;
- raccordo con la programmazione economico-finanziaria.

² Per approfondimenti si veda il SMVP di Ateneo per l'anno 2025, pubblicato alla pagina https://pat.units.it/pagina778_sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance.html



2.2.1 La performance organizzativa

La performance organizzativa di Ateneo, che comprende tutte le attività tecnico-gestionali, è la declinazione della performance che l'Ateneo intende ottenere sia come unità, sia come articolazione di strutture organizzative. Infatti, poiché la realizzazione della programmazione pluriennale dell'Ateneo è correlata al supporto della struttura gestionale, oltre che ad un attento utilizzo delle risorse pubbliche, il PIAO recepisce, in modo esplicito e secondo le linee definite dal SMVP, gli obiettivi strategici e li traduce in ulteriori obiettivi operativi, seguendo logiche gestionali proprie.

Pertanto, se gli ambiti d'azione strettamente connessi alle missioni istituzionali sono di responsabilità diretta degli organi politici, la gestione dei servizi amministrativi e tecnici di supporto assicura il funzionamento dell'organizzazione, presidiandone efficacia ed efficienza e contribuendo al raggiungimento globale degli obiettivi strategici dell'Ateneo.

La programmazione definita nel PIAO è affidata alla responsabilità del Direttore Generale e delle Aree dirigenziali, e si configura come performance organizzativa dell'Ateneo in quanto gli obiettivi ad essa associati sono:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari
- collegati alle responsabilità organizzative necessarie per il raggiungimento dei risultati
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili

2.2.2 Gli obiettivi del PIAO 2025

Il PIAO contiene un sistema di obiettivi di performance organizzativa, specificatamente riferiti al Direttore Generale e alle Aree dirigenziali, definiti in raccordo con i documenti di programmazione finanziaria, in particolare con il budget di previsione annuale.

La programmazione contenuta nel PIAO 2025 discende dalle linee strategiche dell'Ateneo e tiene conto della programmazione di settore MUR e delle esigenze degli stakeholder istituzionali, prestando particolare attenzione alla definizione di obiettivi, indicatori e target sia in termini di scelta e formulazione, che in termini di individuazione corretta delle baseline e dei target.

Si tratta di obiettivi specifici, coerenti con le risorse disponibili, chiari, perseguibili e verificabili, che fissano le azioni e le responsabilità organizzative necessarie per il raggiungimento dei relativi risultati. Su tali obiettivi si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance organizzativa.

Ogni obiettivo del PIAO è assegnato ad un'Area dirigenziale ma, ove necessario, così come richiesto dall'ANVUR, sono identificate le altre strutture, inclusi i Dipartimenti, che dovranno, per le loro specifiche competenze, contribuire all'esecuzione di tutti gli adempimenti connessi alla realizzazione di risultati comuni.

Fermo restando che il Direttore Generale, in virtù della capacità di coordinamento complessivo delle Aree dirigenziali e della loro efficienza, risponde della realizzazione complessiva degli obiettivi assegnati alle Aree medesime, all'interno del PIAO sono individuati anche uno o più obiettivi di diretta responsabilità del DG che si configurano come individuali.

Analogamente, all'interno della performance dei Dirigenti, oltre alla misurazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati, è prevista la valutazione di una specifica area di competenza che è declinata, a seconda delle esigenze, in uno o più obiettivi individuali di diretta responsabilità del Dirigente.

Per il 2025, in considerazione dell'importanza che riveste per l'Ateneo la visita di accreditamento periodico ANVUR che si svolgerà nel corso dell'anno, si è stabilito di attribuire, al Direttore Generale e ai Dirigenti uno specifico obiettivo individuale comune che si configura come collaborazione alle attività richieste in previsione dello svolgimento della visita CEV in Ateneo e che, a cascata, coinvolge tutto il personale (inclusi i Dipartimenti).

Ugualmente, vista la sempre maggiore importanza riservata alla formazione dei dirigenti e del personale, in particolare per quanto riguarda i temi della formazione obbligatoria, *soft skills* e competenze necessarie per l'attuazione del PNRR, come previsto nelle Direttive della Funzione Pubblica in tema di valorizzazione delle persone e produzione di valore



pubblico attraverso la formazione, nella performance del Direttore Generale, dei Dirigenti e di tutto il personale è previsto un ulteriore specifico obiettivo individuale comune che prevede il rispetto dei requisiti di formazione secondo quanto previsto dalle Direttive della Funzione Pubblica del 28 novembre 2023 e del 14 gennaio 2025.

La definizione degli obiettivi operativi assegnati ai Dirigenti e formalizzati nel PIAO, comprensivi di indicatori e dei target, è effettuata dal Direttore Generale a seguito di un confronto con i Dirigenti stessi per verificarne la perseguibilità.

A tali obiettivi è associato un sistema di pesatura su base percentuale, al fine di mettere in evidenza la complessità delle azioni da realizzare per raggiungere i risultati previsti e compensare le eventuali differenze nella numerosità degli obiettivi assegnati a ciascuna Area dirigenziale (la somma dei pesi dei diversi obiettivi per singola Area dirigenziale è pari a 100).

Ad ogni obiettivo sono associati uno o più indicatori, pesati su base percentuale a seconda della diversa complessità e priorità (la somma dei pesi dei diversi indicatori per singolo obiettivo è pari a 100).

Per il dettaglio degli obiettivi assegnati al Direttore Generale e ai Dirigenti si veda l'Allegato 3.

L'Ateneo si riserva di apportare eventuali modifiche/integrazioni al quadro degli obiettivi del PIAO, qualora ritenuto necessario a seguito degli esiti del monitoraggio, così come previsto dall'art. 11 del D.lgs. n. 74/2017.

Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 4 bis del D.L. n. 13/2023, le PA sono tenute a prevedere, nell'ambito del sistema di valutazione della performance dei Dirigenti, il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali previsti dalle attuali disposizioni. Tale previsione è da intendersi come obiettivo aggiuntivo per la valutazione dei Dirigenti. Nel caso in cui questo vincolo non risultasse effettivamente rispettato, l'erogazione della rispettiva indennità di risultato verrà decurtata di un importo pari al 30% della quota prevista.

Gli obiettivi operativi e la creazione di Valore pubblico

In coerenza con la logica di integrazione dei diversi ambiti di programmazione, il legame tra strategia e azione amministrativa, teso alla creazione di Valore pubblico, è reso esplicito attraverso il legame diretto degli obiettivi operativi del PIAO agli obiettivi del Piano strategico di Ateneo.

Tale collegamento è ulteriormente rafforzato con l'indicazione degli stakeholder interni o esterni all'amministrazione che rappresentano i soggetti destinatari/beneficiari dei risultati di performance organizzativa e della finalità che caratterizza gli obiettivi stessi, i quali concorrono al perseguimento di diversi risultati, secondo la seguente codifica (vedi Allegato 2):

- **INNOVAZIONE:** obiettivi finalizzati all'introduzione di processi, procedure, sistemi e criteri nuovi (cod. I)
- **MIGLIORAMENTO:** obiettivi che puntano a migliorare processi e procedure o risultati già esistenti o di recente introduzione (cod. M)
- **FUNZIONAMENTO:** obiettivi legati al mantenimento dei risultati raggiunti e/o al corretto funzionamento delle attività (cod. F)

2.2.3 La performance individuale del personale

La definizione della performance individuale per tutto il personale tecnico amministrativo segue, quale sviluppo logico e successivo, la programmazione operativa definita nel PIAO.

Infatti, la dimensione individuale della performance è finalizzata alla valorizzazione del contributo che ogni singolo individuo apporta, coerentemente con il proprio ruolo e le proprie professionalità, al miglioramento continuo della performance organizzativa di Ateneo.

Le norme individuano, come ambiti della performance individuale, il raggiungimento di specifici obiettivi nonché i comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.



Gli obiettivi legati alla performance individuale rappresentano, da un lato, l'articolazione concreta di quanto necessario per raggiungere i fini istituzionali e, dall'altro, assumono una dimensione individuale, poiché dalla misurazione dei risultati e dell'apporto dei singoli per il raggiungimento di questi stessi risultati si attribuiscono le risorse per la premialità.

La valutazione dei comportamenti organizzativi si basa su liste di comportamenti attesi in funzione del raggiungimento degli obiettivi e differenziati a seconda del ruolo del personale.

2.2.4 La misurazione e la valutazione della performance

A conclusione del periodo di riferimento, si avviano le attività per la misurazione e la valutazione dei risultati raggiunti in tema di performance organizzativa e individuale, attraverso le metodologie descritte nel SMVP.

A tale fine, sono previste azioni, metodi e procedure utili a rappresentare, nei confronti degli interlocutori, il livello di performance raggiunto, offrendo alla governance un adeguato flusso informativo a supporto del processo valutativo.

I risultati finali vengono poi rendicontati attraverso la pubblicazione della Relazione sulla performance (art. 10 comma 1 lett. b) del D.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.), documento che chiude formalmente il ciclo della performance.

La Relazione deve riportare al suo interno, in un'ottica di completezza e trasparenza, anche le eventuali rimodulazioni di obiettivi, indicatori o target che si siano resi necessari nel corso dell'esercizio di riferimento.

Come previsto dal D.lgs. n. 74/2017, la Relazione sulla performance viene sottoposta al Nucleo di Valutazione, nella sua veste di OIV, ai fini della validazione, che è requisito fondamentale per poter procedere con l'erogazione della premialità.

Il processo riferito alla misurazione e alla valutazione della performance si svolge ciclicamente durante il corso dell'anno, ed è articolato nelle seguenti fasi principali:

- compilazione, a cura dei Dirigenti e dei responsabili individuati, delle rispettive schede di rendicontazione degli obiettivi (operativi, individuali/di struttura), con i valori degli indicatori rilevati al 31 dicembre, le note di sintesi e le prelieve proposte di valutazione
- valutazione dei risultati raggiunti su obiettivi e comportamenti organizzativi a cura dei responsabili individuati ai vari livelli dell'organizzazione
- redazione della Relazione sulla performance a cura degli uffici competenti con la supervisione della Direzione Generale
- approvazione della Relazione sulla performance da parte del Consiglio di Amministrazione
- attestazione di validazione da parte del Nucleo di Valutazione, in qualità di OIV, ai sensi dell'art.14, comma 4, lett. c), del D.lgs. n.150/2009 e ss.mm.ii.
- pubblicazione della Relazione sul sito Amministrazione trasparente all'interno del Portale di Ateneo e sul Portale della performance del Dipartimento della Funzione pubblica
- distribuzione degli incentivi secondo quanto previsto dal sistema premiale dell'Ateneo

2.2.5 Il collegamento della pianificazione integrata con il Budget di Ateneo

La riclassificazione degli obiettivi strategici per missioni e programmi

Le università statali, ai sensi del Decreto MIUR-MEF n. 21 del 16 gennaio 2014, sono tenute alla classificazione delle proprie spese per missioni e programmi. Le missioni rappresentano le funzioni principali perseguite, mentre i programmi rappresentano gli aggregati omogenei di attività volte a perseguire le finalità individuate nell'ambito delle missioni, utilizzando risorse finanziarie, umane e strumentali ad esse destinati.

Tale riclassificazione permette sia di monitorare più efficacemente i costi sostenuti in relazione alle finalità perseguite, sia di rendere maggiormente omogenei e confrontabili i bilanci delle amministrazioni pubbliche; un passaggio indispensabile per l'integrazione del ciclo della performance e quello di bilancio.



La mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, obiettivi strategici e risorse (da cui derivano obiettivi operativi, indicatori e target) è l'*Albero della performance* (vedi Allegato 1), in cui viene evidenziata la corrispondenza tra le specifiche missioni e i programmi individuati per le università pubbliche e gli obiettivi individuati nel Piano Strategico 2023-2026, nell'ottica di rendere esplicito il collegamento tra gli obiettivi (strategici e operativi) e le risorse finanziarie allocate.

La coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio e l'allocazione delle risorse per gli obiettivi

La sinergia tra la programmazione economico-finanziaria e il ciclo della performance riveste un ruolo fondamentale nella gestione efficace delle risorse e nel raggiungimento degli obiettivi di un'organizzazione.

Il quadro di riferimento, a partire dal quale si sviluppa questa sinergia, è la pianificazione strategica da cui, secondo un percorso di armonizzazione dei vari documenti programmatici di Ateneo, si basa successivamente la coerenza tra la programmazione dell'azione amministrativa e quella economico-finanziaria e di bilancio, nel rispetto di quanto indicato da ANVUR nelle Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane.

Il collegamento tra budget economico e pianificazione si è consolidato da anni attraverso un processo di confronto e condivisione con tutte le strutture organizzative dell'Ateneo, grazie al quale è possibile individuare, per ogni singolo obiettivo del Piano strategico, le voci di budget utili al suo raggiungimento, assicurando così l'associazione delle risorse al perseguimento di specifici obiettivi.

Nello specifico, nel processo seguito per l'allocazione delle risorse 2025, ogni struttura (inclusi i dipartimenti), in fase di predisposizione delle richieste di budget, ha dichiarato il proprio fabbisogno finanziario annuale e triennale collegandolo agli obiettivi del Piano strategico di Ateneo 2023-2026.

È importante sottolineare che il budget di spesa complessivo è destinato solo in parte a specifici obiettivi strategici, considerato che una quota rilevante dei costi è destinata a sostenere la gestione corrente dell'Ateneo (Obiettivo Non definito); inoltre, alcuni obiettivi vengono perseguiti senza l'allocazione di risorse specifiche in bilancio.

È previsto il monitoraggio costante del grado di utilizzo delle risorse assegnate, che si accompagna al monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi strategici e operativi, al fine di individuare gli scostamenti più significativi e apportare le opportune azioni correttive e permettere così, a consuntivo, di misurare l'efficienza e l'economicità dell'azione intrapresa.

La tabella riportata nell'Allegato 4 riporta lo stanziamento di budget 2025 per gli obiettivi strategici che necessitano di specifiche risorse finanziarie, suddiviso tra i costi a carico delle risorse di Ateneo (SOLO COSTI) e i costi che derivano da altre fonti di finanziamento (COST TO COST), con esclusione delle voci di ammortamento. Parallelamente, la tabella evidenzia anche il dettaglio degli investimenti che l'Ateneo ha correlato per il 2025 all'attuazione degli obiettivi.

Dai totali indicati emerge come il 52,7% dei costi messi a budget sia finalizzato alla realizzazione della pianificazione strategica, migliorando nettamente il valore registrato nel 2024, pari a quasi il 45%. Questo aumento è collegato, in generale, al miglioramento della consapevolezza degli utenti sulle corrette modalità di collegamento nel sistema dei costi agli obiettivi, che ha portato ad una diminuzione delle voci classificate come "NON DEFINITO", che nel 2024 erano pari a oltre 105 milioni.

Analizzando nello specifico le varie voci, emerge che le quote di budget più rilevanti sono collegate a due dei principali fini istituzionali dell'Ateneo (Formazione e Ricerca); seguono i costi legati all'ambito del personale. Quote di budget più ridotte sono invece destinate all'impegno pubblico e sociale – terza missione e alle strutture/infrastrutture.

Sul fronte degli investimenti, invece, la quota maggiore si registra in relazione all'ambito strategico Strutture, Infrastrutture e sostenibilità, che sostiene la programmazione edilizia di Ateneo e la riqualificazione degli spazi, soprattutto grazie a finanziamenti specifici (CTC). Seguono gli investimenti nell'ambito Ricerca, collegati ai progetti di ricerca con fondi esterni. Investimenti decisamente più contenuti si registrano negli altri ambiti strategici.



2.2.6 Il Piano di azioni positive

Il Piano di Azioni Positive (PAP) è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "le amministrazioni...predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne."

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità ed intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

La progettazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce a delineare il risultato prodotto dall'Amministrazione all'interno del ciclo di gestione della performance sancito dal D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Il PIAO, infatti, secondo quanto previsto dal decreto ministeriale 24 giugno 2022, deve contenere all'interno della programmazione anche specifici obiettivi finalizzati a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Da numerosi anni l'Università degli Studi di Trieste ha promosso e implementato - prima con i Comitati Pari Opportunità e Mobbing, poi con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) - numerose azioni e iniziative per contrastare le situazioni di discriminazione, promuovere il benessere e l'inclusione e, in generale, favorire una cultura rispettosa dei diritti delle persone.

In tal senso, a dicembre 2022, il Comitato unico di garanzia (CUG) ha approvato il Piano di azioni positive (PAP) per il triennio 2023-2025 che si raccorda con il PAP precedente e con il Piano per l'uguaglianza di genere di Ateneo (GEP) 2022-2024.

Il documento individua cinque aree di intervento, finalizzate a promuovere l'attuazione di obiettivi di pari opportunità, intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e la rimozione di qualunque forma di discriminazione.

A ottobre 2024, inoltre, il Comitato unico di garanzia (CUG) ha approvato un aggiornamento delle azioni per l'anno 2025 del PAP per il triennio 2023-2025, con il quale si vuole rafforzare i medesimi obiettivi evidenziandone le priorità (vedi Allegato 5).

Nell'ambito di queste proposte, l'Amministrazione ha condotto un'approfondita analisi per individuare le linee di programmazione concretamente realizzabili nel corso del 2025, che hanno trovato quindi piena integrazione all'interno del quadro degli obiettivi di performance organizzativa definiti nel PIAO.



2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La presente sezione integra ed assorbe, così come previsto dal DL n. 80/2021 convertito con L. n. 113/2021, quanto in precedenza contenuto nel Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), adottato ai sensi dell'art. 1 comma 8 della legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

Tale norma, espressione di precise istanze sovranazionali (Convenzione OCSE 1997, Convenzione ONU 2003, ecc.), introduce un sistema organico di prevenzione della corruzione, il cui aspetto caratterizzante è dato dalla formulazione e conseguente attuazione delle strategie a tal fine indirizzate, articolato su due livelli operativi:

- livello nazionale, tramite la predisposizione e la diffusione del Piano Nazionale Anticorruzione, quale "atto generale di indirizzo rivolto a tutte le amministrazioni", di competenza originariamente del Dipartimento della Funzione Pubblica e attualmente dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- livello decentrato, di competenza di ciascuna amministrazione pubblica, nell'ambito del quale ciascun ente è tenuto ad adottare un PTPCT quale documento programmatico che, nel rispetto delle indicazioni e degli indirizzi forniti dal PNA ed avuto riguardo al proprio peculiare contesto organizzativo, riporti un'analisi delle attività maggiormente esposte al rischio di corruzione e le misure da porre in essere volte alla prevenzione, al controllo e al contrasto della corruzione e dell'illegalità.

La nozione di corruzione, cui si fa riferimento nella normativa, nei PNA e nei PTPCT, e ripresa in questo piano, è intesa quale fenomeno comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato, al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti sono quindi più ampie della fattispecie penalistica disciplinata dagli artt. 318, 319 e 319 ter del Codice penale e tali da ricomprendere *tutte le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati dell'azione amministrativa.*

Sono destinatarie dei PNA, come ricordato, tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, fra le quali, quindi, anche le Università.

Le Università, tuttavia, presentano, anche in questo ambito, netti profili di specificità, dovuti alle peculiarità che le medesime rappresentano nel panorama istituzionale, per origine storica e modello organizzativo.

Questo dato di fatto ha portato l'ANAC ad approfondire le particolarità del settore, in particolare con l'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione, in cui, fra l'altro, invertendo un precedente indirizzo, ha evidenziato la necessità che il PTPCT abbia una propria autonomia anche documentale rispetto al Piano integrato per la performance.

A partire dall'aggiornamento relativo al triennio 2018/2020 il Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Ateneo ha riconquistato struttura e caratteristiche di documento autonomo, sviluppandosi integralmente sulla base di quanto indicato negli aggiornamenti ANAC al PNA, pur mantenendo l'allineamento sostanziale con il Piano integrato di ateneo.

Il quadro normativo è profondamente mutato a seguito di quanto disposto dal decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113, relativamente alla necessaria adozione, da parte di tutte le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, ad esclusione delle scuole, del "Piano integrato di attività e di organizzazione" (PIAO), al dichiarato fine *"assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione dei processi anche in materia di diritto di accesso."*

Nell'ambito di questo nuovo strumento di programmazione integrata, come sottolineato da Anac nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, approvato dal Consiglio dell'Autorità il 16 novembre 2022 e definitivamente approvato con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 *"la corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione contribuisce ad una rinnovata sensibilità culturale in cui la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni, ma sia essa stessa considerata nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese"*.



In tal senso l'attività di prevenzione della corruzione si inserisce a pieno titolo nell'orizzonte della creazione di valore pubblico, cui l'intera programmazione del Piano integrato si richiama, nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza.

Ritiene in tal senso l'Autorità che *"le misure di prevenzione e per la trasparenza sono a protezione del valore pubblico ma esse stesse produttive di valore pubblico e strumentali a produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi, con importanti ricadute sull'organizzazione sociale ed economica del Paese"*.

Nella stessa ottica rientrano anche le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, di cui al D.lgs. 231/07, che, nel contesto congiunturale di attuazione degli obiettivi e utilizzo dei fondi previsti dal Piano Nazionale di ripresa e resilienza, assumono strategico rilievo e che vengono pertanto ricomprese nell'ambito del Piano integrato, quale obiettivo di performance organizzativa e azione di contrasto alla corruzione intesa in senso lato.

In virtù di quanto disposto dalle norme in precedenza menzionate, pertanto, il Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza costituisce una parte del Piano Integrato; la struttura e i contenuti si richiamano a quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, di cui alla delibera Anac 7 del 17 gennaio 2023 e alla delibera 605 del 19 dicembre 2023 "Aggiornamento 2023 del PNA".

2.3.1 Parte generale

Gli obiettivi strategici

Il Piano Strategico è il documento di programmazione che definisce la missione, gli indirizzi strategici e gli obiettivi dell'Università: rappresenta uno strumento essenziale per tracciare le direttrici di sviluppo e le strategie per il loro conseguimento entro scenari di medio-lungo periodo.

Nel mese di dicembre 2023 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il nuovo piano strategico dell'Ateneo per gli anni 2023 -2026; tra i macro-obiettivi previsti, relativi all'ambito "Persone e organizzazione", vi è anche "Migliorare l'efficienza dell'organizzazione", per il cui raggiungimento si prevede di realizzare le seguenti azioni strategiche:

| | | |
|---------------------------|-------------|---|
| Azioni strategiche | ORG-O.3-A.1 | Diffondere la cultura della qualità e del miglioramento in tutta la comunità accademica, anche in vista del rinnovo dell'accreditamento periodico |
| | ORG-O.3-A.2 | Promuovere processi di riorganizzazione interna |
| | ORG-O.3-A.3 | Sviluppare un efficace e capillare sistema di comunicazione interna |

La diffusione della cultura della qualità e del miglioramento, così come la promozione dei processi di riorganizzazione e l'attenzione per la comunicazione interna, rappresentano senz'altro degli elementi caratterizzanti il nuovo approccio alla prevenzione della corruzione, da attuarsi attraverso una gestione quotidiana ed ordinaria delle attività delle pubbliche amministrazioni improntata alla creazione di valore pubblico, inteso quale incremento del benessere a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Nell'ambito delle indicazioni derivanti dal Piano strategico, sono stati e continuano ad essere declinati, nella programmazione triennale e negli aggiornamenti annuali del PIAO, gli obiettivi operativi e le azioni previste al fine di attuare, in coerenza con le indicazioni normative e gli atti di indirizzo dell'Autorità Nazionale anticorruzione e dell'analisi del rischio condotta, la politica in materia di anticorruzione e trasparenza.

Le azioni proposte nel Piano costituiscono declinazioni e obiettivi che si inseriscono in tale programmazione strategica.



Soggetti e ruoli nella strategia di prevenzione della corruzione in Ateneo

Secondo quanto affermato da ANAC all'interno del PNA 2018 "L'efficacia del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza di ogni ente dipende in gran parte dal reale coinvolgimento di tutti coloro che operano nell'amministrazione"; per l'Ateneo di Trieste, in particolare, si indicano di seguito i soggetti che più attivamente risultano coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione e le precipue attività svolte in tal senso.

L'autorità di indirizzo politico

Gli organi di indirizzo (Rettore e Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico per quanto di competenza, Delegato del Rettore per gli Affari Legali e la Trasparenza):

- designano il responsabile anticorruzione (art. 1, comma 7, l. 190/2012) e assicurano che lo stesso disponga di poteri idonei allo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività;
- definiscono gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- ricevono la Relazione annuale del Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione

Con decreto del 3 luglio 2023 è stata nominata Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza la dott.ssa Rossana Rosario, responsabile del Settore Bilancio e Fiscalità.

Il responsabile, come richiesto dalla Legge n. 190/2012, propone il Piano; ne verifica l'attuazione; è il punto di riferimento della strategia di prevenzione della corruzione che in ogni caso coinvolge l'intera organizzazione e molti soggetti; il responsabile, in sintesi, si occupa di svolgere la regia complessiva della predisposizione del Piano in costante coordinamento con le strutture dell'amministrazione.

Così come specificato nell'ambito del ricordato PNA 2022, nell'ambito del nuovo strumento integrato del PIAO, il responsabile ha il compito di predisporre la sezione del PIAO dedicata alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, nel ambito dell'obiettivo generale di contesto che gli pertiene ossia la predisposizione del sistema di prevenzione della corruzione dell'ente e della verifica della tenuta complessiva di tale sistema al fine di contenere fenomeni di cattiva amministrazione.

I risultati dell'attività svolta, tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nella sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO sono resi noti dal Responsabile in una relazione annuale pubblicata sul sito dell'amministrazione.

Il Gruppo permanente di supporto al RPCT

Con decreto del 24 maggio 2021 e con successivo decreto del 03 luglio 2023 è stato individuato ed aggiornato, assieme all'attuale RPCT, il Gruppo permanente di supporto al Responsabile, composto, oltre che dal RPCT, dal responsabile dell'ufficio di supporto e dai dirigenti delle Aree in cui si articola l'Amministrazione centrale, ed integrato dai segretari amministrativi e didattici di tre Dipartimenti.

I componenti del gruppo di supporto costituiscono i referenti del RPCT, con compiti coordinamento, monitoraggio e verifica sia in materia di prevenzione della corruzione che in materia di trasparenza e si coordinano, inoltre, anche con l'Ufficio Affari Generali e Trasparenza Amministrativa che, fra le sue funzioni, esplica anche quella di supporto al Responsabile.

I referenti:

- vigilano sulla tempestiva e idonea attuazione del codice di comportamento e dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi, nonché della misura di divieto di pantouflage.
- collaborano al monitoraggio in materia di attuazione e utilità delle misure di prevenzione della corruzione e propongono nuove misure da adottare o modifiche alle stesse;
- effettuano il monitoraggio di primo livello degli obblighi di trasparenza.



Il soggetto responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante (RASA)

L'Ateneo ha provveduto a nominare, con Decreto del Direttore generale d.d. 28/05/2024, il Direttore dell'Area Contratti e Affari generali quale responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della Stazione Appaltante.

I Dirigenti, i responsabili dei Settori e delle Unità di Staff in cui si articola l'Amministrazione centrale, costituenti gruppo di supporto permanente al RPCT, collaborano attivamente alle attività di analisi del rischio e presidio degli obblighi di trasparenza.

Si fa proprio quanto previsto dall'allegato 3 "RPCT e struttura di supporto" del PNA 2022 per precisare che i Dirigenti:

- valorizzano la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- concorrono, coordinandosi opportunamente con il RPCT, alla definizione di misure idonee a prevenire e a contrastare i fenomeni di corruzione fornendo, fra l'altro, le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curano lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- si assumono la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nella sezione apposita del PIAO e operano in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale;
- tengono conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

Il Nucleo di valutazione di Ateneo

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa;
- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento;
- verifica i contenuti della Relazione annuale del Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Tutti i dipendenti dell'Università

- osservano le misure contenute nel Piano anticorruzione;
- osservano le disposizioni previste nel Codice di comportamento;

Il Codice etico e di comportamento di Ateneo prevede all'art. 23 lo specifico obbligo di osservanza di quanto previsto dai piani di prevenzione della corruzione e di segnalazione di eventuali situazioni di illecito di cui i dipendenti siano venuti a conoscenza.

La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste nel PTPCT è fonte di responsabilità disciplinare (art. 1 comma 14 della legge 190/2012).

Il processo di adozione del Piano anticorruzione

Il processo di formazione del Piano anticorruzione è orientato alla piena partecipazione di tutti i soggetti interessati e recepisce le raccomandazioni ANAC formulate nei vari aggiornamenti al PNA.

È cura del responsabile anticorruzione procedere annualmente alla predisposizione della proposta di aggiornamento del piano.



Ai fini dell'aggiornamento si tiene conto di:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- normative sopravvenute che modificano le finalità istituzionali dell'amministrazione;
- emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del precedente Piano anticorruzione;
- nuovi indirizzi o direttive deliberate dall'ANAC;
- risultanze del monitoraggio sulle misure previste dal precedente Piano anticorruzione.

Seguendo le raccomandazioni Anac si è previsto un processo di formazione e di aggiornamento del presente Piano che:

- accoglie il pieno coinvolgimento degli organi di indirizzo nell'individuazione degli obiettivi della lotta anticorruzione, in particolare tramite l'individuazione di obiettivi strategici (Piano strategico 2019-2023) che promuovono l'etica e la realizzazione di incrementali livelli di trasparenza.
- valorizza le indicazioni emerse dalla nuova modalità di analisi del rischio introdotta, e la più specifica analisi dei responsabili di struttura;
- tiene conto delle evidenze documentali tratte dall'analisi dei risultati del contenzioso giudiziario, dei cosiddetti eventi sentinella e dall'analisi del contesto esterno e interno;
- integra le azioni previste in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza nella parte Performance del PIAO, traducendole in obiettivi organizzativi e individuali.

Collegamento con il Piano della performance

Come indicato in premessa, le recenti modifiche normative intervenute configurano il Piano integrato di attività e di organizzazione quale strumento unitario di programmazione che accorpi, fra gli altri, i piani della performance, del lavoro agile, e della prevenzione della corruzione.

L'integrazione con gli obiettivi di performance, pertanto, è elevata a sistema e a sua volta pienamente conciliata con gli altri strumenti programmatori.

All'interno degli obiettivi della performance sono stati quindi ricavati anche alcuni degli obiettivi declinati in funzione anticorruptiva, quale mitigazione del rischio o incremento della trasparenza.

2.3.2 Analisi del contesto

La strategia di prevenzione della corruzione si articola in molteplici aspetti, fra i quali importanza prioritaria assume la complessiva attività di gestione del rischio (risk management), più compiutamente descritta nei successivi paragrafi.

Come più volte sottolineato da ANAC (cfr., da ultimo, anche l'aggiornamento del PNA per il 2022) necessario presupposto di tale attività risulta essere l'analisi dello specifico contesto di ciascuna amministrazione, intesa sotto un duplice profilo:

- analisi del contesto esterno, finalizzata a comprendere quanto la specificità dell'ambiente esterno in cui si colloca l'ente possa influenzare le decisioni da adottare ed influire sulle azioni da intraprendere, la quale restituisce all'amministrazione le informazioni necessarie a identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche in cui l'ambiente opera;
- analisi del contesto interno, finalizzata ad avere un quadro chiaro ed esaustivo dell'organizzazione e delle caratteristiche proprie dell'ente (autoanalisi organizzativa) e dei processi del medesimo, per valutare la sensibilità della struttura al rischio corruttivo.

L'analisi del contesto, più in generale, nell'ottica del legislatore del PIAO, diventa presupposto dell'intero processo di pianificazione per guidare sia nelle scelte delle strategie capaci di produrre valore pubblico sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO.



In tale senso le considerazioni e i dati che qui si propongono riprendono quanto già esposto nelle altre sezioni, declinandoli nella particolare ottica della valutazione dell'esposizione ai rischi in senso lato corruttivi.

Il contesto esterno

L'analisi del contesto esterno all'Ateneo è necessaria per valutare come il rischio della corruzione possa potenzialmente insinuarsi nell'apparato amministrativo. Mediante questo tipo di analisi è possibile, infatti, predisporre la Sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO tenendo conto delle specificità che caratterizzano l'ambiente nel quale opera l'Università, così da aumentarne l'efficacia nel raggiungere l'obiettivo del massimo contenimento del rischio di eventi corruttivi.

Il principale ambito di riferimento è quello dove l'Università ha la sua sede principale, ovvero il capoluogo giuliano. I dati relativi a questo ambito vanno naturalmente inseriti nella dimensione regionale, nazionale ed europea, in considerazione della "vocazione internazionale" dell'Ateneo giuliano, che si manifesta nelle frequenti e importanti interazioni con enti, imprese ed istituzioni situate in questi ambiti più estesi.

Relativamente ai fenomeni corruttivi, i dati relativi all'Italia mantengono una tendenza in lieve miglioramento negli ultimi anni, pur nel permanere di aspetti in chiaroscuro.

Segnatamente, l'autorevole Corruption Perception Index (CPI) elaborato dall'associazione Transparency international, indice di classificazione dei Paesi sulla base della corruzione percepita, con riferimento al 2023, ultimo dato disponibile, presenta un punteggio di 56 su 100, dove 100 indica la minima percezione di corruzione, dato immutato rispetto ai due anni precedenti. In virtù di esso l'Italia si colloca al 42° posto su 180 paesi a livello mondiale.

L'annuario Statistico Italiano 2023 dell'ISTAT evidenzia che cresce da 21,9 per cento del 2022 a 23,3 per cento del 2023 la quota di famiglie che indica il rischio di criminalità come un problema nella zona in cui abita, valore che fino al 2021 era in diminuzione.

Il tasso di delittuosità generico, ovvero il numero di delitti denunciati per 1000 abitanti varia notevolmente a livello regionale, anche in ragione della diversa propensione alla denuncia. Secondo l'Annuario statistico regionale "Regione in cifre", il FVG si colloca nella fascia più bassa a livello nazionale (fra 2180 e 2790 delitti denunciati per 100.000 abitanti): nel 2022, anno a cui si riferiscono gli ultimi dati disponibili, sono stati infatti denunciati complessivamente 33.301 delitti, 2.788 ogni 100 mila abitanti, il 5% in più rispetto al 2021, anno in cui erano ancora vigenti le misure per il contenimento dei contagi di Covid-19. A livello nazionale la delittuosità è più marcata con 3.823 reati ogni 100 mila abitanti, in aumento del 7,2%. Negli ultimi dieci anni il numero di reati denunciati in Friuli-Venezia Giulia si è progressivamente ridotto, passando dagli oltre 44 mila del 2013 ai 33 mila del 2022; a livello provinciale il tasso varia tra i 2.140 reati ogni 100 mila abitanti della provincia di Pordenone e i 3.912 della provincia di Trieste, la provincia di Udine ha un tasso pari a 2.559 mentre per la provincia di Gorizia è pari a 3.218.

Nel 2022 la principale categoria di delitti denunciati è rappresentata dai furti (11.707) che sono più dei due terzi del totale: nel complesso, rispetto al 2018, i furti sono diminuiti di circa 3 mila unità (-20,7%), ma nell'ultimo anno di rilevazione hanno fatto registrare una tendenza opposta con un aumento del 23,1%; all'interno di questa macrocategoria i furti in abitazione (2.497 nel 2022) e in esercizi commerciali (950) sono quelli numericamente più rilevanti.

Per quanto riguarda la percezione dei cittadini, il quadro delineato rappresenta il FVG, nel 2022, come un territorio sostanzialmente sicuro: il 9,4% delle famiglie dichiarava molto o abbastanza presente il rischio di criminalità nella zona di residenza, dato più basso registrato dall'inizio della rilevazione ed in costante discesa dal 2015.

Nella Relazione semestrale della Direzione Investigativa Antimafia al Parlamento relativa al primo semestre 2023 (ultima disponibile), si legge che *"L'attività economica della Regione, in un momento di crisi generale, ha visto comunque una crescita, con un aumento della produttività, in particolar modo nel settore delle costruzioni e nei servizi, e la conseguente crescita del numero degli occupati. Allo sviluppo di tale fenomeno macroeconomico, hanno contribuito certamente i risultati positivi derivanti dagli ingenti investimenti finalizzati alla realizzazione di grandi opere infrastrutturali (tra le quali quelle di maggiore impegno economico in corso di esecuzione sono quelle correlate alla progettazione e all'ampliamento dell'autostrada A4 e del porto di Trieste) nonché dai fondi previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per la Regione che ammonterebbero a oltre 2 miliardi di euro (dato fornito fino al mese di giugno 2023 dalla Cabina di Regia PNRR della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia).*



Tale florido tessuto economico è, dunque, da sempre esposto all'interesse delle consorterie criminali che, avendo a disposizione ingenti capitali da reinvestire, vedono nelle aree a maggior vocazione imprenditoriale un punto d'approdo, con una silente azione di infiltrazione nell'economia legale"

Relativamente al territorio triestino, la relazione rimarca inoltre che, seppur non in forma stanziale, la presenza di organizzazioni criminali di tipo mafioso, impegnate a commettere svariati illeciti e a permeare un florido tessuto economico come quello triestino, è stata appurata da pregresse attività di indagine.

Da questa, e dalle analoghe analisi riferite ad anni precedenti, è emersa quindi la necessità di predisporre adeguate misure per ridurre il più possibile il rischio di entrare in contatto con soggetti implicati in attività illecite: sono state quindi adottate, a fine 2023, apposite linee guida in materia di contrasto ai fenomeni di riciclaggio e finanziamento al terrorismo, avuto anche riguardo a quanto affermato in proposito da ANAC "Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale".

Quanto al contesto socio-economico regionale (fonte: Annuario statistico regionale "Regione in cifre" 2024), le persone residenti in FVG al 31.12.2023 sono 1.195.792, in lieve aumento rispetto al 2022, di cui il 10,2% (121.522) è rappresentato da cittadini stranieri, con un'età media di 48,4 anni, la terza più elevata tra le regioni italiane dopo la Liguria e la Sardegna.

Nel 2023, le famiglie che ritenevano le proprie risorse economiche almeno adeguate erano il 67,2% (in calo di quasi 2 punti percentuali rispetto al 2022) in linea con la media nazionale del 67,1%. Anche l'Annuario ISTAT conferma per il Friuli-Venezia Giulia un'elevata soddisfazione delle famiglie per la qualità della vita (48,3% dei voti fra 8 e 10), in linea con la media nazionale.

Nel 2023 il tasso di disoccupazione si è attestato al 4,6%, contro il dato nazionale del 7,7%; più alta la disoccupazione femminile (5,7%) e quella giovanile (8,5%).

Per quanto riguarda il PIL della Regione FVG, le più recenti previsioni economiche dell'Istituto Prometeia, rilasciate da ultimo a dicembre 2024, stimano una crescita del PIL dello 0,4% nel 2024 e dello 0,5% nel 2025. Il PIL pro-capite 2022, pari a 36 mila euro, consente inoltre al FVG di collocarsi sopra la media europea (35,4 mila euro) e la media nazionale (33 mila euro).

Si conferma come l'economia della Regione ponga al centro le realtà artigianali, rappresentative del 30% delle imprese attive, principalmente nei settori del commercio e riparazioni (11.456 imprese attive), delle costruzioni e dell'agricoltura, silvicoltura e pesca; per quanto concerne le start up innovative, in Regione al 30/06/2024 erano 228 (13 in meno rispetto al giugno 2023), con Trieste che si posiziona al terzo posto, con 65 imprese, in aumento rispetto al 2023, dietro Udine e Pordenone.

Relativamente ai comportamenti sociali delle famiglie, la partecipazione ad eventi culturali fuori casa si conferma più elevata rispetto al dato italiano: il 37,2% dei cittadini del Friuli-Venezia Giulia ha frequentato nel 2023 due o più attività culturali a fronte di una media nazionale pari al 35,2%. Maggior interesse rispetto alla media nazionale è riservato inoltre al teatro, alle mostre e agli spettacoli sportivi. L'abitudine alla lettura di libri, nel 2023, è stata propria del 48,1% dei cittadini di sei anni e più; a tale abitudine è certamente collegata una maggior frequentazione delle biblioteche del territorio: la quota di cittadini che si sono recati in biblioteca almeno una volta nell'anno passa dall'11,1% del 2022 al 16,7% del 2023, un valore di 4 punti percentuali più alto rispetto al corrispettivo nazionale.

In tema di istruzione, per quanto riguarda la scuola secondaria superiore, la scelta dell'indirizzo per gli studenti residenti nella Regione è ancora orientata, per circa la metà degli iscritti, verso un liceo, in particolare un liceo scientifico (oltre 11 mila iscritti). Si rileva inoltre che negli ultimi cinque anni è cresciuto l'interesse per i licei ad indirizzo "scienze umane" e per gli istituti tecnici, mentre sono diminuiti gli iscritti agli istituti professionali.

Per quanto riguarda il mondo accademico, i laureati negli Atenei regionali nell'anno solare 2023 erano oltre 6 mila, di cui il 57,2% donne: nel dettaglio (fonte Almalaurea), presso l'Università degli Studi di Trieste, di 3201 laureati 1913 erano donne (59,8%).

Nel complesso si può quindi affermare che l'Università di Trieste opera in un contesto socio-economico solido, con numerosi indicatori di benessere superiori alla media nazionale e con fattori di criticità contenuti.



Il contesto interno

L'Università degli Studi di Trieste, con dieci Dipartimenti e quattro sedi nel Nordest, ha un'offerta formativa tra le più ricche e accessibili su scala nazionale: la possibilità di scegliere in un'ampia gamma di corsi di laurea apre agli studenti la strada verso sbocchi professionali nei settori più disparati. Fattore rilevante è la qualità della didattica, in stretta osmosi con la ricerca di Ateneo, supportata dall'ampia disponibilità di laboratori attrezzati, biblioteche e aule informatiche, da un corpo docente qualificato, da servizi di accoglienza e da numerose opportunità di studio all'estero e di stage in strutture qualificate.

L'assetto organizzativo dell'Amministrazione centrale e delle altre Strutture dell'Ateneo è pubblicato sul sito web dell'Ateneo nella sezione Amministrazione trasparente, secondo quanto previsto dall'art. 13 comma 1 del D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33; nelle pagine dedicate sono visionabili gli organigrammi, le competenze e le risorse di personale degli uffici.

In Ateneo opera una molteplicità di tipologie di personale:

- Personale strutturato:
 - Personale docente e ricercatore, dedito in via principale alle attività di didattica, di ricerca scientifica e di terza missione, presidiate nei Dipartimenti;
 - Collaboratori ed esperti linguistici che supportano il personale docente e ricercatore nella didattica delle lingue straniere;
 - Personale tecnico amministrativo, che svolge attività amministrativa o tecnica presso l'Amministrazione centrale o presso i Dipartimenti;
- Personale non strutturato:
 - Personale di ricerca non strutturato: in formazione (dottorandi di ricerca), assegnisti di ricerca, collaboratori di ricerca e borsisti di ricerca;
 - Altro personale non strutturato: professori a contratto, tutor, studenti collaboratori part time.

Di seguito si riportano alcuni dati sulla numerosità del personale al 31.12.2024:

| TIPOLOGIA | N. |
|---|--------------|
| Personale strutturato | 1.421 |
| <i>Personale docente e ricercatore</i> | 718 |
| <i>Professori Ordinari</i> | 141 |
| <i>Professori Associati</i> | 374 |
| <i>Ricercatori Universitari</i> | 66 |
| <i>Ricercatori a TD</i> | 137 |
| <i>Collaboratori ed esperti linguistici</i> | 13 |
| <i>Collaboratori ed esperti linguistici t.det.</i> | 14 |
| <i>Personale tecnico amministrativo</i> | 676 |
| <i>Dirigenti</i> | 3 |
| <i>Dirigenti t.det.</i> | 1 |
| <i>Direttore Generale</i> | 1 |
| <i>Personale tecnico amministrativo Amm.ne Centrale</i> | 447* |
| <i>Personale tecnico amministrativo Dipartimenti</i> | 224 |



| | |
|---|------------|
| Personale non strutturato | |
| Personale di ricerca non strutturato | 795 |
| <i>Personale di ricerca in formazione (dottorandi di ricerca)</i> | 561 |
| <i>Assegnisti di ricerca</i> | 234 |

*Compresa un'unità di personale in comando

I Dipartimenti, che presidiano per aree tematiche le principali funzioni dell'Università (didattica, ricerca scientifica e terza missione) sono diretti da un Direttore, eletto tra il personale docente del Dipartimento. Ai Direttori di Dipartimento sono attribuite funzioni equiparate a quelle dirigenziali e gli stessi dirigono anche l'attività amministrativa dei Dipartimenti che pure segue, sotto il profilo funzionale, le regole stabilite dall'apparato amministrativo centrale (attraverso Regolamenti, Circolari, Manuali, Linee Guida, ecc.).

L'organigramma dell'Amministrazione Centrale dimostra una complessità alta sotto il profilo organizzativo: l'Amministrazione centrale è articolata in tre livelli (Aree, Settori, Uffici) e prevede anche altri presidi organizzativi come uffici di staff, unità di staff e servizi. I punti di coordinamento di primo livello sono le Aree mentre il coordinamento complessivo spetta al Direttore generale, a cui fa capo tutta la struttura amministrativa.

Si presenta di seguito un'analisi del personale per età anagrafica al 31.12.2024.

Per quanto concerne il personale docente e ricercatore, l'età risulta più alta per i professori ordinari e meno per i professori associati, in linea con la tendenza nazionale. Il ruolo dei ricercatori universitari è un ruolo ad esaurimento e questo spiega l'età più alta. I ricercatori a tempo determinato sono generalmente giovani.

| Tipologia | Fascia d'età | Num. | Percentuale |
|-----------|---------------|------------|-------------|
| PO | 30-49 | 10 | 7% |
| | 50-70 | 131 | 93% |
| | Totale | 141 | 100% |
| PA | 30-49 | 137 | 37% |
| | 50-70 | 237 | 63% |
| | Totale | 374 | 100% |
| RU | 30-49 | 3 | 5% |
| | 50-70 | 63 | 95% |
| | Totale | 66 | 100% |
| RD | 30-49 | 118 | 86% |
| | 50-70 | 19 | 14% |
| | Totale | 137 | 100% |

I collaboratori ed esperti linguistici presentano una concentrazione nella fascia d'età superiore ai 50 anni:

| Tipologia | Fascia d'età | Num. | Percentuale |
|-----------|---------------|-----------|-------------|
| CEL | 30-39 | 5 | 19% |
| | 40-49 | 3 | 11% |
| | 50-59 | 12 | 44% |
| | 60-70 | 7 | 26% |
| | Totale | 27 | 100% |



Per quanto concerne il personale tecnico amministrativo l'età tende ad essere piuttosto alta (meno per la categoria C, più interessata da recenti assunzioni in ruolo):

| Tipologia | Fascia d'età | Num. | Percentuale |
|---|---------------|------|-------------|
| Dirigenti | 20-29 | 0 | 0% |
| | 30-39 | 0 | 0% |
| | 40-49 | 0 | 0% |
| | 50-59 | 4 | 80% |
| | 60-70 | 1 | 20% |
| | Totale | | 5 |
| Categoria EP | 20-29 | 0 | 0% |
| | 30-39 | 2 | 6% |
| | 40-49 | 2 | 6% |
| | 50-59 | 17 | 55% |
| | 60-70 | 10 | 32% |
| | Totale | | 31 |
| Categoria D | 20-29 | 1 | 1% |
| | 30-39 | 31 | 18% |
| | 40-49 | 38 | 22% |
| | 50-59 | 80 | 46% |
| | 60-70 | 25 | 14% |
| | Totale | | 175 |
| Categoria C | 20-29 | 22 | 5% |
| | 30-39 | 95 | 22% |
| | 40-49 | 93 | 22% |
| | 50-59 | 149 | 35% |
| | 60-70 | 67 | 16% |
| | Totale | | 426 |
| Categoria B | 20-29 | 0 | 0% |
| | 30-39 | 1 | 3% |
| | 40-49 | 1 | 3% |
| | 50-59 | 21 | 60% |
| | 60-70 | 12 | 34% |
| | Totale | | 35 |
| Tecnologo a tempo determinato art. 24-bis Legge 240/2010 | 20-29 | 0 | 0% |
| | 30-39 | 1 | 25% |
| | 40-49 | 1 | 25% |
| | 50-59 | 2 | 50% |
| | 60-70 | 0 | 0% |
| | Totale | | 4 |

Nel 2024 non sono stati avviati, né per il personale docente che per il personale t.a., procedimenti disciplinari per fatti corruttivi.

Si segnala inoltre che nel 2024 è pervenuta una segnalazione "whistleblowing" all'interno della procedura informatizzata di Ateneo, attivata nel 2023.



Relativamente agli aspetti economico patrimoniali, l'ultimo bilancio di esercizio approvato, relativo al 2023, presenta un risultato positivo per 6,5 milioni di euro, dato che conferma le condizioni di equilibrio economico e che scaturisce da proventi in crescita (+4,3%) e, in particolare, da un marcato incremento dei proventi propri (didattica e proventi da progetti di ricerca: +14,8%), risultando in tal modo un periodo di crescita per l'Ateneo.

Si ritiene opportuno esplicitare, in sede di analisi del contesto interno, la gestione dei progetti PNRR in capo all'Ateneo, particolarmente complessa sotto i profili organizzativo e contabile.

L'Università di Trieste ha ricevuto finanziamenti per oltre € 19.000.000 a favore dei seguenti progetti di ricerca:

| Nome Progetto | Tipologia progetto | Ruolo UniTs |
|--|--|--|
| National Centre for HPC, Big Data and Quantum Computing | Linea di investimento 1.4 Potenziamento di strutture di ricerca e creazione di " campioni nazionali " di R&S su alcune Key Enabling Technologies | Affiliato a 3 spoke |
| National Center for Gene Therapy and Drug Based on RNA Technology | Linea di investimento 1.4 Potenziamento di strutture di ricerca e creazione di " campioni nazionali " di R&S su alcune Key Enabling Technologies | Affiliato a 2 spoke |
| Ecosistema Innovazione iNEST – Interconnected Nord-Est Innovation Ecosystem | Linea di investimento 1.5 "Creazione e rafforzamento di ecosistemi dell'innovazione , costruzione di leader territoriali di R&S | Spoke leader: spoke 8 Affiliato a 3 spoke |
| National Quantum Science and Technology Institute | Linea di investimento 1.3 " Partenariati estesi alle università, ai centri di ricerca, alle aziende per il finanziamento di progetti di ricerca di base" | Affiliato a 4 spoke |
| Monitoring Earth's Evolution and Tectonics | Linea di investimento 3.1, "Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione " | Co-proponente |
| GeoSciences: un'infrastruttura di ricerca per la Rete Italiana dei Servizi Geologici | Linea di investimento 3.1, "Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione " | Co-proponente |

Di tali progetti, i primi quattro, che rappresentano oltre il 98% del finanziamento complessivo indicato, sono gestiti sia dal punto di vista amministrativo che contabile dall'amministrazione centrale di Ateneo, mentre la gestione degli ultimi due è stata affidata al Dipartimento direttamente destinatario del contributo.

L'Ateneo è stato inoltre assegnatario di tre finanziamenti nell'ambito della Linea di investimento 1.6, "Orientamento attivo nella transizione scuola-università", per un importo complessivo di oltre € 2.000.000.

Relativamente a finanziamenti specifici, sempre in ambito PNRR, a favore di borse di dottorato, le risorse complessivamente assegnate in base ai DM 321 e 352/2022 e 117 e 118/2023 superano gli € 4.500.000.

In considerazione della complessità della gestione e dell'ammontare, estremamente consistente, delle risorse finanziarie dedicate, l'Università di Trieste ha adottato specifiche misure di tipo organizzativo: nel 2022 è stato infatti costituito un gruppo di lavoro di supporto per la predisposizione, la gestione e la rendicontazione dei progetti PNRR, di natura trasversale, composto sia da una rappresentanza del corpo docente, collaboratori e delegati del Rettore, che di personale tecnico amministrativo afferente alle diverse aree organizzative coinvolte, al fine di mettere a fattore comune le diverse competenze tecnico amministrative presenti in Ateneo, e prestare il necessario supporto a docenti e ricercatori.

Sempre nel 2022 è stato inoltre costituito un gruppo di lavoro specifico, composto da personale tecnico amministrativo dell'Area dei servizi economico finanziari e del Settore Servizi alla Ricerca e terza missione per il presidio ed il coordinamento delle complesse attività correlate alla rendicontazione dei fondi PNRR assegnati all'Ateneo, per assicurarne la corretta e puntuale gestione.



2.3.3 Mappatura dei processi, valutazione e gestione del livello di rischio

L'Ateneo dispone di un uniforme elenco dei processi dell'amministrazione (così come previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione, nell'aggiornamento per il 2019), aggregato poi in Aree di rischio ai fini della successiva analisi degli eventi rischiosi.

Come programmato nel PIAO 2022-24, i processi così individuati sono stati oggetto di specifica mappatura nel corso del 2022, utilizzando in parte una metodologia analoga a quella già impiegata in sede di mappatura dei processi micro per finalità organizzative, in un'ottica di integrazione e ottimizzazione dei lavori.

Nel 2023 si è previsto quindi, come obiettivo "intermedio", di realizzare la mappatura dei processi dei Dipartimenti; è stato quindi richiesto ai Dipartimenti coinvolti nel gruppo di supporto di analizzare i processi nei quali il Dipartimento stesso avesse un ruolo, ed in seguito a tale attività sono stati individuati una serie di processi, che si possono suddividere in 3 tipologie:

1. Processi totalmente in capo ai Dipartimenti ma per i quali è presente identico processo presso l'amministrazione centrale
2. Processi dipartimentali che si inseriscono in un macro-processo di Ateneo (es. reclutamento personale, piano della performance...)
3. Processi che sono esclusivi dei Dipartimenti (es. gestione personale non strutturato).

Rispetto al primo punto, particolare rilievo rivestono i processi relativi agli acquisti e alla gestione dei contratti di beni e servizi, anche in considerazione di quanto previsto dal PNA 2022, dove si afferma che *"L'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative."*

Inoltre, l'aggiornamento 2023 al PNA 2022, muove dalla constatazione che la definitiva immissione nel sistema di diverse norme precedentemente derogatorie di particolare impatto/rischio, oltre alla conferma delle disposizioni speciali per il PNRR, comportano la riproposizione sostanziale della casistica degli eventi rischiosi enucleati nel PNA 2022 e delle connesse misure di prevenzione, proprio in quanto criticità potenzialmente presenti all'attualità in via strutturale nel sistema dei contratti pubblici.

Congiuntamente con i segretari dei dipartimenti facenti parte del gruppo di supporto al RPCT e coloro che, per l'amministrazione centrale, si occupano degli acquisti, si sono verificate quindi le procedure adottate per tali processi, in funzione dell'anticorruzione, valutandone l'omogeneità e l'adeguatezza, al fine di addivenire a regole uniformi e condivise tra amministrazione centrale e dipartimenti.

Rispetto al secondo punto, qualora non fosse già presente, si sono integrate le descrizioni dei processi, rispetto ai quali "owner" è struttura o ufficio dell'amministrazione centrale con la descrizione del ruolo in capo ai Dipartimenti.

Il Risk assessment dei Dipartimenti, relativamente ai processi di esclusiva competenza dipartimentale, è stato effettuato nel 2024 e ne viene dato conto nel punto successivo.

2.3.4 Valutazione e analisi del rischio

L'Ateneo ha adottato negli anni recenti una metodologia di valutazione del rischio, di tipo prettamente qualitativo e non quantitativo, ispirato al modello adottato dal "UN Global Compact", nell'intento di conferire agilità ed efficacia al processo di valutazione e di comportare una più consapevole gestione e assunzione dello stesso da parte dei *process owner*.

L'entità del rischio è stata quindi calcolata come il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto, sulla base di valutazioni effettuate con il coinvolgimento dei responsabili di processo.



Al fine di valutare la variabile “probabilità” sono state prese in considerazione le evidenze, documentali e non, a disposizione (eventuali eventi corruttivi già occorsi, analisi del contenzioso, notizie di stampa, segnalazioni pervenute ecc.) oltre alle caratteristiche intrinseche del processo (complessità, livello di discrezionalità, ecc.) e la variabile è stata modulata attraverso una scala crescente su 3 valori: basso, medio e alto.

Per quanto concerne la variabile “impatto”, essa è stata calcolata valutando le conseguenze che l’episodio corruttivo potrebbe comportare sull’amministrazione stessa (impatto economico, reputazionale, conseguenze legali e in termini di efficienza, qualità e continuità dell’azione amministrativa) nonché sui portatori di interesse dell’Ateneo in termini di degrado del servizio per effetto dell’evento corruttivo occorso (studenti e famiglie, imprese, cittadini, sistema ricerca e istruzione, altri enti di alta cultura). Anche la variabile “impatto” è stata modulata attraverso una scala crescente su 3 valori: basso, medio, alto.

Di seguito si riportano in sintesi e in forma schematica i principi guida della procedura di *risk assessment* perseguita.

VALUTAZIONE dei potenziali rischi tramite l’ausilio delle seguenti scale declinate su 3 livelli:

- **Probabilità**, intesa non come probabilità di accadimento dell’evento corruttivo, ma da valutarsi in considerazione di alcuni fattori identificativi (es. *natura e complessità del processo / attività, livello di discrezionalità del processo / attività, autonomia dei soggetti coinvolti*)
- **Impatto** in caso di accadimento dell’evento corruttivo in termini di ripercussioni sui rapporti con gli stakeholder, salute e sicurezza e/o effetti sull’efficienza e continuità dei processi aziendali



Probabilità di accadimento da stimare, considerando, fra gli altri, i seguenti fattori:

- la **natura** e la **complessità** del processo / attività;
- il **livello di discrezionalità** del processo / attività;
- l’eventuale **rilevanza esterna** del processo / attività (attribuzione vantaggi con rilievo economico a soggetti terzi);
- l’autonomia **dei soggetti coinvolti** nella gestione del processo / attività;
- la **numerosità delle transazioni** connesse all’evento di rischio;
- la **natura e l’entità delle interazioni** con Pubblici Ufficiali / Incaricati di Pubblico Servizio;
- **casi di corruzione** specifici già **occorsi in passato** a livello di Società / industry;
- **eventuali segnalazioni** rilevanti ai fini "231" pervenute in passato all’**Organismo di Vigilanza**.

| LIV. | PROBABILITÀ di ACCADIMENTO nei prossimi 5 anni |
|------|--|
| 3 | ALTA |
| 2 | MEDIA |
| 1 | BASSA |

| LIV. | DESCRIZIONE | IMPATTO |
|------|-------------|---|
| 3 | ALTO | <ul style="list-style-type: none"> • Ripercussioni / effetti negativi sulla salute e sicurezza e/o sull’ambiente • Effetti significativi sull’efficienza / continuità dei processi aziendali «core» (e.g. <i>produzione e manutenzione</i>) • Notizie sui media / social con effetti nel lungo periodo sulla relazione con gli stakeholder (e.g. <i>passaggeri, dipendenti</i>) |
| 2 | MEDIO | <ul style="list-style-type: none"> • Effetti significativi sull’efficienza / continuità dei processi aziendali «non core» • Notizie sui media / social con effetti nel medio periodo sulla relazione con gli stakeholder (e.g. <i>passaggeri, dipendenti</i>) |
| 1 | BASSO | <ul style="list-style-type: none"> • Effetti non significativi sui processi aziendali • Notizie sui media / social con effetti nel breve periodo sulla relazione con gli stakeholder (e.g. <i>passaggeri, dipendenti</i>) |

VALUTAZIONE dell'adeguatezza del Sistema di Controllo Interno sulla base, a titolo esemplificativo di: livello di segregazione dei compiti negli ambiti a rischio, livelli autorizzativi, procedure in essere, attività di audit, programmi di formazione.



| LIV. | DESCRIZIONE | ADEGUATEZZA del SISTEMA di CONTROLLO INTERNO |
|------|---------------------|--|
| 3 | INADEGUATO | • Il sistema di controllo interno in essere risulta inadeguato alla gestione / mitigazione degli eventi di rischio identificati: carenza, assenza o inadeguatezza di meccanismi di controllo e monitoraggio, policy, procedure, nonché di strutture organizzative dedicate al presidio del rischio |
| 2 | MIGLIORABILE | • Il sistema di controllo interno in essere risulta parzialmente adeguato alla gestione / mitigazione degli eventi di rischio identificati: esistono meccanismi di controllo e monitoraggio, policy e procedure definite e formalizzate, tuttavia con possibili opportunità di miglioramento |
| 1 | IDONEO | • Il sistema di controllo interno in essere risulta idoneo alla gestione / mitigazione degli eventi di rischio identificati: esistono specifici meccanismi di controllo e monitoraggio, policy e procedure definite, formalizzate e allineate alle best practice in materia di anticorruzione, nonché strutture organizzative dedicate al presidio del rischio |

SCALE DI VALUTAZIONE PROBABILITÀ E IMPATTO

Probabilità da stimare, considerando, fra gli altri, i seguenti fattori:

- la **natura** e la **complessità** del processo / attività;
- il **livello di discrezionalità** del processo / attività;
- l'eventuale **rilevanza esterna** del processo / attività (attribuzione vantaggi con rilievo economico a soggetti terzi);
- l'autonomia dei **soggetti coinvolti** nella gestione del processo / attività;
- la **numerosità delle transazioni** connesse all'evento di rischio;
- **casi di corruzione** specifici già **occorsi in passato**

| LIV. | PROBABILITÀ (nei prossimi 5 anni) |
|------|-----------------------------------|
| 3 | ALTA |
| 2 | MEDIA |
| 1 | BASSA |

| LIV. | DESCRIZIONE | IMPATTO |
|------|--------------|--|
| 3 | ALTO | • Ripercussioni / effetti negativi sulla salute e sicurezza e/o sull' ambiente • Effetti significativi sull' efficienza / continuità dei processi aziendali «core» • Notizie sui media / social con effetti nel lungo periodo sulla relazione con gli stakeholder |
| 2 | MEDIO | • Effetti significativi sull' efficienza / continuità dei processi aziendali «non core» • Notizie sui media / social con effetti nel medio periodo sulla relazione con gli stakeholder |
| 1 | BASSO | • Effetti non significativi sui processi aziendali • Notizie sui media / social con effetti nel breve periodo sulla relazione con gli stakeholder |



L'adozione di questo modello ha consentito altresì, all'Ateneo, di procedere verso una standardizzazione e uniformizzazione della procedura di *risk assesment* adottata, nei confronti della generalità degli scenari di rischio mappati dall'ente, e di realizzare pienamente l'integrazione dei rischi anticorruzione nell'ambito delle attività citate.

Anche in seguito ad un intervento da parte della funzione di Internal Audit, svolto nel 2020, è stato delineato un modello di analisi del rischio che, relativamente alle diverse fasi di processo e per quanto applicabile, tiene in considerazione i seguenti principi di controllo:

- rispetto del principio della segregazione dei compiti tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- esistenza e rispetto di normativa interna sul processo in esame (es. procedure, policy e linee guida interne);
- rispetto del sistema dei poteri in vigore, in linea con le responsabilità organizzative assegnate;



- d) tracciabilità e verificabilità ex-post volta ad assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati.

L'ultima analisi di rischio a livello di amministrazione centrale è stata effettuata nel 2022, in seguito ai risultati e alle considerazioni basate sulla mappatura analitica dei singoli processi all'interno delle Aree/uffici;

Applicando tali principi, nel 2024 l'analisi è stata estesa ai processi dei Dipartimenti per i quali l'attività fosse di esclusiva pertinenza degli stessi; in particolare, grande attenzione è stata posta alle procedure di affidamento di servizi e forniture al di sotto della soglia comunitaria, per le quali i Dipartimenti agiscono compiutamente all'interno della autonomia amministrativa e gestionale a loro attribuita dalla regolamentazione interna; laddove, invece, il processo dipartimentale si colloca all'interno di un più esteso processo di Ateneo, che coinvolge più aree (ad esempio, nel caso di acquisti sopra soglia) si è ritenuto che l'analisi del rischio già effettuata fosse soddisfacente e non richiedesse pertanto ulteriori approfondimenti.

I risultati dell'analisi del rischio sono allegati al Piano.

La ponderazione dei rischi

La ponderazione del rischio è l'attività volta ad agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione (allegato 1 al PNA 2019).

Nell'ambito di tale attività, in particolare per evidenziare la necessità di porre misure a presidio del rischio, è stato preso in considerazione il cd. *rischio residuo*, ossia il rischio che si ritiene persistente nonostante la presenza di misure di prevenzione generali e specifiche, espresso sinteticamente da un giudizio relativo all'adeguatezza delle stesse.

2.3.5 Trattamento del rischio: misure e azioni per la prevenzione della corruzione

Il trattamento del rischio è la fase tesa a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

In tale fase, amministrazioni e enti non devono limitarsi a proporre astrattamente delle misure, ma devono opportunamente progettarle e scadenzarle a seconda delle priorità rilevate e delle risorse a disposizione.

La fase di individuazione delle misure deve essere impostata avendo cura di temperare la sostenibilità anche della fase di controllo e di monitoraggio delle stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non realizzabili.

In sede di PNA 2015, l'ANAC ha ravvisato l'utilità della distinzione tra:

- misure generali, che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in materia trasversale sull'intera amministrazione
- misure specifiche che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

La pianificazione delle attività

A seguito di quanto emerso dall'analisi del rischio dei dipartimenti condotta nell'anno 2024, dalle nuove normative sopravvenute, anche a livello di regolamentazione interna, dalle diverse segnalazioni pervenute al RPCT e tenuto altresì conto di quanto previsto dal PNA 2022 si procede alla pianificazione delle attività previste per il triennio 2025/2027.

Per quanto riguarda le misure di carattere generale, si segnala che è in corso l'aggiornamento del codice etico e di comportamento di Ateneo, in seguito a quanto previsto dal DPR n. 81/2023: il nuovo testo è stato sottoposto all'approvazione preliminare del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, nelle sedute di ottobre, e al parere obbligatorio del Nucleo di valutazione di Ateneo e del Consiglio degli Studenti: fino al 20 gennaio 2025 la procedura è aperta alla partecipazione di tutta la comunità universitaria e dei potenziali portatori di interesse, che possono trasmettere osservazioni o proposte di modifica/integrazione della bozza. Il nuovo codice etico e di comportamento sarà approvato definitivamente nel corso del 2025.



La misura proposta è quindi l'organizzazione di attività di formazione ed informazione sui nuovi contenuti, rivolta sia al personale docente e tecnico amministrativo che alla comunità studentesca.

Rimanendo nel medesimo ambito, si rende inoltre necessario ripianificare le giornate formative antiriciclaggio, già previste per il 2024 in seguito all'adozione delle linee guida in materia.

Per quanto riguarda le misure relative all'area di rischio "Contratti pubblici e servizi tecnici di supporto", si ritiene opportuno prevedere, tra le altre, apposita misura in tema di conflitto di interessi, raccomandata anche da ANAC nel PNA 2022, attraverso l'adozione di specifiche dichiarazioni a carico dei RUP e dei commissari di gara, non solo per i contratti che utilizzano fondi PNRR, per i quali sussiste un preciso obbligo in tal senso; tali dichiarazioni dovranno essere acquisite per gli acquisti posti in essere sia dagli uffici dell'Amministrazione centrale quanto dai Dipartimenti, per i quali, come risulta anche dall'analisi del rischio, non sempre vi è una adeguata segregazione delle funzioni.

Con le misure appena citate, si ritiene che sia superata, almeno per il 2025, la necessità di riproporre le attività schedulate all'interno del PIAO 2024-2026 relative all'aggiornamento degli schemi tipo a seguito della revisione del codice di comportamento (in particolare in materia di conflitto di interessi) e all'adozione di linee guida in tema di inconferibilità ed incompatibilità incarichi.

In ambito PNRR, è stata inoltre prevista una specifica misura per quanto riguarda le procedure di controllo finalizzate alla rendicontazione dei bandi a cascata in gestione all'Ateneo, secondo quanto previsto anche dal Manuale antifrode del PNRR emesso dal MUR e con la Circolare attuativa dell'Unità di Missione PNRR del MUR del 14/11/2024.

Sempre in relazione all'area di rischio "Contratti pubblici e servizi tecnici di supporto", segnalando che nel corso del 2024 sono state adottate apposite linee guida sui controlli da effettuare per gli affidamenti di importo inferiore ad €40.000, si ritiene di prevedere una misura che consenta di monitorare l'effettiva attuazione delle stesse presso le diverse strutture di Ateneo.

Al fine di prevenire qualsiasi forma di corruzione nella formazione di commissioni, sia in ambito degli appalti pubblici che di reclutamento del personale si propone inoltre la redazione di linee guida per l'applicazione del principio della rotazione nelle commissioni giudicatrici.

E' risultata invece inapplicabile, per quanto riguarda l'area di rischio di gestione del personale la misura, la cui realizzazione era prevista nel 2024, relativa alla verifica delle autocertificazioni sull'attività didattica svolta dal personale docente e ricercatore all'interno del nuovo applicativo di Ateneo sulla valutazione del personale, in quanto tale verifica è in capo ai Dipartimenti attraverso la validazione dei registri e successivamente in sede di presentazione della relazione triennale.

Di seguito si elencano nel dettaglio le misure previste.

| Misura (descrizione) | Tipologia | Tempi di realizzazione | Ufficio responsabile | Indicatori di monitoraggio | Target |
|----------------------|-----------|------------------------|----------------------|----------------------------|--------|
|----------------------|-----------|------------------------|----------------------|----------------------------|--------|

MISURE DI CARATTERE GENERALE

| | | | | | |
|---|----------------------|------------|-------------------------|------------------------------------|----|
| Formazione/informazione sul nuovo Codice etico e di comportamento di Ateneo, rivolta al personale T.A. e docente | Misura di formazione | 31/12/2025 | RPCT/Area risorse umane | Formazione/informazione effettuata | SI |
| N. giornate formative dedicate alle strutture interessate sul tema dell'antiriciclaggio e del contrasto al finanziamento del terrorismo | Misura di formazione | 31/12/2025 | RPCT/Area risorse umane | Formazione effettuata | SI |

| Misura (descrizione) | Tipologia | Tempi di realizzazione | Ufficio responsabile | Indicatori di monitoraggio | Target |
|----------------------|-----------|------------------------|----------------------|----------------------------|--------|
|----------------------|-----------|------------------------|----------------------|----------------------------|--------|

AREA DI RISCHIO CONTRATTI PUBBLICI E SERVIZI TECNICI DI SUPPORTO

| | | | | | |
|--|---------------------|------------|---|--|----|
| Adozione specifica dichiarazione del RUP e dei componenti commissioni di gara su assenza conflitto di interesse per ogni procedura di appalto beni e servizi | Misura di controllo | 31/12/2025 | RPCT/Area dei Servizi tecnici e di supporto /Area contratti e affari generali | Predisposizione modello di dichiarazione | SI |
|--|---------------------|------------|---|--|----|



| | | | | | |
|--|----------------------------|------------|---|--|----------|
| PNRR: predisposizione manuale operativo per procedure di controllo finalizzate alla rendicontazione dei bandi a cascata in gestione all'Ateneo | Misura di regolamentazione | 31/12/2025 | Area servizi istituzionali/Area a servizi economico finanziari | Approvazione manuale da parte degli organi di Ateneo | SI |
| APPALTI PNRR: Individuazione indicatori di mancata rotazione degli aggiudicatari in caso di procedure negoziate senza previa pubblicazione del bando | Misura di controllo | 31/12/2025 | Area dei Servizi tecnici e di supporto /Area contratti e affari generali | verifiche trimestrali su aggiudicatari | SI |
| Formazione e aggiornamento ai RUP e ai loro collaboratori sul codice appalti | Misura di formazione | 31/12/2025 | Area dei Servizi tecnici e di supporto /Area contratti e affari generali/Area risorse umane | Formazione effettuata | SI |
| Linee guida per la rotazione del RUP negli affidamenti diretti | Misura di regolamentazione | 31/12/2025 | Settore acquisti, contratti e patrimonio | Entrata in vigore | SI |
| Attuazione linee guida controlli affidamenti inferiore ad € 40.000 | Misura di controllo | 31/12/2025 | Settore acquisti, contratti e patrimonio | Verifiche ed eventuali solleciti in corso d'anno | Almeno 5 |

| Misura (descrizione) | Tipologia | Tempi di realizzazione | Ufficio responsabile | Indicatori di monitoraggio | Target |
|----------------------|-----------|------------------------|----------------------|----------------------------|--------|
|----------------------|-----------|------------------------|----------------------|----------------------------|--------|

AREA DI RISCHIO GESTIONE DEL PERSONALE

| | | | | | |
|--|----------------------------|------------|--------------------|---|----|
| Linee Guida/documento di analisi per applicazione principio di rotazione dei componenti delle commissioni giudicatrici per il reclutamento del personale | Misura di controllo | 31/12/2025 | Area risorse umane | Presentazione linee guida | SI |
| Revisione del Regolamento di organizzazione e armonizzazione con il sistema degli incarichi di Ateneo | Misura di regolamentazione | 31/12/2025 | Area risorse umane | Presentazione bozza al Direttore Generale | SI |
| Aggiornamento accordo sindacale in materia di formazione del personale TA e CEL di Ateneo | Misura di regolamentazione | 31/12/2025 | Area risorse umane | Proposta nuovo accordo presentata al Direttore Generale | SI |

| Misura (descrizione) | Tipologia | Tempi di realizzazione | Ufficio responsabile | Indicatori di monitoraggio | Target |
|----------------------|-----------|------------------------|----------------------|----------------------------|--------|
|----------------------|-----------|------------------------|----------------------|----------------------------|--------|

AREA DI RISCHIO PROCESSI DI CONTROLLO

| | | | | | |
|--|---------------------|------------|-------------------------------|--|--------------------|
| Individuazione soluzioni tecnologiche per automatizzare il passaggio dei dati dall'applicativo gestionale ESSE3 al portale di pubblicazione dei risultati senza che vi sia un intervento manuale nella predisposizione del tracciato | Misure di controllo | 31/12/2025 | Qualità e supporto strategico | Adozione di una adeguata soluzione tecnica | Soluzione adottata |
|--|---------------------|------------|-------------------------------|--|--------------------|

2.3.6 La trasparenza amministrativa

Premessa

Misura fondamentale per un effettivo processo di accountability pubblica, la trasparenza è strumentale alla promozione dell'integrità e allo sviluppo della cultura della legalità.



Come noto, Il quadro normativo in materia di trasparenza è stato profondamente modificato dal D.lgs. 97/2016 portando ad una revisione e semplificazione in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Il legislatore ha attribuito un ruolo di primo piano al concetto di trasparenza affermando, tra l'altro, che essa concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione.

Le riforme, recentemente introdotte, con il PNRR e con il PIAO hanno previsto ricadute importanti, sia nell'ambito degli strumenti di programmazione delle misure da adottare per la trasparenza amministrativa, sia nel senso di un ampliamento del significato stesso di tali misure, intese non solo come strumenti di prevenzione dei fenomeni di malagestione delle risorse pubbliche, ma anche come produttive di *valore pubblico*, strumentali al miglioramento della qualità della vita e del benessere largamente inteso della società.

Le cospicue risorse economiche messe a disposizione dal PNRR anche nei confronti della Pubblica Amministrazione e le deroghe alla legislazione ordinaria, rese necessarie ai fini dell'accelerazione della realizzazione dei molti interventi programmati, hanno infatti richiesto un notevole rafforzamento degli strumenti di prevenzione della corruzione e una attenzione ancora maggiore alla trasparenza del flusso dei dati.

Stabilito che l'obiettivo strategico primario in materia di anticorruzione e trasparenza è il *valore pubblico*, inteso come "*l'incremento del benessere (...) a favore dei cittadini e del tessuto produttivo*", la trasparenza è intesa come dimensione per la creazione del valore pubblico verso un ulteriore miglioramento nella realizzazione della missione istituzionale della Amministrazione.

In quest'ottica la trasparenza, quindi, deve far parte degli obiettivi strategici nella direzione di favorire il valore pubblico anzidetto.

L'Ateneo di Trieste, sensibile da sempre al tema della trasparenza amministrativa nel 2019 ha introdotto la figura del Delegato per gli Affari legali e la Trasparenza.

La sezione dedicata alla trasparenza rimane l'atto organizzativo fondamentale che disciplina i dati, i documenti e le informazioni la cui pubblicazione è obbligatoria per previsione normativa o quelli individuati autonomamente dall'ente in ordine a contenuti ritenuti meritevoli di attenzione.

Essa è impostata come atto fondamentale, con il quale sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

In ottemperanza a quanto previsto dai più volte citati D.lgs. 97/2016 e delibera Anac 1310/2016, caratteristica essenziale di questa sezione è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della elaborazione dei dati, della loro trasmissione e di quelli cui spetta la pubblicazione finale degli stessi, nonché i termini di pubblicazione e aggiornamento di ciascun dato e la realizzazione del monitoraggio finale sulle informazioni pubblicate.

L'Amministrazione di conseguenza definisce, nell'arco temporale obbligatorio fissato dalle norme, i termini entro cui effettuare la pubblicazione di ciascun dato, nonché le modalità stabilite per la vigilanza ed il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi e indica i casi della eventuale mancata applicabilità di alcune norme in cui non sia possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa in quanto in ragione non pertinenti rispetto alle delle caratteristiche organizzative o funzionali dell'Amministrazione.

Il PNA 2022 rispetto a quest'ultimo aspetto sottolinea l'importanza della pianificazione di una buona frequenza del monitoraggio, con una verifica di almeno due/tre volte l'anno, e in un modo che non sia solo formale.

Individuazione dei dirigenti responsabili della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati

L'allegato "Matrice della trasparenza" indica il dettaglio degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. 33/2013, come modificati dal D.lgs. 97/2016, sulla base dello schema fornito dalla delibera Anac 1310/2016 e da, ultimo, dalla delibera 605 del 19 dicembre 2023 "Aggiornamento 2023 del PNA".

Lo schema indica, per ogni obbligo, l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione degli stessi e di quelli cui spetta la pubblicazione.

I responsabili delle unità organizzative individuati quali responsabili della trasmissione dei dati sono responsabili della produzione del dato richiesto, della qualità dello stesso (correttezza, completezza, comprensibilità, integrità, rispetto delle tempistiche per l'invio), e del suo opportuno aggiornamento e contestualizzazione.



In ottemperanza a quanto previsto dall'aggiornamento per il 2019 del PNA e in conformità alle indicazioni emergenti dall'Audit interno e, da ultimo, a quanto previsto nel Vademecum Anac "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza", nel corso del 2021 lo schema è stato implementato con le indicazioni, nell'ambito della periodicità dell'aggiornamento fissato dalle norme, dei termini entro i quali prevedere l'effettiva pubblicazione di ciascun dato, nonché le modalità stabilite per la vigilanza ed il monitoraggio.

In tal senso lo schema riporta quanto previsto anche dal PNA 2022. A seguito di quanto previsto dalla delibera 605 del 19 dicembre 2023 "Aggiornamento 2023 del PNA", e dalla delibera 601 del 19 dicembre 2023, si aggiunge alla matrice già strutturata la parte relativa ai nuovi obblighi di pubblicazione dei contratti pubblici a partire dal 1.1.2024.

Con riferimento a tali nuovi obblighi si indicano, per questo aggiornamento, soltanto gli uffici responsabili della trasmissione e della pubblicazione del dato, riservandosi di definire i dati ulteriori dopo il primo periodo di vigenza applicativa.

Sezione Amministrazione trasparente e modalità di pubblicazione dei dati

L'Ateneo si è impegnato, nel corso del 2024, a seguito di specifico obiettivo di performance comune a tutte le Aree dirigenziali, al passaggio a un nuovo portale per la pubblicazione delle informazioni nella sezione amministrazione trasparente, acquisito da Cineca ma sviluppato secondo le Linee Guida di Acquisizione e Riutilizzo del software nella PA. Il nuovo portale, che ha richiesto una ingente attività in termini di definizione e messa a punto dei flussi di pubblicazione, garantisce una rinnovata veste grafica e una più spinta integrazione con i gestionali di Ateneo, e quindi una più efficace ed efficiente gestione delle pubblicazioni.

Per il 2025 si programma l'adeguamento delle sezioni non ancora gestite attraverso il portale e l'avvio della gestione decentrata da parte delle unità organizzative.

Azioni di sensibilizzazione e rapporti con i portatori di interesse e "Giornata della Trasparenza"

L'attuazione della disciplina della trasparenza non si esaurisce con la pubblicazione on line dei dati ma prevede anche altri strumenti per promuovere la cultura dell'integrità e favorire lo sviluppo sociale.

L'apporto partecipativo dei portatori di interesse si inserisce, infatti, nell'ottica del miglioramento continuo dei servizi pubblici, propria, in primis, del ciclo della performance.

Includere i principali interlocutori significa avviare un processo di confronto che permette all'amministrazione di verificare le aspettative degli stakeholders, effettuare scelte consapevoli e mirate e aumentare la fiducia nei suoi confronti.

Nell'ambito delle iniziative rientranti nel Sistema della Qualità, l'Ateneo di Trieste ha intrapreso in questi ultimi anni un percorso di autovalutazione che si è posto l'obiettivo di analizzare anche la propria capacità di rispondere alle esigenze dei diversi portatori di interesse, primi fra tutti gli studenti. La misurazione dei livelli di soddisfazione dei portatori di interesse viene effettuata attraverso la somministrazione di specifici questionari.

La misurazione dei livelli di soddisfazione espressi dagli studenti, dai laureati e dai docenti, nonché degli enti e delle aziende che ospitano gli studenti per stage/tirocinio, viene organizzata e monitorata dal Presidio della Qualità all'interno del sistema di AQ dell'Ateneo.

Le tempistiche e i risultati delle rilevazioni sono disponibili alla pagina <http://web.units.it/presidio-qualita/valutazione-della-didattica-e-servizi-supporto>.

L'Ateneo altresì è impegnato da anni nell'organizzazione delle Giornate della Trasparenza, nella convinzione che rappresentino un momento particolarmente qualificato per la discussione e il confronto con gli utenti esterni, interni e la cittadinanza tutta in merito alle iniziative e alle attività promosse in materia di trasparenza, cultura della performance e prevenzione della corruzione, al fine di promuovere su questi ambiti sensibilizzazione, informazione e partecipazione.

Anche nel corso dell'anno appena trascorso è stata organizzata la Giornata della Trasparenza 2023, avente a tema "INTEGRITÀ, TRASPARENZA E INNOVAZIONE: RAFFORZARE LA FIDUCIA NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE"

Gli atti del convegno e la registrazione dell'evento sono disponibili alla pagina <https://www.units.it/operazionetrasparenza/?cod=giotrasp>



L'accesso civico e l'accesso generalizzato

Il Decreto legislativo 97/2016 ha introdotto nel nostro ordinamento, sul modello del Freedom of information Act già esistente in numerosi altri ordinamenti, il nuovo istituto dell'accesso civico cd. "generalizzato", in virtù del quale "chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti".

Il nuovo istituto si aggiunge agli altri istituti di trasparenza già esistenti nell'ordinamento, l'accesso ai documenti previsto dalla legge sul procedimento n. 241/90 e l'accesso civico "semplice", introdotto dal D.lgs. 33/2013.

Ora l'ordinamento italiano riconosce, in buona sostanza, la libertà di accedere alle informazioni in possesso delle pubbliche amministrazioni quale diritto fondamentale della persona, anche in conformità con quanto previsto all'art. 10 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo, garantendo il bene "conoscenza" in via autonoma, a prescindere dalla titolarità di un interesse qualificato e differenziato

E' di tutta evidenza come tale nuova impostazione costituisca una sfida impegnativa per l'agire pubblico; per orientare gli enti, nel corso del 2017 l'Anac e il Dipartimento della Funzione pubblica hanno emanato specifiche Linee guida, tese a meglio precisare ambito e limiti del neointrodotto istituto, da un lato, e a promuoverne una coerente e uniforme applicazione dall'altro.

L'Ateneo ha adottato le misure organizzative necessarie al fine di assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico "semplice" introdotte dal d.lgs. 33/2013 pubblicando, nella sezione "Amministrazione trasparente", gli indirizzi di posta elettronica cui inoltrare le richieste di accesso civico e di attivazione del potere sostitutivo, corredate dalle informazioni relative alle modalità di esercizio di tale diritto.

In ottemperanza alle previsioni normative e alle indicazioni provenienti dall'Authority anticorruzione, l'Ateneo ha costituito il "Registro degli accessi", quale strumento che consente di "tracciare" tutte le domande e la relativa trattazione rendendo disponibili ai cittadini gli elementi conoscitivi rilevanti.

Il registro è disponibile alla pagina <http://www.units.it/operazionetrasparenza/?cod=civ>

Nel corso del 2023 l'Ateneo, nell'ambito di una più vasta azione di rivisitazione della normativa regolamentare interna, ha approvato il Regolamento in materia di accesso documentale, civico e civico generalizzato, ritenendo opportuno disciplinare in un atto regolamentare autonomo le diverse tipologie di accesso agli atti e alle informazioni dell'Università, così da disporre di un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso, considerandone soggetti legittimati, controinteressati, presupposti e limiti.

La pianificazione delle attività

| Misura (descrizione) | Tipologia | Tempi di realizzazione | Ufficio responsabile | Indicatori di monitoraggio | Target |
|---|-----------------------|------------------------|---|---|--------|
| Organizzazione della "Giornata della trasparenza 2025" | Misura di trasparenza | 31/12/2025 | RPCT/Settore Servizi amministrativi generali/Unità di staff Comunicazione e Relazioni esterne | Giornata realizzata | SI |
| Miglioramento/adequamento della pagina Amministrazione trasparente: implementazione delle sezioni non ancora attivate nel portale e avvio del decentramento alle Unità organizzative della implementazione delle sezioni di loro attribuzione | Misura di trasparenza | 31/12/2025 | RPCT/Area Servizi ICT/ Area contratti e affari generali /Unità organizzative individuate | Tutte le sezioni implementate/ Pubblicazione decentrata da parte delle unità organizzative pilota individuate | SI |



2.3.7 Monitoraggio e riesame

IL PNA 2022 dedica una particolare attenzione al tema relativo alle attività di monitoraggio e riesame, sia per quanto riguarda l'intero PIAO che, più specificamente per la sezione rischi corruttivi e trasparenza, nell'ottica di aiutare a superare quella che l'Authority ritiene "una limitata cultura del monitoraggio".

Anac quindi offre delle indicazioni al dichiarato fine di "rafforzare il ruolo del monitoraggio" quale "nodo cruciale del processo di gestione del rischio, volto a verificare l'effettiva attuazione delle misure di prevenzione programmate sia l'effettiva capacità della strategia programmata di contenimento del rischio corruttivo".

L'Ateneo per il 2024 ha realizzato:

- Monitoraggio semestrale completo sull'attuazione delle misure e verifiche a campione del RPCT sugli elementi di supporto.

È stato rilevato lo stato di implementazione delle misure. In caso di nessuna implementazione o di implementazione parziale, è stato richiesto di programmare una nuova data di implementazione. In sede di monitoraggio annuale, il RPCT verificherà gli elementi a supporto delle implementazioni totali o parziali, al fine di validare i livelli di implementazione rilevati

- Monitoraggio semestrale riguardante la totalità degli obblighi di trasparenza e trimestrale su un campione di obblighi;
- Monitoraggio annuale sugli obblighi di trasparenza del Nucleo di valutazione in funzione di OIV.

Per il triennio di programmazione si intende valorizzare quanto suggerito da Anac nel paragrafo 5 PNA 2022 – parte generale, sia per quanto riguarda la frequenza sia per quanto concerne gli strumenti da utilizzare.

Si programma pertanto:

- Monitoraggio semestrale sull'attuazione delle misure, nella doppia articolazione di una autovalutazione dei responsabili e approfondimento del RPCT;
- Sperimentazione dell'utilizzo della Piattaforma ANAC per l'acquisizione dei Piani / parte monitoraggio;
- Monitoraggio semestrale sulla totalità degli obblighi di pubblicazione.

Fonti dei dati

Area Servizi al personale, Ufficio di staff Qualità e supporto strategico, Area Servizi Istituzionali, Area Servizi economico finanziari.



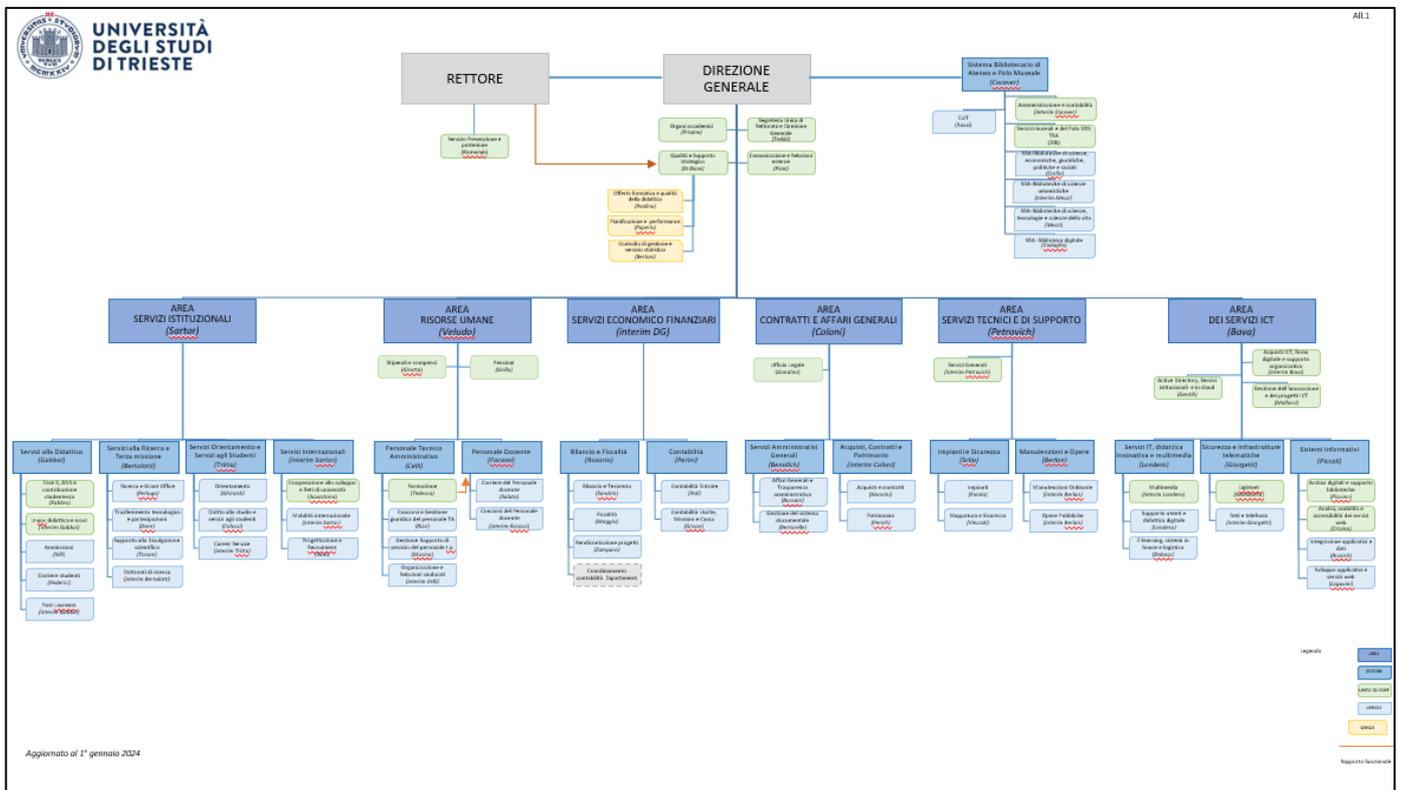
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Nella presente Sezione vengono illustrate la struttura organizzativa e le attività svolte dall'Ateneo in termini, in particolare, di organizzazione del lavoro, di assunzione del personale e di formazione dello stesso.

3.1 Il Modello organizzativo adottato dall'Università degli Studi di Trieste

L'Università è articolata nelle strutture dell'Amministrazione centrale ed in 10 Dipartimenti.

A decorrere dal 1° gennaio 2024, in cui si è realizzata una parziale revisione dell'assetto organizzativo, l'articolazione degli uffici è la seguente:



- DIPARTIMENTI**
- FISICA
 - INGEGNERIA E ARCHITETTURA
 - MATEMATICA, INFORMATICA E GEOSCIENZE
 - SCIENZE CHIMICHE E FARMACEUTICHE
 - SCIENZE DELLA VITA
 - SCIENZE ECONOMICHE, AZIENDALI, MATEMATICHE E STATISTICHE
 - SCIENZE GIURIDICHE, DEL LINGUAGGIO, DELL'INTERPRETAZIONE E DELLA TRADUZIONE
 - SCIENZE MEDICHE, CHIRURGICHE E DELLA SALUTE
 - SCIENZE POLITICHE E SOCIALI
 - STUDI UMANISTICI



La struttura organizzativa è in costante divenire, quale forma dinamica di organizzazione da adattare alle esigenze di sviluppo e investimenti, perseguendo flessibilità ed efficienza dei processi ed erogando servizi di qualità.

Il personale universitario comprende due macro-categorie principali: la componente “docente” (professori e ricercatori universitari, c.d. personale non contrattualizzato, e ricercatori a tempo determinato, con contratto di lavoro di tipo subordinato) e la componente “tecnico-amministrativa”.

Il sistema di inquadramento per ambito scientifico del personale accademico è stato parzialmente modificato dal Decreto Ministeriale n. 639 del 02-05-2024 - *Determinazione dei gruppi scientifico-disciplinari e delle relative declaratorie, nonché la razionalizzazione e l'aggiornamento dei settori scientifico-disciplinari e la riconduzione di questi ultimi ai gruppi scientifico-disciplinari* – con il quale sono stati introdotti i nuovi gruppi scientifico-disciplinari, in sostituzione dei settori concorsuali e dei macrosettori concorsuali, in attuazione di quanto previsto dalla legge 79/2022 (che ha modificato l'art. 15 della legge 240/2010). I gruppi scientifico-disciplinari sono utilizzati ai fini delle procedure di cui agli articoli 16 (Abilitazione Scientifica Nazionale), 18 e 24 (reclutamento) della legge 30 dicembre 2010, n. 240, dell'inquadramento dei professori di prima e seconda fascia e dei ricercatori e sono il riferimento per l'adempimento degli obblighi didattici da parte del docente e del ricercatore. Sono, altresì, utilizzati per le ulteriori finalità previste dalla legge.

Il sistema di classificazione del personale tecnico-amministrativo, escluso il personale dirigente, come sinora definito dal CCNL Comparto Università sin dall'anno 2000, è stato di recente modificato dai contratti collettivi nazionali della tornata contrattuale 2019-2021.

Con il CCNL dd. 18/1/2024 i lavoratori inquadrati nelle quattro vecchie categorie, denominate rispettivamente B, C, D, EP, sono stati quindi inquadrati in quattro nuove aree, denominate Area Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate professionalità.

Il rapporto di lavoro del personale dirigente dell'Ateneo (capo II del D.lgs. n. 165/2001) è disciplinato dal CCNL del personale Dirigente, Area Istruzione e Ricerca, triennio 2019-2021, siglato il 7/8/2024.

Le politiche di gestione del capitale umano si indirizzano verso più direttrici, partendo dalle politiche di reclutamento, passando per quelle di valorizzazione delle risorse presenti in servizio con opportunità di carriera, formazione e welfare, e concretizzandosi in soluzioni e strategie di ottimizzazione della modalità di realizzazione della prestazione lavorativa quali il lavoro agile e il telelavoro per il personale tecnico-amministrativo.

3.2 Il Piano triennale dei fabbisogni del personale docente e ricercatore

L'attività di programmazione del fabbisogno

Il **quadro normativo di riferimento** della programmazione del personale delle Università è costituito principalmente dalla L. 240/2010, dal D.lgs. 49/2012, dai DPCM che contengono le disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento da parte delle università (a norma dell'articolo 7, comma 6, del D.lgs. 49/2012) dai DPCM che definiscono gli indirizzi della programmazione del personale universitario, nonché dall'art. 66 del D.L. 112/2008.

In base alla L. 240/2010 la programmazione deve tenere conto dei seguenti vincoli:

- necessità di destinare risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di ruolo alla chiamata di coloro che nell'ultimo triennio non hanno prestato servizio, o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell'università stessa, ovvero alla chiamata di cui all'articolo 7, comma 5-bis della medesima legge (art. 18.4);
- obbligo di destinare risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di prima fascia alla chiamata di studiosi in possesso dell'abilitazione per il gruppo scientifico-disciplinare, con esclusione da tali procedimenti dei professori di prima fascia già in servizio (art. 18.4-ter);
- necessità di destinare risorse corrispondenti ad almeno un terzo degli importi destinati alla stipula dei contratti per ricercatore e tempo determinato, in favore di candidati che per almeno trentasei mesi abbiano frequentato



corsi di dottorato di ricerca o svolto attività di ricerca sulla base di formale attribuzione di incarichi, presso università o istituti di ricerca, italiani o stranieri, diversi da quella che ha emanato il bando (art. 24.1-bis, testo successivo alle modifiche di cui alla l. 79/2022);

- obbligo di vincolare le risorse necessarie all'inquadramento nel ruolo dei professori associati dei ricercatori titolari dei contratti previsti all'art. 24 (e all'art. 24, comma 3, lettera b, del testo precedente alle modifiche di cui alla l. 79/2022) in caso di esito positivo della procedura di valutazione di cui al comma 5 (cd. *tenure track*);
- nell'ambito della possibilità prevista dall'art. 24.6 ("progressione interna", ora prorogata fino al 2026) obbligo di non utilizzare più di metà delle risorse equivalenti a quelle necessarie per coprire i posti disponibili di professore di ruolo per la chiamata di professori di prima e seconda fascia e di ricercatori a tempo indeterminato in servizio presso l'ateneo che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica nazionale.

Il D.lgs. 49/2012 stabilisce:

- il limite massimo della spesa per personale delle università (80%) e definisce l'indicatore per l'applicazione del limite massimo, calcolato rapportando le spese complessive di personale di competenza dell'anno di riferimento alla somma algebrica dei contributi statali per il funzionamento assegnati nello stesso anno e delle tasse, soprattasse e contributi universitari (art. 5);
- il modello di calcolo del limite assunzionale, collegato all'indicatore di spese di personale e alle cessazioni del personale;
- i meccanismi ex post di valutazione delle politiche del personale, i cui risultati impattano sui finanziamenti ministeriali (art. 9):
 - a. produzione scientifica dei professori e dei ricercatori elaborata in data successiva alla presa di servizio presso l'ateneo ovvero al passaggio a diverso ruolo o fascia nell'ateneo;
 - b. percentuale di ricercatori a tempo determinato in servizio che non hanno trascorso l'intero percorso di dottorato e di post-dottorato, o, nel caso delle discipline di area medica, di scuola di specializzazione, nella università in cui sono stati reclutati come ricercatori;
 - c. percentuale dei professori reclutati da altri atenei;
 - d. percentuale dei professori e ricercatori in servizio presso l'ateneo, responsabili scientifici di progetti di ricerca, comunitari e internazionali;
 - e. grado di internazionalizzazione del corpo docente, valutato in termini di numerosità di docenti provenienti dall'estero o chiamati dall'ateneo in qualità di vincitori di progetti di ricerca finanziati dall'Unione Europea;
 - f. struttura e i rapporti dell'organico del personale docente e ricercatore, dirigente e tecnico amministrativo.

Per quel che riguarda l'attribuzione delle **risorse per il reclutamento**, con la legge 30 dicembre 2021, n. 234, recante norme sul "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024" (c.d. Legge di stabilità 2022), al comma 297, art. 1, viene previsto l'incremento del Fondo per il Finanziamento ordinario delle università (FFO), a decorrere dal 2022 e fino al 2026. Parte degli incrementi sono destinati a specifiche finalizzazioni, tra cui Piani straordinari di assunzione di professori, RTDB e PTA, valorizzazione del PTA (contrattazione integrativa), cofinanziamento di chiamate dirette per la copertura di posti di professore e ricercatore.

Con il DM n. 445 del 6 maggio 2022 – "Piani straordinari reclutamento personale universitario 2022-2026", a valere sulle risorse stanziata dalla richiamata Legge di Stabilità 2022, sono state assegnate le risorse per l'attivazione dei piani straordinari di reclutamento di professori universitari, ricercatori "tenure track" e di personale tecnico amministrativo. All'Università degli Studi di Trieste sono state attribuite le seguenti risorse, corrispondenti a n. 32 punti organico (Piano A):

- Anno 2022: euro 904.125
- Dall'anno 2023 (reclutamento entro ottobre 2027): euro 3.616.500.

Con il successivo DM n. 795 del 26 giugno 2023 - *Piano straordinario reclutamento personale universitario 2024* (Piano B ex DM 445/2021), sono stati assegnati n. 36 punti organico, per un valore complessivo pari ad euro 4.114.977, per il reclutamento di personale docente, ricercatore, tecnico amministrativo e CEL a decorrere dal 1° gennaio 2024.

Nel caso di assunzioni di personale tecnico amministrativo con i piani straordinari previsti dalle predette disposizioni, che comportino un incremento del personale in servizio, le Università possono altresì riservare una quota dei punti



organico e delle relative risorse attribuite per integrare la quota variabile dei Fondi per il salario accessorio del predetto personale, secondo le modalità concordate con il Ministero dell'economia e delle finanze.

Con il Decreto Ministeriale n. 1170 del 07-08-2024 sono stati da ultimo definiti, per l'esercizio finanziario 2024, le modalità e i criteri di attribuzione delle risorse del Fondo per il finanziamento ordinario (FFO) delle Università statali; all'Università degli Studi di Trieste sono stati assegnate risorse complessive pari a euro 95.037.059, di cui:

- Euro 13.453.123, per Piani straordinari anno 2024
- Euro 1.960.103, per il costo stimato del passaggio a regime degli scatti biennali dei docenti (consolidamento scatti stipendiali 2024)
- Euro 677.895, per valorizzazione del personale TA (consolidamento risorse TA 2024).

Per quel che riguarda il contingente assunzionale "ordinario" - al netto quindi dei Piani Straordinari sopra richiamati - si evidenzia che, al momento, l'ultimo provvedimento ministeriale è il n. 1560 del 1° dicembre 2023, con il quale sono stati assegnati all'Ateneo per l'anno 2023 n. 22,99 punti organico, con una percentuale di turn-over pari all'85%,

In materia di **vincoli per la programmazione del personale** docente rileva infine il DPCM 27 novembre 2024 - *Indirizzi per la programmazione del personale universitario e disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento, relativi al triennio 2024-2026*, in particolare laddove, al comma 2 dell'art. 2, prevede che la programmazione del personale di cui all'art. 4, comma 1, del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49, per il triennio 2024-2026 persegue e si conforma ai seguenti indirizzi:

- a) realizzare una composizione dell'organico dei professori in modo che la percentuale dei professori di prima fascia sia contenuta entro il 50 per cento dei professori di prima e seconda fascia, con verifica annuale e obbligo di rientrare nella predetta composizione nell'annualità successiva, vincolando le risorse necessarie;
- b) provvedere al reclutamento di un numero di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, della legge 30 dicembre 2010, n. 240, non inferiore a quello dei professori di prima fascia reclutati nel medesimo periodo, nei limiti delle risorse disponibili, per le istituzioni con una percentuale di professori di prima fascia superiore al 30 per cento del totale dei professori, con l'obbligo di adeguarsi al predetto parametro entro il triennio.

Considerato che, ai sensi del D.M. 795 del 24 giugno 2023, il costo di 1 punto organico era indicato pari a euro 114.300 su base annua, la programmazione del personale, tenuto conto del residuo da programmazioni precedenti, è stata tradotta in termini monetari, moltiplicando il costo suddetto per il numero di punti organico disponibili e rapportando il risultato al momento dell'ipotizzato reclutamento/inquadramento.

In linea generale, va detto che la programmazione del personale deve tenere conto degli obiettivi, dei criteri e dei vincoli, soggetti a monitoraggio periodico, il cui soddisfacimento può tradursi in premialità ministeriale in termini di risorse aggiuntive, così come, in caso di sfioramento, ne possono conseguire penalizzazioni o obblighi di rientro (come quelli previsti dal DPCM 27 novembre 2024 - *Indirizzi per la programmazione del personale universitario* sopra richiamato).

Consistenza personale docente e ricercatore, anche a tempo determinato – 31 dicembre 2024

| Anno | Professori | | Ricercatori | Ricercatori a tempo determinato | | TOTALE |
|------|------------|-----------|-------------|---------------------------------|----------|--------|
| | Ordinari | Associati | | RTDa | RTDb/RTT | |
| 2024 | 140 | 374 | 66 | 62 | 75 | 717 |

Cessazioni personale docente e ricercatore a tempo indeterminato – stima 2025-2027

| ANNO | PA | PO | RU | RD_A | Totale |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| 2025 | 6 | 8 | 14 | 28 | 56 |
| 2026 | 7 | 4 | 4 | 21 | 36 |
| 2027 | 13 | 2 | 3 | 8 | 26 |
| Totale | 26 | 15 | 21 | 57 | 118 |



Nella fase programmatica attuale, sono applicate le **linee guida per la programmazione del fabbisogno del personale**, contenenti i criteri per la distribuzione dei punti organico e di utilizzo degli stessi da parte dei Dipartimenti per gli anni 2024-2026, approvate dal Consiglio di Amministrazione del 23 febbraio 2024 (*Linee guida e contingente assunzionale per l'anno 2024*) che hanno:

- stabilito le *Risorse programmatiche disponibili (per i Dipartimenti e per la Governance)*, pari a complessivi 31,2 punti organico
- individuato i *Criteri di distribuzione ai dipartimenti dei po*
- indicato le *Modalità di utilizzo dei punti organico da parte dei Dipartimenti*
- Previsto *Premialità e penalizzazioni legate a specifiche scelte programmatiche*
- Definito il *Recupero dipartimentale dei punti organico*
- Indicato i criteri per la *Richiesta Punti organico della governance*
- Stabilito la *Proposta delle priorità e delle prese di servizio*, previste inizialmente nelle due date del 1° marzo e del 1 ottobre, e poi riviste con alcune modifiche (vedi sotto)

Il contingente assunzionale

Sulla base del **Budget autorizzatorio** per l'anno 2025, risultano finanziati:

- i punti organico per passaggi RTDB-PA, relativi ai contratti in scadenza nel 2025
- i punti organico necessari a portare a termine la programmazione del personale docente e ricercatore approvata nel corso del 2024, da attuare nell'anno 2025
- i punti organico disponibili per l'aggiornamento della programmazione, da effettuarsi nel primo trimestre 2025

La programmazione del personale tiene inoltre conto del finanziamento di cui al Piano A del DM 445/2022 e al Piano B, finanziato con DM 795 del 26 giugno 2023 e dei criteri contenuti nei due provvedimenti ministeriali.

La programmazione 2024-2026

Acquisite le proposte programmatiche dei Dipartimenti (singolarmente o in associazione tra più Dipartimenti) e valutata la loro coerenza con gli indirizzi della programmazione del personale universitario e le disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento da parte delle università, il Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2024 ne ha approvato il contenuto riassunto nelle tabelle seguenti, con l'impegno di complessivi 31,2 punti organico (compresi i passaggi a PA ex art. 24.5, pari a 6,2 punti organico nel 2025 e nel 2026):

- a) Proposte approvate, con indicazione della priorità (P1=marzo 2025; P2= ottobre 2026) - a cui sono seguite alcune modifiche nelle date di presa di servizio ed integrazioni (vedi sotto)



| TIPOLOGIA RECLUTAMENTO | DEAMS | DF | DIA | DISPES | DISU | MIGe | DSCF | DSM | DSV | IUSLIT |
|------------------------|------------------|--------------------|---------------------|----------------|----------------|----------------------------|------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|
| RTT | ECON-01/A [P1] | PHYS-06/A [P2] | CEAR-01/A [P1] | HIST-03/B [P2] | PAED-02/A [P1] | INFO-01/A [P2] | CHEM-08/A [P1] | BIOS-11/A [P1] | PSIC-01/A [P1] | GIUR-06/A [P1] |
| | STAT-01/A [P1] | PHYS-01/A [P2] | IIEI-01/A [P1] | ECON-01/A [P2] | PHIL-05/A [P1] | INFO-01/A [P2] | CHEM-05/A [P1] | MEDS-24/A [P2] | PSIC-01/B [P1] | GIUR-08/A [P2] |
| | ECON-08/A [P2] | PHYS-05/A [P2] | IINF-05/A [P1] | | ANGL-01/C [P1] | MATH-01/B [P1] | CHEM-01/A [P2] | MEDS-06/A [P2] | PSIC-03/A [P1] | GERM-01/C [P2] |
| | | | GSD 09/IBIO-01 [P2] | | PAED-02/B [P2] | GEOS-01/A o GEOS-01/D [P1] | CHEM-07/A [P2] | MEDS-16/A [P1] | BIOS-02/A [P2] | |
| | | | IIND-08/B [P2] | | | | | MEDS-25/A [P1] | BIOS-03/A [P2] | |
| | | | | | | | | MEDS-10/A [P2] | | |
| RTT chiamata dir. | STAT-04/A | | | | | | | | | |
| PA 18 c.1 o 4 | | PHYS-02/A* | | | | | | MEDS-10/B (18c4) [P1] | | STAA-01/L (18c1) [P1] |
| | | | | | | | | MEDS-20/A (18c4) [P2] | | |
| PA chiamata dir. | | | | GIUR-06/A | FRAN-01B | | | | | |
| RU>PA 24 c. 6 | | | | | | | CHEM-02/A [P1] | | BIOS-08/A [P1] | |
| | | | | | | | | | MEDS-02/A [P2] | |
| PA>PO 24 c. 6 | | | IMAT-01/A [P1] | GIUR-11/B [P1] | SDEA-01/A [P2] | | | | MEDS-02/A [P1] | |
| | | | | GSPS-08/B [P1] | PAED-01/A [P2] | | | | BIOS-01/C [P2] | |
| RTdB>PA 24 c. 5 | ECON-03/A | PHYS-02/A | IBIO-01/A | GSPS-02/A | GERM-01/C | INFO-01/A | CHEM-03/A (2026) | MEDS-13/B | BIOS-01/A | ANGL-01/C |
| | ECON-01/A | PHYS-01/A | CEAR-03/C | GSPS-05/A | ITAL-01/A | GEOS-03/A | CHEM-05/A (2026) | MEDS-05/A | PSIC-04/B | GERM-01/E |
| | STAT-01/A (2026) | PHYS-01/A | IIND-08/B | | HIST-02/A | INFO-01/A | | BIOS-13/A | BIOS-07/A | GIUR-15/A |
| | GIUR-11/A(2026) | PHYS-02/A | IIND-02/A | | GLOT-01/A | MATH-02/A | | MEDS-20/A (2026) | BIOS-07/A | GIUR-14/A |
| | ECON-07/A (2026) | PHYS-02/A (2026) | IINF-05/A | | | MATH-02/B | | MEDS-16/A (2026) | PSIC-03/B (2026) | FLMR-01/D |
| | ECON-09/A(2026) | PHYS-05/A (2026) | | | | INFO-01/A | | MEDS-01/A (2026) | BIOS-11/A (2026) | |
| | | PHYS-05/A (2026) | | | | PHYS-06/A | | | BIOS-06/A (2026) | |
| | | PHYS-03/A) (2026) | | | | GEOS-04/A (2026) | | | | |
| | | | | | | GEOS-01/C (2026) | | | | |

* reclutamento possibile anche con chiamata diretta

- b) Proposte di chiamata diretta, ai sensi dell'art. 1, comma 9, della L. 230/2005, per l'anno 2024, di studiosi stabilmente impegnati all'estero:

| Dipartimento | Posizione | SSD | Note |
|--|---------------------------------|-----------------------|---|
| Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali, Matematiche e Statistiche | Ricercatore art. 24 l. 240/2010 | SECS-S/06 (STAT-04/A) | In seguito non autorizzata dal MUR - possibile attivazione con selezione |
| Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali | Professore Associato | IUS/10 (GIUR-06/A) | In seguito proposta nuovamente come posizione da coprire con selezione (marzo 2026) |
| Dipartimento di Studi Umanistici | Professore Associato | L-LIN/04 (FRAN-01/B) | Presenza di servizio prevista ad ottobre 2025 |

Ad integrazione della proposta programmatoria sopra descritta, anche a seguito di nuove esigenze intervenute nel corso dei successivi mesi, è stata approvata la modifica e/o l'attivazione delle ulteriori seguenti procedure:

| DIP | RUOLO | TIPOLOGIA CONCORSO | SSD | Delibera CdA | Motivo |
|------|-------|---|---|--------------|-----------------------|
| DSCF | PA | art. 24, comma 6, l. n. 240/2010 | CHEM-05/A – Chimica organica | 26 09 2024 | Nuova proposta |
| DSV | RTDb | chiamata diretta vincitore programma giovani ricercatori "Rita Levi Montalcini" | BIOS-07/A – Biochimica | 26 09 2024 | Nuova proposta |
| DSV | RTDb | chiamata diretta vincitore programma giovani ricercatori "Rita Levi Montalcini" | BIOS-01/C - Botanica ambientale e applicata | 26 09 2024 | Nuova proposta |
| MIGe | PA | art. 24, comma 5-bis, l. n. 240/2010 | INFO-01/A – Informatica | 25 10 2024 | Anticipo progressione |



| | | | | | |
|------|-----|--|---|------------|------------------------------------|
| DSCF | PA | chiamata diretta (2025) vincitore Progetto ERC-STG | CHEM/02/A - <i>Chimica Fisica</i> | 22 11 2024 | Nuova proposta |
| MIGe | RTT | Selezione art. 24, l. n. 240/2010 | INFO-01/A – <i>Informatica</i> | 22 11 2024 | Nuova proposta (Cattedra Generali) |
| DSM | PA | selezione art. 18, comma 1, l. n. 240/2010 | MEDS-22A – <i>Diagnostica per immagini e radioterapia</i> | 18 12 2024 | Nuova proposta |
| DSM | PA | selezione art. 18, comma 1, l. n. 240/2010 | MEDS-17/A – <i>Malattie dell'apparato visivo</i> | 18 12 2024 | Nuova proposta |

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione del 18 dicembre 2024 ha approvato la ulteriore destinazione di 3,0 punti organico al reclutamento nell'anno 2025 di professori ordinari ai sensi dell'art. 24, comma 6, della legge 240/2010 ("progressioni interne"), al fine di contribuire al raggiungimento dell'Obiettivo I.2 del *Piano di Uguaglianza di Genere 2022-2024*, nonché i relativi criteri per le proposte dipartimentali e il meccanismo premiale di imputazione dei punti organico. I dipartimenti si sono espressi di conseguenza, proponendo (nel gennaio 2025) la copertura dei posti nei seguenti settori:

| Dipartimento | GSD | SSD |
|--------------|------------|---|
| DF | 02/PHYS-05 | PHYS-05/A – <i>Astrofisica, cosmologia e scienza dello spazio</i> |
| DIA | 08/CEAR-09 | CEAR-09/A – <i>Composizione architettonica e urbana</i> |
| MIGE | 01/MATH-02 | MATH-02/B – <i>Geometria</i> |
| DSCF | 03/CHEM-05 | CHEM-05/A – <i>Chimica Organica</i> |
| DSV | 11/PSIC-01 | PSIC-01/B – <i>Neuropsicologia e neuroscienze cognitive</i> |
| DEAMS | 13/ECON-06 | ECON-06/A – <i>Economia aziendale</i> |
| IUSLIT | 12/GIUR-04 | GIUR-04/A – <i>Diritto del lavoro</i> |
| DISPES | 14/GSPS-02 | GSPS-02/A – <i>Scienza politica</i> |
| DISU | 11/PAED-02 | PAED-02/A – <i>Didattica e Pedagogia Speciale</i> |
| DSM | 06/MEDS-01 | MEDS-01/A – <i>Genetica Medica</i> |

In fine, sempre nel Consiglio di Amministrazione del 18 dicembre 2024, l'Ateneo ha approvato le seguenti chiamate dirette ai sensi dell'art. 1, comma 9, della l. n. 230/2005, per l'anno 2025, di studiosi stabilmente impegnati all'estero:

| Dipartimento | Posizione | SSD | Note |
|----------------------------------|----------------------|-----------------------------------|---|
| Dipartimento di Fisica | RTT/PA (da definire) | PHYS-02/A - PHYS-04/A - PHYS-06/A | Posizione e SSD da definire successivamente - Reclutamento nell'ambito di progetto in convenzione |
| Dipartimento di Studi Umanistici | Professore Associato | PAED-02/B | Presa di servizio prevista ad ottobre 2025 |

La strategia di copertura del fabbisogno

La definizione del fabbisogno di personale docente e ricercatore dei Dipartimenti dell'Università degli Studi di Trieste è improntata prioritariamente:

- sull'analisi dell'andamento degli indicatori relativi al reclutamento di personale docente e all'assetto dell'organico
- sulla necessità di ridurre i costi della didattica a contratto e di implementare l'eccellenza scientifica ai fini delle valutazioni della qualità della ricerca
- sull'accertamento del Budget a disposizione per il reclutamento
- sulla stima di punti organico disponibili, anche alla luce dell'andamento del turn-over e delle risorse degli eventuali piani straordinari di reclutamento
- sulla condivisione di criteri con i Direttori di Dipartimento



Con particolare riferimento alla copertura del fabbisogno per l'anno 2024, nell'ambito della programmazione triennale 2024-2026, i Dipartimenti sono stati invitati, nella identificazione degli SSD oggetto di reclutamento:

- a utilizzare i medesimi criteri condivisi per la distribuzione dei punti organico (p. o.) ai Dipartimenti stessi
- a mantenere distinte le proposte programmatiche relative ad eventuali richieste strategiche dalle proposte programmatiche relative ai punti organico ordinari
- a esplicitare una chiara priorità temporale per l'espletamento del reclutamento programmato

3.3 Il Piano triennale dei fabbisogni del personale dirigente, tecnico amministrativo e collaboratore esperto linguistico

L'attività di programmazione del fabbisogno

L'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni è disciplinata dall'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, che ha introdotto la previsione dei Piani del fabbisogno di personale sostituendo la precedente configurazione della dotazione organica.

Tale disciplina si applica anche alle Università, pur nell'ambito della loro autonomia didattica, di ricerca e organizzativa che, 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 del reclutamento del personale docente, ricercatore, dirigente e tecnico-amministrativo e collaboratore esperto linguistico.

Ai sensi della normativa di riferimento, il D.lgs. n. 49/2012, la programmazione è realizzata assicurando la sostenibilità delle spese di personale ed il rispetto dei limiti per le spese di personale e per le spese per indebitamento (rif. DPCM 24 giugno 2021, recante gli indirizzi della programmazione del personale universitario e disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento da parte delle Università, per il triennio 2021-2023). Il DPCM relativo al triennio 2024-2026 non è ancora stato emanato.

I Piani vengono adottati dal Consiglio di Amministrazione ed aggiornati, se del bisogno, in qualsiasi periodo dell'anno, ove il contesto di riferimento, influenzato da cessazioni di personale non previste o mutate esigenze organizzative, si modifichi e richieda una rimodulazione dei reclutamenti già programmati.

Il Piano triennale del fabbisogno del personale, attraverso la corretta allocazione delle persone e delle relative competenze personali, è un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

Esso viene pertanto sviluppato, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia e a supporto degli obiettivi operativi definiti nel ciclo della performance, nonché degli obiettivi strategici che l'Ateneo persegue nel medio-lungo termine, avuto riguardo alla dotazione organica delle strutture necessaria per l'espletamento delle attività.

Essendo che il Piano del fabbisogno costituisce uno strumento flessibile e dinamico, la definizione specifica dei punti organico ancora da programmare, la conferma delle esigenze di personale che ha portato alla programmazione già approvata, nonché la realizzazione di eventuali procedure di progressione verticale, saranno definite all'esito di una procedura di ricognizione del fabbisogno di personale, che sarà avviata a inizio 2025 e svolta con i responsabili delle unità organizzative.

All'esito, la programmazione del fabbisogno sarà pertanto aggiornata, in ragione delle priorità, in rapporto agli obiettivi strategici, individuati dalla Governance e nel rispetto dei vincoli imposti dalla normativa nazionale.

Al fine della completa definizione del quadro di riferimento, si riporta l'andamento della dotazione organica dell'apparato amministrativo, nel periodo 2019 al 2024, suddivisa per area professionale ((i dati non includono il personale a tempo determinato/comando e i CEL):



| Area | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Amministrativa/comunicazione | 345 | 350 | 334 | 390 | 410 | 437 |
| Dirigenti | | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| Elevate Professionalità | 14 | 14 | 12 | 11 | 14 | 17 |
| Funzionari | 75 | 74 | 72 | 82 | 102 | 108 |
| Collaboratori | 235 | 239 | 229 | 276 | 270 | 292 |
| Operatori | 21 | 22 | 19 | 18 | 21 | 18 |
| Biblioteche | 46 | 42 | 39 | 35 | 32 | 37 |
| Elevate Professionalità | 1 | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Funzionari | 11 | 11 | 9 | 8 | 9 | 9 |
| Collaboratori | 34 | 31 | 29 | 26 | 22 | 27 |
| Socio-sanitaria | 14 | 12 | 10 | 10 | 8 | 8 |
| Elevate Professionalità | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Funzionari | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Collaboratori | 11 | 10 | 8 | 8 | 7 | 7 |
| Tecnica | 167 | 167 | 161 | 168 | 163 | 177 |
| Dirigenti | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Elevate Professionalità | 15 | 14 | 13 | 11 | 11 | 12 |
| Funzionari | 45 | 45 | 42 | 43 | 46 | 52 |
| Collaboratori | 76 | 79 | 79 | 94 | 89 | 94 |
| Operatori | 30 | 28 | 25 | 18 | 15 | 17 |
| Totale complessivo | 572 | 571 | 544 | 603 | 613 | 659 |

Di seguito si descrive il dettaglio previsionale delle cessazioni stimate al momento dell'effettuazione della programmazione del budget 2025, per il triennio 2025-2027.

| | Anno 2025 | 2026 | 2027 | totale |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Operatori | 1 | 1 | 3 | 5 |
| Collaboratori | 10 | 6 | 14 | 30 |
| Funzionari | 2 | 2 | 2 | 6 |
| Elevate Professionalità | \ | 1 | 5 | 6 |
| Cel | 1 | \ | 2 | 3 |
| Totale: | 14 | 10 | 26 | 50 |

Il contingente assunzionale

La programmazione dell'Ateneo viene effettuata, sulla base del contingente assunzionale complessivo, espresso in termini di punti organico, assegnato con decreto ministeriale, con riguardo al personale appartenente a tutti i ruoli contrattuali (tecnico amministrativo, docente, ricercatore, dirigente, collaboratore esperto linguistico), nell'ottica del costante perseguimento di un accurato bilanciamento tra risorse umane necessarie alla realizzazione della *mission* istituzionale e delle risorse necessarie al funzionamento dell'apparato amministrativo.

Il DM. n. 1106 del 24-09-2022, relativo al contingente assunzionale delle Università – punti organico 2022, ha assegnato all'Università di Trieste un contingente pari a 28,98 punti organico per l'anno 2022.

Il DM. n. 1560 del 01-12-2023, relativo al contingente 2023, ha assegnato un contingente pari a 22,99 punti organico per l'anno 2023.

Per l'anno 2024 il contingente non è stato ancora assegnato.



Inoltre, è a disposizione dell'Ateneo il contingente di risorse aggiuntive di cui alla Legge di Stabilità per l'anno 2022, n. 234/2021, assegnato con DM n. 445 del 6 maggio 2022 "Piani straordinari reclutamento personale universitario 2022-2026", pari a 32 p.o. per la fase A, e 36 p.o. per la fase B.

Nell'ambito della distribuzione dei punti organico straordinari utili a reclutamenti del personale docente e ricercatore e personale tecnico amministrativo, la quota per quest'ultimo è stata impiegata per assunzioni in parte già effettuate, in parte programmate pro futuro, nei seguenti termini:

| PIANO/CATEGORIE PERSONALE TA | PUNTI ORGANICO | TESTE |
|---|----------------|-----------|
| Reclut. Piano Straordinario DM 445/22, ART.2, C.3 Lettera A | 22,1 | 93 |
| DIRIGENTI | 0,65 | 1 |
| C | 13,25 | 53 |
| D | 5,1 | 37 |
| EP | 0,2 | 2 |
| ACCESSORIO PTA SU PIANO A | 2,9 | |
| Reclut. Piano Straordinario DM 445/22, ART.2, C.3 Lettera B; DM n. 795/2023 (EVENTUALMENTE DA RIVALUTARE ALLA LUCE DELLE NUOVE ESIGENZE) | 10,25 | 34 |
| C | 3,25 | 13 |
| D | 4,9 | 18 |
| EP | 0,6 | 3 |
| ACCESSORIO PTA SU PIANO B | 1,5 | |

Quanto alle assunzioni effettuate sulla -Linea A), esse sono state effettuate a partire dall'autunno 2022, ed hanno riguardato le assunzioni svolte fino a tutto l'anno 2023.

Le assunzioni sul finanziamento -Linea B) saranno effettuate a decorrere dall'inizio dell'anno 2024.

Nella tabella sopra riportata è espressa, altresì, l'evidenza della frazione di punti organico da Piani straordinari dedicata all'incremento del Fondo per il trattamento accessorio del personale.

Come risorse assunzionali, inoltre, nell'ambito dei budget di previsione è stato finanziato (a valere su FFO) un importo corrispondente a 4 punti organico per l'anno 2024 e di 3 punti organico per l'anno 2025 (a decorrere dal mese di ottobre 2025).

La programmazione 2025-2027

La programmazione delle assunzioni già approvata e non ancora realizzata va necessariamente aggiornata alla luce delle mutate esigenze delle strutture organizzative e nel rispetto dell'intervenuta norma nazionale di limitazione delle assunzioni.

Nello specifico, la Legge di bilancio 2025 (L. 207 del 30 dicembre-2024) ha introdotto la riduzione, per l'anno 2025, della possibilità di turn over per il personale delle Università fissandolo al 75% della spesa del personale cessato nell'anno precedente (2024).

Nel corso dell'anno 2024 sono stati effettuati reclutamenti di personale nell'ambito delle priorità evidenziate dalle strutture amministrative, sia Dipartimentali che dell'Amministrazione centrale, nei seguenti termini:



| Categoria | Amministrazione | | | Dipartimenti | | | Totale complessivo |
|-------------------------|------------------|------------------|-----------|------------------|------------------|-----------|--------------------|
| | unità t. det. | unità t. ind. | Totale | unità t. det. | unità t. ind. | Totale | |
| CEL | | | | 1 | | 1 | 1 |
| Tecnologo I livello | | | | 2 | | 2 | 2 |
| Tecnologo II livello | 1 | | 1 | 1 | | 1 | 2 |
| Elevate Professionalità | | 3 | 3 | | | | 3 |
| Funzionari | 2 | 4 | 6 | | 8 | 8 | 14 |
| Collaboratori | 5 | 38 | 43 | 1 | 27 | 28 | 71 |
| Operatori | | 3 | 3 | | | | 3 |
| Totale | 7 | 48 | 56 | 1 | 35 | 36 | 96 |

In aggiunta alle 96 unità sopra dettagliate, nel corso del 2024 sono stati prorogati n. 3 contratti a t.det. (due Funzionari e un EP) e n. 1 comando in entrata (a supporto di strutture dell'Amministrazione centrale).

La programmazione del personale tecnico amministrativo 2023-2025 è stata aggiornata con le delibere del Consiglio di Amministrazione del 25 gennaio, 23 febbraio, 24 aprile e 28 giugno 2024; tali deliberazioni costituiscono la base delle stime di budget programmato per la realizzazione dei relativi reclutamenti, come ipotizzati di seguito, per il triennio 2025-2027:

| Area/Ruolo | Procedure già avviate, da completare (*) | | Procedure ancora da avviare | | totale |
|---------------------------|--|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|--------------|
| | N. POSIZIONI | VALORE PUNTO ORGANICO | N. POSIZIONI | VALORE PUNTO ORGANICO | |
| Dirigente | | | 1 | 0,65 | 0,65 |
| Elevate Professionalità | 1 | 0,4 | 2 | 0,8 | 1,2 |
| Funzionari | 10 | 3 | 3 | 0,9 | 3,9 |
| Collaboratori | 10 | 1,5 | 14 | 3,5 | 5 |
| Operatori | 7 | 0 | | | 0 |
| Totale complessivo | 28 | 4,9 | 20 | 5,85 | 10,75 |

* si intendono le posizioni relative a procedure già avviate nel 2024, ovvero posizioni bandite nel 2024 ma non reclutate per rinuncia dei candidati o per assenza di vincitori (da ripetere).

La strategia di copertura del fabbisogno

La stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale è effettuata in relazione alle esigenze operate sulla base della digitalizzazione dei processi, di reingegnerizzazione degli stessi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni, delle dimissioni di servizi e delle esigenze di attivazione o modifica di nuovi servizi.

Viene pertanto garantita copertura alle esigenze prioritarie tenendo conto delle maggiori criticità, delle necessità e problematiche rappresentate dai responsabili, dell'andamento occupazionale complessivo dell'Ateneo, nonché della necessità di mantenere gli equilibri proporzionali generali tra uscite-cessazioni e innesti di nuove risorse.

Dato atto dell'imminente avvio della ricognizione delle esigenze delle strutture organizzative, una volta effettuata tale analisi, sarà definito l'aggiornamento della programmazione triennale, nel rispetto dei vincoli al turn over 2025 normativamente imposti.

La copertura dei posti necessari sarà attivata con la previsione di nuove procedure concorsuali, di mobilità esterna e/o tramite procedure di progressione interna di carriera.



Le azioni programmate inerenti al fabbisogno 2025-2026

Ciò premesso, le azioni prioritarie da mettere in atto per il 2025 e, in parte, per il 2026, riguardano, in particolare:

- 1) l'indizione di nuove procedure concorsuali per le posizioni che sono state oggetto di altrettante procedure andate deserte per mancanza o rinuncia di candidati idonei o che hanno visto una copertura parziale dei posti previsti;
- 2) il completamento delle procedure assunzionali ancora da attuare, per la copertura delle posizioni già inserite nell'ambito della programmazione, che vengano confermate;
- 3) la previsione del potenziamento, in termini di risorse umane, di specifici ambiti riservando ulteriori e più dettagliate esigenze, in prosieguo di tempo, per far fronte a necessità inderogabili per assicurare l'attuale livello di efficienza della macchina tecnico-amministrativa, oltre che il presidio di eventuali nuove funzioni da svolgere.

La realizzazione del Piano di reclutamento del personale tecnico amministrativo al momento programmato permette di ipotizzare un quadro organico così stimato:

| Anno | Personale t.a. e cel |
|---------------------|----------------------|
| Stima al 31/12/2025 | 666 (*) |
| 31/12/2024 | 659 |
| 31/12/2023 | 613 |

(*) 659 unità t.a. al 31.12.2024 + 28 recl. certi + 20 recl. da confermare – 13 cessazioni stimate

Modello organizzativo per l'implementazione della nuova offerta linguistica di Ateneo da parte dei Collaboratori Esperti Linguistici

Con particolare riferimento ai Collaboratori Esperti Linguistici, la programmazione del personale è stata attuata, anche in relazione alla definizione di una nuova e più ampia offerta linguistica di Ateneo, attraverso l'implementazione di un modello sperimentale di erogazione dei servizi.

Gli obiettivi definiti dagli Organi Accademici, su proposta del Centro Linguistico di Ateneo, mirati all'equilibrio, l'ottimizzazione delle risorse e la centralizzazione dei servizi linguistici, sono di seguito sintetizzati:

- Aumentare la quantità e la qualità dell'offerta didattica linguistica, con un ottimale utilizzo delle risorse a disposizione
- Riequilibrare l'assetto attuale delle lingue
- Riequilibrare, a livello interno, l'attuale rapporto CFU/ore di esercitazioni linguistiche, molto diversificato
- Dare più importanza all'inglese, lingua centrale per tutto l'Ateneo
- Fornire a tutti gli studenti delle lauree triennali un servizio di testing linguistico (licenza Campus)
- Erogare esercitazioni di lingua inglese a tutti i Dipartimenti
- Erogare, in un'ottica strategica di Ateneo, esercitazioni di lingua inglese al personale t.a., a dottorandi, ad assegnisti di ricerca
- Sostenere il Servizio Mobilità Internazionale per gli studenti outgoing e incoming (licenza Campus)
- Contrarre i costi aggiuntivi

Alla luce della situazione sopra descritta, al fine di percorrere soluzioni innovative per un Centro Linguistico erogatore di servizi linguistici all'interno e all'esterno dell'Ateneo che siano allo stesso tempo efficaci e sostenibili, la sperimentazione è stata avviata nel corso del 2022 mediante la pubblicazione di un numero di n° 13 bandi di contratto a tempo determinato di 36 mesi, nell'ambito delle previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL), Comparto Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018.

Le complessive 13 unità di collaboratori esperti linguistici a tempo determinato su indicate si aggiungono alle 16 unità in servizio a tempo indeterminato.

Per il triennio 2025-2027 è stato programmato il budget necessario a garantire il mantenimento di tale copertura di servizi.



3.4 Il Piano di formazione del personale

Il Piano di formazione espone le linee strategiche e di indirizzo per la programmazione della formazione per il personale dell'Ateneo. In particolare, la programmazione dell'offerta formativa è declinata in base alla raccolta delle esigenze e ai gap formativi rilevati in sede di analisi dei fabbisogni, in coerenza con gli obiettivi del Piano Strategico e tenuto conto della Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza".

La progettazione delle attività formative è effettuata in linea con gli obiettivi di miglioramento e crescita dell'Ateneo nonché di qualificazione, ri-qualificazione e valorizzazione del personale per raggiungere un allineamento tra i contributi individuali e la performance dell'Ateneo.

L'approccio per competenze consente, infatti, di valorizzare il personale dell'Ateneo, considerato elemento fondamentale nel processo di miglioramento della qualità e si propone come leva di sviluppo professionale e crescita individuale e dell'organizzazione.

In quest'ottica, la formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica: la formazione permanente, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane devono essere allo stesso tempo un'opportunità e uno strumento per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e stimolarne la motivazione, oltre ad essere una componente imprescindibile del benessere organizzativo.

In coerenza con il Piano Strategico 2023-2026 prosegue il potenziamento dell'attività di programmazione, di gestione e di verifica degli interventi formativi realizzati a favore di tutto il personale. Affinché la "palestra formativa" crei vero valore aggiunto è strategico puntare sullo sviluppo e sulla valorizzazione delle competenze trasversali, ovvero quelle attitudini relazionali e quell'atteggiamento positivo in ambito lavorativo necessari a gestire i cambiamenti in un'ottica di generale sviluppo e miglioramento del ruolo del singolo e della performance dell'intera organizzazione.

Le finalità istituzionali possono essere raggiunte soltanto con un'organizzazione efficiente, in cui operano persone preparate le cui professionalità siano riconosciute allo scopo di consentire un livello di prestazione adeguato e garantito da personale motivato e impegnato.

L'attività di formazione dell'Ateneo vuole attuarsi, pertanto, secondo un sistema d'interventi coordinati ed organici di sviluppo e potenziamento delle competenze del personale che incidano sui contesti organizzativi e siano funzionali al raggiungimento degli obiettivi perseguiti dall'Ente e non come una formazione quale mera somma di corsi.

Per tali motivi, la pianificazione della formazione va indirizzata su vari livelli: a livello di sistema organizzativo, per assicurare all'Amministrazione le competenze necessarie per contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici (mission istituzionale); a livello di Strutture, erogando una formazione mirata alle specifiche esigenze di potenziamento dell'efficienza e dell'efficacia (strutturazione interna); a livello di singola risorsa umana, garantendo una formazione che risponda alle aspettative di sviluppo professionale dei dipendenti (aggiornamento individuale).

Il ruolo centrale e strategico riconosciuto alla formazione del personale quale investimento organizzativo è testimoniato anche dalle risorse destinate alla formazione e all'aggiornamento del personale t.a, dirigente e cel: il budget assegnato per l'esercizio 2025 è infatti pari a € 280.000 (incremento di € 15.000 rispetto all'esercizio 2024).

Nel 2024 i corsi di formazione interni organizzati dall'Ateneo e quelli esterni acquistati presso Enti formativi, suddivisi secondo le diverse aree tematiche, a favore del personale tecnico amministrativo e docente, sono stati complessivamente i seguenti:

AREA ECONOMICO PATRIMONIALE

| Numero corsi | N. partecipanti |
|--------------|-----------------|
| 30 | 881 |

AREA GIURIDICA/NORMATIVA

| Numero corsi | N. partecipanti |
|--------------|-----------------|
| 30 | 390 |



AREA BIBLIOTECHE

| Numero corsi | N. partecipanti (solo UNITS) |
|--------------|--|
| 14 | 164 (l'Ateneo di Trieste gestisce il polo locale del SBN e coinvolge nella formazione anche gli operatori del polo) |

AREA DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI

| Numero corsi | N. partecipanti |
|--------------|-----------------|
| 34 | 379 |

AREA COMPETENZE TRASVERSALI

| Numero corsi | N. partecipanti |
|--------------|-----------------|
| 29 | 515 |

AREA INFORMATICA

| Numero corsi | N. partecipanti |
|--------------|-----------------|
| 61 | 444 |

AREA ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE/MANAGERIALE

| Numero corsi | N. partecipanti |
|--------------|-----------------|
| 30 | 315 |

AREA RICERCA, QUALITÀ' E TERZA MISSIONE

| Numero corsi | N. partecipanti |
|--------------|-----------------|
| 40 | 503 |

AREA TECNICA/TRANSIZIONE ECOLOGICA E DIGITALE

| Numero corsi | N. partecipanti |
|--------------|-----------------|
| 20 | 267 |

AREA COMPETENZE LINGUISTICHE

| Numero corsi | N. partecipanti |
|--------------|-----------------|
| 7 | 155 |

Le azioni programmate della formazione del personale tecnico amministrativo e docente dell'Università degli Studi di Trieste

La programmazione degli interventi formativi è orientata alla promozione dello sviluppo delle conoscenze e delle competenze necessarie per la realizzazione degli obiettivi programmatici e strategici dell'Ateneo di Trieste, nonché del potenziamento del capitale umano e dello sviluppo organizzativo dovuto anche alla recente transizione digitale.

Le attività formative devono rispondere all'esigenza di semplificazione, trasparenza dei processi e miglioramento della performance di Ateneo.

Una formazione di ottimo livello in una pluralità di ambiti operativi può, infatti, contribuire a rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse attività con una riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali.

L'Ateneo intende proseguire verso i seguenti percorsi/direzioni, dalle caratteristiche specifiche, generiche/trasversali o attinenti a particolari filiere professionali nei seguenti modi:

- rafforzare la comunicazione efficace e la gestione dei conflitti;
- rafforzare le competenze linguistiche del personale;
- aggiornare e potenziare le competenze informatiche e digitali di Ateneo, a sostegno della trasformazione digitale e



di opportunità di evoluzione;

- aggiornare e potenziare le competenze in materia di offerta formativa, management didattico e progettazione didattica, anche nell'ottica di rafforzare l'internazionalizzazione dell'Ateneo;
- aggiornare e potenziare le competenze in materia di sistema di assicurazione della qualità;
- aggiornare e potenziare le competenze di tipo giuridico, con particolare attenzione al Diritto Amministrativo nei suoi aspetti applicativi;
- aggiornare e potenziare le competenze in materia di contratti e appalti;
- mantenere costantemente aggiornate le competenze tecniche specifiche dei diversi ambiti professionali, dalla formazione specifica di settore, all'aggiornamento sull'utilizzo di procedure e applicativi di Ateneo;
- potenziare le competenze del personale della ricerca in tema di progettazione, gestione e rendicontazione dei finanziamenti europei, internazionali e nazionali;
- sviluppare e potenziare le competenze in materia di organizzazione del lavoro e gestione delle risorse umane;
- proseguire le attività di formazione obbligatoria in materia di anticorruzione, trasparenza e antiriciclaggio;
- mantenere aggiornate le competenze tecnico-pratiche in riferimento all'utilizzo degli applicativi gestionali e sulla sicurezza informatica;
- organizzare la formazione richiesta e programmata dalle figure competenti in materia di benessere, pari opportunità e welfare al fine di diffondere una cultura innovativa per il miglioramento dello stile di vita lavorativa, della conciliazione dei tempi vita-lavoro, dell'uguaglianza tra uomo-donna e della valorizzazione delle differenze di genere (in collaborazione con il CUG di Ateneo, ed in linea con il PAP ed il GEP).

Il Piano di formazione del personale punta, in modo particolare sulle seguenti macro-aree di sviluppo:

- **competenze digitali**, nell'ottica della transizione al digitale della PA, con l'obiettivo di creare una condivisione di conoscenze e capacità tecnologiche e d'innovazione mediante interventi formativi finalizzati;
- **competenze trasversali**, nell'ottica della diffusione di una nuova cultura organizzativa orientata all'utente, al lavoro per obiettivi e alla creazione del valore pubblico anche attraverso la consapevolezza del ruolo di dipendente pubblico;
- **competenze gestione risorse umane**, offrire al personale neo assunto un "pacchetto" formativo ad hoc funzionale all'inserimento lavorativo;
- **competenze gestionali/manageriali**, continuare ad assicurare l'aggiornamento professionale per i Responsabili di Struttura;
- **competenze linguistiche**, per implementare e migliorare la conoscenza della lingua inglese di tutto il personale dell'Ateneo, grazie alla collaborazione con il Centro Linguistico di Ateneo, per proseguire la spinta all'internazionalizzazione dell'Ateneo;
- **competenze informatiche**, formazione mirata agli strumenti e applicativi informativi;
- **competenze economiche-patrimoniali**, con il nuovo portale della formazione ACCRUAL dedicato al supporto della transizione al nuovo sistema unico di contabilità economico-patrimoniale e con la formazione dedicata in particolare al mantenimento della qualificazione della stazione appaltante e con il continuo aggiornamento riguardante la materia dei Contratti della PA;
- **competenze del personale bibliotecario**, con l'aggiornamento continuo.

Resta, naturalmente, assicurata la formazione del personale negli ambiti di comune interesse e obbligatori, quali la **Sicurezza informatica, la Privacy, il Codice Etico, l'Anticorruzione e la Trasparenza**, oltre che l'impegno nella diffusione e nella promozione di una **corretta cultura di genere, a partire dal linguaggio** e di adesione al **PAP (Piano di Azioni Positive)** per consolidare la cultura di parità con percorsi e azioni specifiche di formazione in materia di benessere, pari opportunità, inclusione, welfare per migliorare la vita lavorativa e la conciliazione dei tempi vita-lavoro.

L'attività di formazione del personale tecnico amministrativo e CEL dell'Ateneo è consultabile nella pagina web Formazione della sezione del sito di Ateneo al seguente link: <https://www.units.it/personale/ta/formazione>.



Formazione del personale docente e ricercatore.

È stata svolta la rilevazione dei fabbisogni formativi di tutto il personale docente attraverso un questionario di analisi dei bisogni formativi così da permettere la predisposizione di un piano di formazione dedicato al personale accademico.

A tale scopo è stato allocato un budget specifico pari a € 50.000 per lo sviluppo della funzione formativa rivolta a questo personale, dedicato all'organizzazione di eventi di formazione, quali occasione di aggiornamento e approfondimento di tematiche specifiche e/o trasversali, con particolare attenzione alle tematiche di maggior interesse e coinvolgimento dei docenti quali: **il sistema AVA3, la Sicurezza Informatica, la Privacy e il Copyright, le incompatibilità e il conflitto di interessi, l'Anticorruzione, la Trasparenza e il Codice Etico, la Gestione e Rendicontazione dei Progetti di Ricerca, le Competenze Metodologiche e comunicativo/relazionali.**

L'attività di formazione del personale docente dell'Ateneo è consultabile nella pagina web Formazione della sezione del sito di Ateneo al seguente link: <https://www.units.it/personale/docente/formazione>

Per quanto concerne i rapporti di collaborazione e Partner esterni, l'Ateneo aderisce al Consorzio Interuniversitario sulla Formazione (Co.In.Fo.), alla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e al progetto Syllabus "Competenze digitali per la PA" a cura del Dipartimento della Funzione pubblica.

Continua, inoltre, la collaborazione con l'Università degli Studi di Udine e la Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati per l'organizzazione di corsi in modalità condivisa su temi di interesse comune, avente il particolare valore aggiunto di creare occasioni, oltre che di aggiornamento professionale, di scambio di esperienze e condivisione di buone pratiche tra colleghi con competenze affini.

I Piani di Formazione, contenenti l'offerta formativa proposta, e il catalogo dei singoli corsi organizzati sono pubblicati nella pagina Formazione dedicata sia al personale tecnico amministrativo e CEL sia al personale docente e ricercatore, in cui sono reperibili anche i materiali didattici dei corsi e il report consuntivo dei questionari finali di valutazione del gradimento dei corsi organizzati in sede, i cui risultati vengono analizzati al fine della migliore progettazione degli eventi formativi futuri. Sono reperibili altresì le Linee Guida riguardanti la Formazione dell'Ateneo, nonché le istruzioni per la richiesta di acquisto di corsi specifici organizzati da enti esterni da parte del personale interessato.

L'Ateneo di Trieste, nell'ambito delle iniziative di welfare, prevede, inoltre, per particolari esigenze organizzativo/gestionali e/o per tematiche di interesse strategico, nell'ambito di risorse opportunamente individuate e dedicate, di favorire la partecipazione di dipendenti ai propri corsi universitari, master e corsi di alta formazione nell'ottica di un investimento sul capitale umano e di miglioramento del livello qualitativo dei servizi e delle attività erogate.

È stata stipulata con il Dipartimento della Funzione pubblica la convenzione "PA 110 e lode", "Protocollo Funzione Pubblica-Università", che prevede percorsi agevolati e specifici per la formazione mirata nei settori di interesse delle PA.

3.5 L'organizzazione del lavoro agile

Nell'autunno dell'anno 2023, nell'ambito di un percorso condiviso per Responsabili di struttura finalizzato al miglioramento organizzativo, è stato a questi somministrato un questionario rivolto al rilevamento della soddisfazione rispetto all'andamento del lavoro agile proprio, dei propri collaboratori, ed anche rispetto ai colleghi delle altre strutture con cui ci si relaziona per lavoro.

Tramite la valutazione delle opinioni sulle diverse dimensioni quali impatto organizzativo, qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, si sono messi in luce i punti di forza e le zone d'ombra dell'istituto, al fine di apportare modifiche al Regolamento al tempo in vigore, il più possibile condivise e rispondenti alle esigenze operative e personali dei dipendenti.

L'esito della rilevazione ha messo in luce dei buoni risultati in ordine alla flessibilità offerta dall'istituto ed al corretto sviluppo delle sue potenzialità applicative. È emersa, invece, una difficoltà in ordine alla reperibilità del personale che presta servizio a distanza, nelle ore di contattabilità, che è stato oggetto di un intervento correttivo.

In data 7/02/2024 è stato emanato il Regolamento aggiornato per il lavoro agile di Ateneo, redatto secondo le indicazioni fornite nelle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche" dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che è stato applicato mediante la stipula di 471 accordi individuali.



Gli interventi apportati, tutti nel senso di svilupparne ulteriormente la portata applicativa, hanno riguardato:

- l'introduzione della natura di Accordi individuali a tempo indeterminato (eliminazione del termine di scadenza annuale)
- l'estensione del numero massimo di beneficiari (eliminazione del tetto massimo)
- l'introduzione della necessità di inserimento della funzione di "trasferimento di chiamata" telefonica, nelle fasce di contattabilità, ove sia presente il cellulare di servizio, o di rispondere alle chiamate via Teams, nonché alle mail.
- la possibilità di modifica estemporanea, nel corso della fruizione, delle giornate prescelte, oggi "fisse", per motivi eccezionali
- un'ulteriore flessibilità, con la possibilità di recupero delle giornate non fruite per motivi di servizio, entro il mese successivo
- l'inserimento della previsione di n. 5 giornate annue ulteriori di lavoro agile, da fruire in particolari casi.

Le innovazioni proposte costituiscono importanti aperture nell'ottica di una sempre maggiore flessibilità, temperata con l'assicurazione del presidio delle attività da parte del personale.

Le azioni programmate: strategia e obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione

Ai sensi del Regolamento di Ateneo, delle Linee guida emanate dalla Funzione Pubblica e delle disposizioni della Contrattazione collettiva nazionale la prestazione in modalità agile viene espletata garantendo:

- 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- 2) la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- 3) ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Nei confronti dei beneficiari, sottoscrittori del relativo accordo individuale, è prevista l'erogazione di specifica formazione inerente ai vari aspetti relativi al lavoro a distanza.

L'aggiornamento delle attrezzature tecnologiche

Nel corso degli ultimi anni l'Amministrazione ha implementato lo sforzo sostenuto già a partire dall'anno 2020 al fine di fornire le necessarie attrezzature tecnologiche al personale tecnico amministrativo che ne facesse richiesta, consentendo di operare da remoto con le più idonee strumentazioni e in piena sicurezza.

Qualità percepita del lavoro agile

Nell'anno 2023 l'Ateneo ha realizzato l'Indagine sul Benessere Organizzativo, attraverso la somministrazione di un questionario online in forma anonima cui hanno partecipato n. 270 dipendenti pari al 42,9% del complesso del Personale tecnico amministrativo.

Complessivamente, si può dire che i risultati relativi alle iniziative di conciliazione vita-lavoro, in primis il lavoro agile e la flessibilità oraria, hanno raggiunto una percentuale di risposta più che positiva.

In termini generali, il personale è ben predisposto a vedere il lavoro agile come una opportunità organizzativa da cogliere per il futuro ai fini del miglioramento del benessere organizzativo e della conciliazione vita lavorativa/vita privata.

Gli esiti dell'indagine sono disponibili alla pagina <https://www.units.it/operazionetrasparenza/?cod=benessere>

Telelavoro

Per completezza si evidenzia che, nell'anno 2023, l'Ateneo si è dotato anche di un Regolamento sul Telelavoro. Al medesimo hanno aderito nell'anno 2024 n° 12 unità di personale tecnico amministrativo.



Sezione 4: Monitoraggio

L'attuazione delle politiche, delle strategie e degli obiettivi contenuti nel presente Piano è assicurata attraverso un sistema di monitoraggio sia delle attività in esso contenute, sia dei risultati conseguiti, il quale coinvolge le diverse componenti dell'Ateneo.

Come previsto dal SMVP, l'Ateneo avvia un monitoraggio intermedio (da svolgersi entro il 31 luglio di ciascun anno) sul grado di attuazione degli obiettivi di performance organizzativa delle strutture di Ateneo rispetto agli indicatori e ai target definiti in fase di programmazione, al fine di intraprendere tempestivamente in corso d'opera eventuali azioni correttive per evitare lo scostamento rispetto al target prefissato al momento della rendicontazione dei risultati. Le eventuali criticità o problematiche emerse durante il ciclo della performance sono formalmente e tempestivamente comunicate al Nucleo di valutazione che, secondo quanto stabilito dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), del D.lgs. n. 150/2009, verifica l'andamento della performance dell'Ateneo rispetto agli obiettivi programmati, segnalando all'organo di indirizzo politico-amministrativo l'eventuale esigenza di interventi correttivi.

Il Nucleo, inoltre, valida la Relazione sulla performance, che riporta gli esiti delle attività condotte dal PTA contestualmente ai risultati più generali ottenuti dall'Ateneo nel suo complesso. La rappresentazione dei risultati in un unico documento costituisce sia uno strumento di miglioramento gestionale, attraverso il quale ottimizzare la programmazione di obiettivi e risorse, tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente, sia uno strumento di *accountability* attraverso il quale rendicontare a tutti gli stakeholder i risultati ottenuti nel periodo considerato rispetto agli obiettivi programmati.

Il Direttore Generale, in collaborazione con i Dirigenti, presidia i processi operativi dell'Ateneo monitorando costantemente il raggiungimento degli obiettivi strategici, anche attraverso un cruscotto costituito da: indicatori ministeriali, parametri utilizzati dal MUR per l'assegnazione di fondi e punti organico e da indicatori di maggior dettaglio riferiti ai risultati attesi dal perseguimento dei singoli obiettivi strategici, in grado di fornire informazioni tempestive e concise sull'andamento dell'attività.

L'Ateneo utilizza inoltre lo strumento della *customer satisfaction* per la rilevazione dell'opinione degli utenti interni ed esterni all'Ateneo, al fine di individuare fattori di cambiamento in un'ottica di miglioramento continuo.

A tal fine, l'Ateneo ha implementato da anni un Sistema di Assicurazione della Qualità (SAQ)³ che, inteso come sostegno concreto al miglioramento della performance, consente di:

- definire una Politica per la Qualità e l'insieme di processi e responsabilità necessari per realizzarla
- assicurarsi che ogni componente della comunità partecipi attivamente al funzionamento del sistema e comprenda l'importanza del proprio ruolo
- coinvolgere studenti, imprese e istituzioni del territorio per progettare corsi di studio in linea con le sfide future
- informare studenti, famiglie, imprese e istituzioni del territorio sugli obiettivi raggiunti
- monitorare, valutare e documentare i risultati realizzati diffondendo l'uso di strumenti quali:
 - indicatori, basati su dati oggettivi, per misurare efficacia ed efficienza delle attività
 - rilevazioni delle opinioni sulla qualità delle attività didattiche e dei servizi, per monitorare la soddisfazione di studenti e altri portatori di interesse e raccogliere le loro proposte di miglioramento
 - report per comunicare, all'interno e all'esterno, i risultati raggiunti e fornire alla comunità elementi per pianificare il miglioramento

Già da diversi anni, infatti, viene svolto un percorso di autovalutazione che utilizza le informazioni raccolte da una serie di procedure di rilevazione della soddisfazione dell'utenza e che si pone l'obiettivo di analizzare anche la capacità di rispondere alle esigenze dei diversi portatori di interesse, primi fra tutti gli studenti.

³ Per approfondimenti sulle politiche per la Qualità di Ateneo si veda la pagina <https://www.units.it/ateneo/assicurazione-qualita>



Le procedure di rilevazione che vengono utilizzate sono:

- Rilevazione online delle opinioni degli studenti sulle attività didattiche
- Rilevazione online delle opinioni degli studenti sull'esperienza complessiva dell'a.a. precedente e sullo svolgimento degli esami
- Rilevazione on line delle opinioni dei docenti
- Rilevazione delle opinioni degli enti e delle aziende che si offrono di ospitare gli studenti per stage/tirocinio

I principali risultati attesi da questo processo di autovalutazione sono:

- completare l'attività di monitoraggio della qualità della formazione e dei servizi, identificandone sistematicamente punti di forza e di criticità in relazione alle attese e alle esigenze di ciascuno
- individuare opportune azioni per migliorare i punti critici che emergono dai questionari

La misurazione dei livelli di soddisfazione espressi dagli studenti, dai laureati e dai docenti, nonché degli enti e delle aziende che ospitano gli studenti per stage/tirocinio, viene organizzata e monitorata dal Presidio della Qualità all'interno del sistema di AQ dell'Ateneo e viene effettuata attraverso la somministrazione di specifici questionari.

Per quanto riguarda la Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", il rispetto delle diverse misure di prevenzione della corruzione e il raggiungimento dei relativi obiettivi è effettuato in primo luogo attraverso l'autovalutazione svolta dai Responsabili dell'attuazione delle misure e in secondo luogo dal RPCT attraverso almeno una verifica nel corso dell'anno sullo stato di attuazione e sull'idoneità (intesa come effettiva capacità di riduzione del rischio corruttivo) delle misure stesse, al fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi in caso di criticità. Il monitoraggio e le verifiche relative al PTPCT rientrano all'interno dell'"Audit Corruzione, Trasparenza e Privacy".

In relazione alla sezione "Organizzazione e capitale umano", il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato, su base triennale, dal Nucleo di valutazione nella sua veste di OIV.

Infine, tra i mesi di marzo e maggio, il MUR chiede agli Atenei di dar corso ad una serie di attività sulla procedura telematica ministeriale PROPER tra cui la programmazione dei PO assegnati e la rimodulazione, eventuale, dei Punti organico da programmazioni pregresse. Le fasi di programmazione e rimodulazione dei Punti organico, di verifica delle cessazioni e imputazione assunzioni sono solo alcuni dei processi richiesti da PROPER, (altri riguardano i dati del trattamento accessorio, dati contabili ecc), attraverso cui si esplica un'attività di monitoraggio mirata, in relazione ai vincoli normativi in vigore, in materia di programmazione per l'assunzione di personale con rapporto a tempo indeterminato. La pubblicazione del Piano di programmazione del fabbisogno del personale, entro 30 giorni dall'approvazione, sulla piattaforma SICO del MEF rendendo il documento consultabile da tutti gli stakeholder, rappresenta inoltre un ulteriore importante strumento accountability.



ALLEGATI

Allegato 1: Albero della performance

Allegato 2: Classificazione degli obiettivi

Allegato 3: Obiettivi 2025

Allegato 4: Stanziamento di budget sugli obiettivi

Allegato 5: Piano di azioni positive - aggiornamento 2025

Allegato 6: Risk assessment Amministrazione

Allegato 7: Risk assessment Dipartimenti

Allegato 8: Mappatura processi

Allegato 9: Matrice trasparenza