

UdA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025–2027



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI “GABRIELE D’ANNUNZIO”
CHIETI - PESCARA



Sommario

| | |
|---|----|
| Introduzione | 4 |
| Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione | 5 |
| Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione | 5 |
| 2.1 Valore Pubblico | 5 |
| 2.1.1 GLI OBIETTIVI STRATEGICI PER LA CREAZIONE DI VALORE PUBBLICO | 5 |
| 2.1.2 IL SISTEMA DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ E L'OFFERTA FORMATIVA | 6 |
| 2.1.3 IL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA E LE POLITICHE SOCIALI DI ATENEO | 18 |
| 2.1.4 LE POLITICHE DI RISPARMIO ENERGETICO E L'EDILIZIA SOSTENIBILE | 20 |
| 2.1.5 LA TRANSIZIONE DIGITALE | 21 |
| 2.2 Performance | 23 |
| 2.2.1. DALLA PIANIFICAZIONE STRATEGICA AL PIANO DELLA PERFORMANCE | 23 |
| 2.2.2 ALBERO DELLA PERFORMANCE | 23 |
| 2.2.3 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: INDICATORI DI OUTCOME, OBIETTIVI DEL DIRETTORE GENERALE, DELLE AREE E DEI DIPARTIMENTI | 24 |
| 2.2.4 DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI | 25 |
| 2.2.5 RACCORDO TRA CICLO DELLA PERFORMANCE E PIANIFICAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA | 25 |
| 2.2.6 RILEVAZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO | 26 |
| 2.2.7 PERFORMANCE INDIVIDUALE | 26 |
| 2.2.8 VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE | 27 |
| 2.2.9 VALUTAZIONE DI PERSONALE DIRIGENTE, EP, D E C CON INCARICHI DI RESPONSABILITÀ | 27 |
| 2.2.10 VALUTAZIONE PERSONALE B, C E D SENZA INCARICHI DI RESPONSABILITÀ | 28 |
| 2.2.11 PREMIALITÀ E RETRIBUZIONE DI RISULTATO | 28 |
| 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza | 30 |
| 2.3.1. ATTORI COINVOLTI NELLA GESTIONE DEL RISCHIO | 30 |
| 2.3.1.1.Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione | 30 |
| 2.3.1.2.Soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione | 31 |
| 2.3.1.3.Processo e modalità di predisposizione della sezione anticorruzione e trasparenza | 34 |
| 2.3.2. GESTIONE DEL RISCHIO | 34 |
| 2.3.2.1. Analisi del contesto | 34 |
| 2.3.2.2. Valutazione del rischio | 39 |
| 2.3.3. MONITORAGGIO | 47 |
| 2.3.4. TRASPARENZA | 47 |
| 2.3.4.1. Obiettivi strategici in tema di trasparenza 2025-2027 e rendicontazione 2024 | 48 |
| 2.3.4.2. Soggetti responsabili | 48 |
| 2.3.4.3. Dati da pubblicare | 49 |
| 2.3.4.4. I responsabili della elaborazione, trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati | 49 |
| 2.3.4.5. Utilizzabilità e comprensibilità dei dati | 50 |
| 2.3.4.6. Monitoraggio | 50 |
| 2.3.4.7. Sanzioni | 51 |
| 2.3.4.8. Accesso civico | 51 |
| Sezione 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | 52 |
| 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA | 52 |
| 3.1.1 LA CONSISTENZA DELL'ORGANICO DEL PERSONALE DIRIGENTE, TAB, CEL E TECNOLOGI A T.D. | 52 |
| 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE | 58 |
| 3.2.1 Premessa | 58 |
| 3.2.2. ANNO 2023 - LAVORO AGILE E PROROGHE NORMATIVE | 58 |
| 3.2.3. Lavoro agile nel pubblico impiego, direttiva del ministro Zangrillo del 29/12/2023 – CCNL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA 2019/2021 (TITOLO III – LAVORO A DISTANZA) | 59 |
| 3.2.4. IL Lavoro AGILE 2025 | 60 |
| 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE | 61 |
| 3.3.1. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027 E PROGRAMMAZIONE RECLUTAMENTO Dirigenti, PTA, CEL e Tecnologi a t.d. anno 2025 | 62 |



| | |
|--|-----------|
| 3.3.1.1 Premessa | 62 |
| 3.3.1.2 Presentazione del documento e normativa di riferimento | 62 |
| 3.3.1.3 Il contesto finanziario e le assegnazioni di punti organico | 63 |
| 3.3.1.4 Il fondo di Finanziamento Ordinario; gli indicatori | 64 |
| 3.3.1.5 L'Università "G. d'Annunzio" in comparazione con altri Atenei italiani | 65 |
| 3.3.1.6 Sintesi del processo di riorganizzazione dell'Ateneo nell'ultimo periodo 2018/2024 – Fabbisogno di personale, procedure concorsuali espletate e relative assunzioni | 66 |
| 3.3.1.7 Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025/2027 – annualità 2025 | 72 |
| 3.3.1.8. PROGRAMMAZIONE TRIENNALE PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE 2025-2027 | 77 |
| 3.3.1.9. FORMAZIONE DEL PERSONALE | 82 |
| Sezione 4: Monitoraggio | 92 |
| 4.1. Le modalità di monitoraggio verso un sistema integrato | 92 |
| Allegati | 96 |

Introduzione

Il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del D.L. 80/2021 e convertito in legge dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, è un documento programmatico triennale, con aggiornamento annuale, che le amministrazioni pubbliche devono adottare entro il 31 gennaio di ogni anno. Con il PIAO 2025-2027 – annualità 2025- l'Università degli Studi "G. d'Annunzio" intende proseguire il percorso, avviato con il PIAO 2022, volto ad una reale programmazione integrata e finalizzata alla creazione di Valore pubblico.

Il PIAO è stato, dunque, concepito dal Legislatore come un "Testo Unico" della programmazione che, nella prospettiva di semplificazione degli adempimenti a carico degli enti, segna l'adozione di una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo dell'amministrazione, assorbendo i molteplici documenti di pianificazione e programmazione (Piano performance, POLA, PAP, il Piano della formazione, il Piano triennale del fabbisogno del personale e il PTPCT). Il PIAO risponde quindi all'esigenza di maggiore flessibilità degli attuali sistemi di programmazione, evidenziata dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), dalla pandemia e dai recenti mutamenti di contesto.

A seguito del cambio di *governance* avvenuto nel corso del 2023, il PIAO 2025, seppure in sostanziale continuità con i PIAO delle tre precedenti annualità, definisce e programma gli obiettivi strategici che integrano la *vision* politica del Magnifico Rettore -Prof. Liborio STUPPIA, insediato nel giugno 2023, e che esplicherà il suo mandato per il sessennio 2023-2029. Il nuovo ciclo di programmazione, avviato con il cambio di vertice del principale organo politico di Ateneo, è supportato anche dalla pubblicazione del modello di accreditamento delle università AVA3, approvato l'8 settembre 2022 da parte del Consiglio direttivo ANVUR e modificato, da ultimo, con Delibera del Consiglio Direttivo n. 26 del 13 febbraio 2023, nel quale la maggiore integrazione tra assicurazione della qualità e gestione della performance comporta necessariamente un riesame significativo dei processi di pianificazione e controllo dell'Ateneo. Tale riesame significativo verrà svolto anche al fine di recepire le raccomandazioni rilevate dal Nucleo di Valutazione in sede di aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2024, ai fini della sua adozione conformemente a quanto stabilito nel D.lgs. n.74/2017. Il documento incorpora la maggior parte delle indicazioni fornite dal Nucleo stesso nel ciclo precedente e quelle emerse durante le fasi preliminari di discussione, in cui viene osservato che il Sistema mostra segni positivi di sviluppo nel tempo e si auspica che possa continuare il percorso di crescita graduale ma costante intrapreso; il Nucleo ha rilasciato, dunque, parere positivo sul SMVP ai sensi dell'art. 7, c.1 del D. Lgs 150/2009 così come modificato dall'art. 5 del D.lgs. n.74/2017.

Analogo, e senz'altro più pregnante riesame dei processi ha comportato l'insediamento di una nuova *governance* che ha avviato un autonomo ciclo di pianificazione, adottando un proprio Piano Strategico, recepito ed integrato negli altri Piani, e tracciando le linee di una diversa programmazione, a partire dall'adozione del presente PIAO 2024-2026, e per il prossimo sessennio. Si segnala lo sforzo profuso dall'amministrazione per avviare, già con questo che è il primo Piano Integrato di Attività e Organizzazione adottato dalla nuova *governance*, una sostanziale integrazione tra ciclo della performance e ciclo di gestione del rischio corruttivo e, in particolar modo, per rendere attuative tutte le misure della programmazione volte a favorire l'integrazione e la digitalizzazione di tutti i Piani.

La performance, infatti, diventa un concetto guida intorno al quale si collocano le diverse prospettive della trasparenza, intesa anche come mezzo di *accountability* dell'agire pubblico nei confronti dei propri utenti interni e, soprattutto, esterni (studenti, cittadini, enti e imprese del territorio), e della prevenzione della corruzione.

Il PIAO 2025-2027 consolida, inoltre, il legame tra le strategie di Ateneo, in particolare quelle finalizzate alla creazione del Valore Pubblico, ed i principali documenti di pianificazione dell'Università, che vengono recepiti in apposite sezioni e sottosezioni di programmazione e nei loro allegati. Suo scopo precipuo è, dunque, quello di supportare ed efficientare le pubbliche amministrazioni anche, e non solo, in via strumentale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

A tal proposito, si segnala che per rafforzare la capacità organizzativa dell'Ateneo, che dovrà essere in grado di raccogliere e affrontare non solo le sfide lanciate dal PNRR e dalla necessaria digitalizzazione ed automazione dei processi in gestione, la struttura amministrativa è stata oggetto di continue revisioni riportate nel nuovo organigramma approvato e deliberato, da ultimo, in occasione della seduta del 31.10.2024.¹

Il report soddisfacente sullo stato di realizzazione dei piani per il triennio scorso, unitamente allo slancio innovativo dettato dal cambio di *governance*, seppure in sostanziale continuità con il precedente sessennio rettorale, segnalano la volontà dell'Università degli Studi "G. d'Annunzio" di improntare la propria *mission* istituzionale al continuo miglioramento della performance organizzativa e alla realizzazione di *valore pubblico* per una molteplicità di *stakeholders*, interni ed esterni all'Ateneo, in attuazione della *vision* politica ai vertici dell'Ateneo e dei criteri costituzionali di efficienza, efficacia ed economicità cui deve improntarsi l'azione amministrativa.

¹ Link all'organigramma:

https://unich.etrasparenza.it/archiviofile/unich/archivio_file/Personale_varie/All.1%20organigramma%201a3.pdf

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

| | |
|--------------------------------------|--|
| Amministrazione pubblica | Università degli Studi "G. d'Annunzio" |
| Indirizzo Sede di Chieti e Rettorato | Via dei Vestini, 31 |
| Indirizzo Sede di Pescara | Viale Pindaro, 42 |
| Centralino Chieti | 0871.3551 |
| Centralino Pescara | 085.45371 |
| PEC | ateneo@pec.unich.it |
| P.IVA | 01335970693 |
| C.F. | 93002750698 |

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore Pubblico

"Il valore pubblico (...) come auspicato all'articolo 3 del Dpcm Piao del dicembre 2021 non può basarsi su duplicazioni che, determinando inefficienza, dissiperebbero risorse distruggendo valore invece di crearlo" (Prof. Andrea Ziruolo)

Pertanto, l'Ateneo si può a ragione definire un ente che *"crea Valore Pubblico in senso ampio"* poiché, *"coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti, (PERFORMANCE DELLE PERFORMANCES)"* (Prof. Enrico Deidda Gagliardo).

In tale prospettiva, il Valore Pubblico si determina *"programmando obiettivi operativi specifici (e relativi indicatori performance di efficacia quantitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.* (Prof. Enrico Deidda Gagliardo).

La creazione e la protezione del Valore Pubblico si sostengono programmando azioni di miglioramento della struttura organizzativa, adeguando l'organizzazione e innovando le metodologie di lavoro (come fatto con l'adozione di politiche che hanno favorito la diffusione del Lavoro Agile), e della compagine delle professionalità, reclutando profili adeguati e formando competenze utili alle strategie pianificate.

Quando il benessere è associabile a molteplici dimensioni di impatto, come nel caso di un'Università, il Valore Pubblico si dovrebbe misurare in termini di benessere complessivo, profilandosi come tanto maggiore quanto più alta è la capacità dell'ente di trovare un compromesso complessivamente migliorativo tra le diverse prospettive del benessere. Il Valore Pubblico, infatti, è una innovazione nel processo di programmazione e pianificazione degli atenei, indirizzata a programmare le *performances* attese con un'ottica rivolta all'esterno, funzionale al potenziamento dei servizi e del benessere di cittadini, imprese e *stakeholders* con i quali l'ateneo interagisce. Ogni Ateneo, infatti, nell'attuazione delle proprie *missions* istituzionali di didattica, ricerca e terza missione, svolge un ruolo essenziale nella creazione di Valore Pubblico, in quanto concorre al progresso culturale, civile ed economico del Paese.

2.1.1 GLI OBIETTIVI STRATEGICI PER LA CREAZIONE DI VALORE PUBBLICO

[Vedere il Piano Strategico d'Ateneo 2024/26](#) (Allegato 01)

2.1.2 IL SISTEMA DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ E L'OFFERTA FORMATIVA

Il **PIAO 2025-2027** si presenta come un documento di programmazione strategica caratterizzato da un approccio marcatamente innovativo, frutto dell'insediamento della nuova governance avvenuto nel 2023. Tale impostazione mira a definire obiettivi strategici che rappresentino il fondamento del futuro sessennio rettorale, consolidando una visione integrata e orientata al miglioramento continuo.

Il carattere innovativo del Piano trova ulteriore supporto nella recente adozione del nuovo modello di accreditamento delle università **AVA3**, approvato l'8 settembre 2022 dal Consiglio Direttivo ANVUR e aggiornato con la Delibera n. 26 del 13 febbraio 2023. Questo modello sottolinea una più stretta integrazione tra il sistema di **Assicurazione della Qualità (AQ)** e la gestione della performance, richiedendo un significativo riesame e una riorganizzazione dei processi di pianificazione, monitoraggio e controllo a livello di Ateneo. Tale evoluzione rappresenta un punto di svolta per il sistema universitario, ponendo solide basi per il ciclo di pianificazione 2025-2027.

L'ANVUR, in linea con le istanze europee promosse da **ENQA** (European Association for Quality Assurance in Higher Education) ed **EQAR** (European Quality Assurance Register), e in conformità con il **DM 289/2021** e il **DM 1154/2021**, ha istituito un gruppo di lavoro istituzionale. Questo ha coinvolto rappresentanti di **MUR, CUN, CRUI, CODAU, CNSU, CONVUI** e **ONPAQ** per elaborare un modello aggiornato di accreditamento delle sedi e dei corsi di studio (AVA3). Durante la consultazione pubblica del giugno 2022, gli Atenei e altri portatori di interesse hanno fornito contributi significativi, poi integrati nella versione definitiva del modello, approvata l'8 settembre 2022.

I requisiti del modello **AVA3**, in piena coerenza con gli Ambiti di Valutazione indicati nell'Allegato C del **DM 1154/2021**, introducono una visione sistemica e integrata della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione. Tale impostazione enfatizza la pianificazione strategica, il monitoraggio continuo e la gestione delle risorse, richiedendo agli Atenei un approccio più organico e coordinato.

I requisiti del modello **AVA3**, in conformità con gli Ambiti di Valutazione definiti nell'Allegato C del **DM 1154/2021**, hanno introdotto importanti modifiche rispetto alla precedente versione del modello (AVA2). Queste modifiche possono essere sintetizzate come segue:

• **Requisiti di qualità delle sedi.**

È stata posta maggiore enfasi su:

- una visione complessiva e integrata della qualità, che abbracci didattica, ricerca, terza missione e attività istituzionali e gestionali;
- l'integrazione sistemica tra politiche, strategie e obiettivi, sia strategici che operativi;
- una solida architettura del Sistema di Governo e di Assicurazione della Qualità (AQ) dell'Ateneo;
- il monitoraggio continuo di politiche, strategie, processi e risultati;
- l'utilizzo efficiente e strategico di risorse umane, economico-finanziarie, strutturali, infrastrutturali e informative, in coerenza con la pianificazione strategica.

• **Requisiti di qualità a livello di Ateneo.**

È stata potenziata l'attenzione a:

- la pianificazione e gestione dell'offerta formativa;
- il monitoraggio della pianificazione strategica dei Dipartimenti, con particolare riferimento a didattica, ricerca e terza missione.

• **Requisiti di qualità dei corsi di studio.**

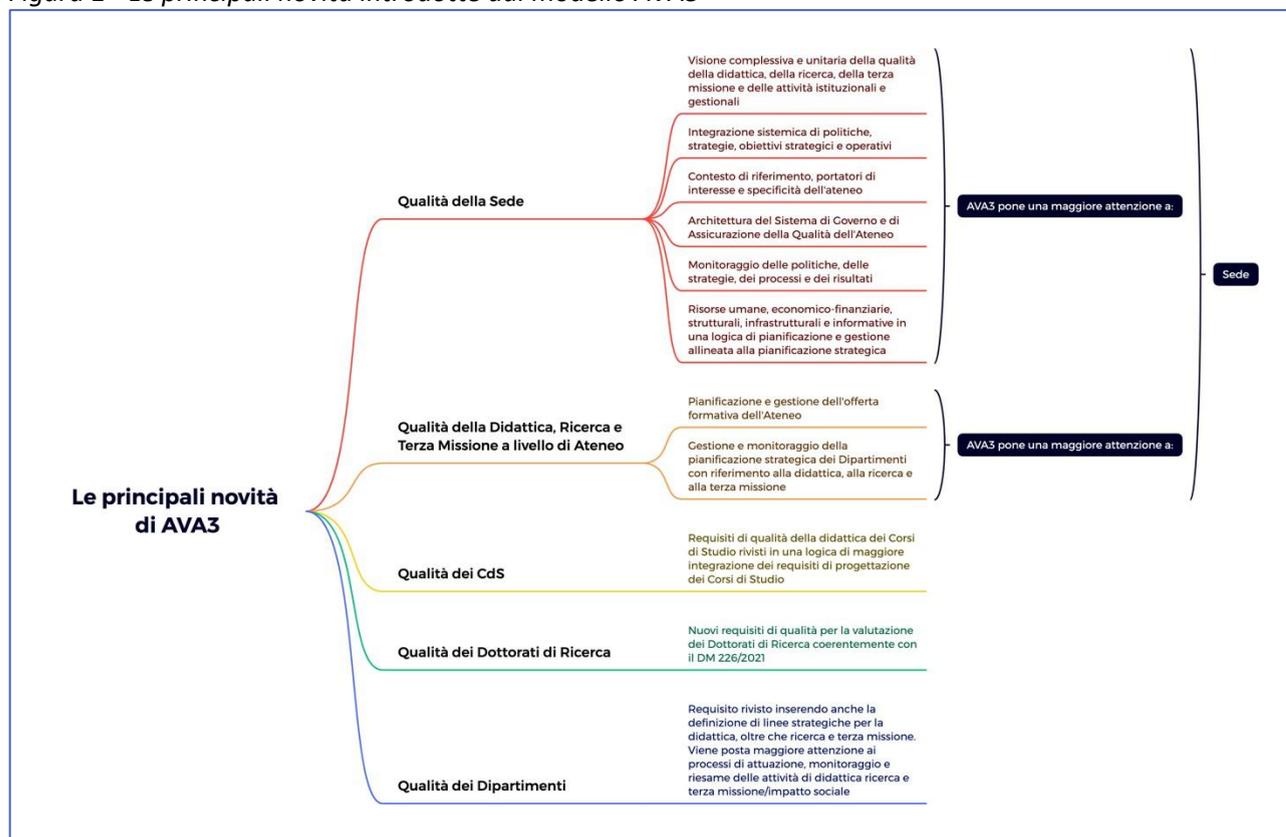
È stata promossa una maggiore integrazione dei requisiti relativi alla progettazione dei corsi di studio, con un approccio più organico e orientato al miglioramento continuo.

• **Requisiti per la valutazione dei corsi di dottorato di ricerca.**

Sono stati definiti, in coerenza con il **DM 226/2021**, standard di qualità specifici per i dottorati, rispondendo alle richieste di **ENQA** per l'accREDITAMENTO di ANVUR.

Inoltre, i requisiti sono stati riformulati per fornire indicazioni più chiare e operative, eliminando i precedenti punti di domanda e trasformandoli in **buone prassi** da adottare nell'implementazione del sistema di Assicurazione della Qualità. Questa impostazione sottolinea la necessità che gli Atenei interiorizzino tali principi non solo come standard per le valutazioni delle **CEV**, ma anche come strumenti per il miglioramento e lo sviluppo delle proprie strategie e processi.

Figura 1 - Le principali novità introdotte dal modello AVA3



L'Università degli Studi "G. d'Annunzio" dota un **Sistema di Assicurazione della Qualità (SAQA)** ispirato agli standard europei recepiti dall'ANVUR, che valorizzano la centralità dello studente nei processi di apprendimento e la sinergia tra ricerca e formazione (cfr. All. 01 SAQA). Questo approccio si traduce in una visione integrata delle missioni istituzionali dell'Ateneo – didattica, ricerca e terza missione – e nella promozione di una cultura della qualità attraverso il ruolo centrale del **Presidio della Qualità di Ateneo (PQA)**.

Il PQA opera come struttura di consulenza per gli organi di governo sulle tematiche di AQ, supervisionando i processi e supportando il miglioramento continuo della qualità in tutte le strutture dell'Ateneo. L'azione del PQA si focalizza sull'organizzazione, verifica e perfezionamento dei processi AVA, contribuendo alla definizione dei principi guida condivisi con gli organi di governo, che esprimono la vision e la mission dell'Ateneo:

- **Rafforzare la cultura della qualità** tra tutti i membri della comunità accademica attraverso l'autovalutazione critica, per orientare le decisioni e promuovere il miglioramento continuo.
- **Centralizzare la figura dello studente**, curando e monitorando costantemente l'offerta formativa in ingresso, in itinere e in uscita, incentivandone la partecipazione attiva secondo le disposizioni statutarie e favorendo esperienze di studio all'estero.
- **Consolidare i rapporti con il territorio**, collaborando con il mondo del lavoro per definire competenze spendibili e valorizzando la relazione con il sistema scolastico per orientare gli studenti a scelte formative consapevoli.
- **Promuovere la qualità della ricerca**, investendo risorse nel settore, migliorandone la visibilità e valorizzando l'analisi critica della produzione scientifica.
- **Potenziare la competitività dei ricercatori**, favorendo la partecipazione a bandi competitivi e accrescendo l'internazionalizzazione dell'offerta formativa e delle attività di ricerca.
- **Adottare criteri di merito nella gestione delle risorse**, promuovendo un uso sostenibile e strategico.

Nel contesto delle sue missioni istituzionali, la **didattica** emerge come l'ambito che contribuisce più direttamente alla creazione di "Valore Pubblico", incrementando il benessere degli studenti e del tessuto sociale locale e nazionale. L'Ateneo, pertanto, persegue strategie finalizzate all'ampliamento e alla qualificazione dell'offerta formativa, al miglioramento dei servizi per studenti e docenti, e a un approccio multidisciplinare capace di rispondere alle esigenze del contesto produttivo e culturale.

Nell'anno accademico 2024/2025, l'offerta formativa dell'Ateneo si è articolata in **70 corsi di laurea**, affiancati da master, scuole di specializzazione, dottorati di ricerca e corsi di perfezionamento. Questa configurazione si conforma al **DM 270/2004**, che disciplina i tre cicli formativi: Laurea (1° ciclo), Laurea Magistrale e Magistrale a ciclo unico (2° ciclo), Diploma di Specializzazione e Dottorato di Ricerca (3° ciclo), con percorsi trasversali dedicati a master e perfezionamento.

L'offerta formativa proposta dall'Università degli Studi "G. d'Annunzio" per l'anno accademico **2024/2025** (2023/24 per le scuole di specializzazione) si articola in:

- **70 Corsi di Studio**, suddivisi tra lauree triennali, magistrali e magistrali a ciclo unico;
- **35 Scuole di Specializzazione**;
- **19 Corsi di Dottorato di Ricerca**;
- **31 Master e Corsi di Perfezionamento**.

La qualità dell'offerta formativa, in particolare quella di 1° e 2° livello, è monitorata in conformità con il modello **AVA 3**, utilizzando gli indicatori di qualità forniti da **ANVUR** e le banche dati di Ateneo – tra cui **Ud'A in Numeri eGestApp**– oltre ad altre fonti informative come:

- le opinioni di studenti, laureandi e laureati;
- le relazioni delle Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti e dei Gruppi AQ dei CdS;
- gli sbocchi occupazionali forniti da AlmaLaurea;
- eventuali ulteriori dati qualitativi e quantitativi rilevanti.

L'Ateneo garantisce inoltre:

- **l'accessibilità pubblica dell'offerta formativa** 2024/2025 tramite il sito web istituzionale, che fornisce informazioni dettagliate sui contenuti dei corsi; le **Schede SUA-CdS** sono disponibili per la consultazione selettiva tramite l'archivio ad accesso libero sul sito WEB del Presidio della Qualità;
- **un'applicazione gratuita per gli studenti**, utile alla fruizione delle informazioni sull'offerta formativa;
- **il rilascio del Diploma Supplement**, conforme alle prescrizioni ministeriali, per favorire la trasparenza e la spendibilità internazionale del titolo di studio.

Digitalizzazione e adattamenti post-emergenziali

L'esperienza maturata durante le fasi emergenziali legate al Covid-19 ha portato l'Ateneo a implementare un **Piano straordinario di infrastrutturazione telematica**, che consente ancora oggi di offrire attività didattiche in modalità **blended/mista**. Questo approccio, avviato nel secondo semestre 2019/2020, ha garantito la continuità delle attività didattiche durante le fasi emergenziali e ha rafforzato la capacità di integrare tecnologie innovative nella didattica ordinaria.

A partire dall'anno accademico **2022/2023**, l'attività didattica è ripresa in presenza, ma l'Ateneo ha mantenuto attivi gli strumenti tecnologici adottati durante l'emergenza, al fine di capitalizzare il patrimonio di competenze multimediali acquisite. In particolare:

- Sono stati mantenuti attivi i **Team su Microsoft Teams** per ogni insegnamento, consentendo:
 - a) l'erogazione di una quota limitata delle attività didattiche a distanza,
 - b) lo svolgimento di ricevimenti online.
- La piattaforma **Moodle** continua a essere utilizzata per la condivisione di materiali didattici (slide, video, esercitazioni, test, verifiche) e per favorire attività innovative a supporto dell'apprendimento.

Modalità didattiche ibride e miste

Come stabilito dal **Senato Accademico**, i Corsi di Studio possono prevedere:

- **Attività formative ibride**, in cui fino al 10% dell'offerta formativa viene erogata in modalità mista (in presenza e online);
- **Didattica a distanza temporanea** per insegnamenti con un numero di studenti frequentanti superiore alla capienza delle aule disponibili, limitatamente ai periodi di sovrappollamento. Questa misura viene valutata settimanalmente in base al monitoraggio delle presenze.
- **Didattica a distanza permanente** per alcune categorie di studenti, come strumento di tutela del diritto allo studio e per garantire inclusività e accesso equo.

Queste iniziative riflettono l'impegno dell'Ateneo nel coniugare innovazione digitale, qualità dell'offerta formativa e centralità dello studente, in linea con gli obiettivi strategici del Piano e del sistema AVA 3.

Articolazione dell'offerta formativa di 1° e 2° livello

Nell'anno accademico **2024/2025**, l'offerta formativa dell'Università degli Studi "G. d'Annunzio" si articola in **70 Corsi di Studio**, suddivisi in quattro macroaree formative – **Sanitaria, Umanistica, Scientifica e Sociale** – e presenta la seguente distribuzione:

- **35 Corsi di Studio triennali**:
 - 14 nell'Area Sanitaria,
 - 5 nell'Area Umanistica,
 - 7 nell'Area Scientifica,
 - 9 nell'Area Sociale.
- **30 Corsi di Studio magistrali**:
 - 2 nell'Area Sanitaria,
 - 7 nell'Area Umanistica,
 - 7 nell'Area Scientifica,

○ 14 nell'Area Sociale.

● **5 Corsi di Studio a ciclo unico:**

○ 2 nell'Area Sanitaria,

○ 3 nell'Area Scientifica.

Tra questi, otto corsi sono a carattere internazionale, tre dei quali sono erogati interamente in lingua inglese.

La **Tabella 1** e il **Grafico 1** riportano la distribuzione dei corsi di studio attivati per le diverse aree disciplinari, articolati per tipologia di laurea.

Tabella 1 - Distribuzione dei CdS tra le diverse aree disciplinari articolate per tipologia di laurea

| Area | Tipologia | Numero di Corsi |
|--------------------|-------------------------------|-----------------|
| Sanitaria | Corsi di Studio Triennali | 14 |
| Sanitaria | Corsi di Studio Magistrali | 2 |
| Sanitaria | Corsi di Studio a Ciclo Unico | 2 |
| Umanistica | Corsi di Studio Triennali | 5 |
| Umanistica | Corsi di Studio Magistrali | 7 |
| Scientifica | Corsi di Studio Triennali | 7 |
| Scientifica | Corsi di Studio Magistrali | 7 |
| Scientifica | Corsi di Studio a Ciclo Unico | 3 |
| Sociale | Corsi di Studio Triennali | 9 |
| Sociale | Corsi di Studio Magistrali | 14 |

Di seguito l'elenco dei Corsi di Studio attivati nell'anno accademico 2024/25, articolati per area disciplinare e per tipologia e classe di laurea:

| Area | Tipologia | Classe | Nome del CdS |
|------------------|-----------|---------|---|
| Sanitaria | Triennale | L-29 | Tecnologie Eco-Sostenibili e Tossicologia Ambientale |
| | Triennale | L/SNT-1 | Infermieristica |
| | Triennale | L/SNT-1 | Ostetricia |
| | Triennale | L/SNT-2 | Fisioterapia |
| | Triennale | L/SNT-2 | Logopedia |
| | Triennale | L/SNT-2 | Ortottica ed Assistenza Oftalmologica |
| | Triennale | L/SNT-2 | Terapia Occupazionale |
| | Triennale | L/SNT-3 | Dietistica |
| | Triennale | L/SNT-3 | Igiene Dentale |
| | Triennale | L/SNT-3 | Tecniche di Fisiopatologia Cardiocircolatoria e Perfusionazione Cardiovascolare |
| | Triennale | L/SNT-3 | Tecniche di Laboratorio Biomedico |
| | Triennale | L/SNT-3 | Tecniche di Radiologia Medica, per Immagini e Radioterapia |
| | Triennale | L/SNT-4 | Assistenza Sanitaria |
| | Triennale | L/SNT-4 | Tecniche della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro |



| | | | |
|--|---------------|----------|---|
| | Magistrale CU | LM-13 | Chimica e Tecnologia Farmaceutiche |
| | Magistrale CU | LM-13 | Farmacia |
| | Magistrale CU | LM-41 | Medicina e Chirurgia |
| | Magistrale CU | LM-46 | Odontoiatria e Protesi Dentaria |
| | Magistrale | LM/SNT-1 | Scienze Infermieristiche e Ostetriche |
| | Magistrale | LM/SNT-2 | Health professions of rehabilitation sciences |

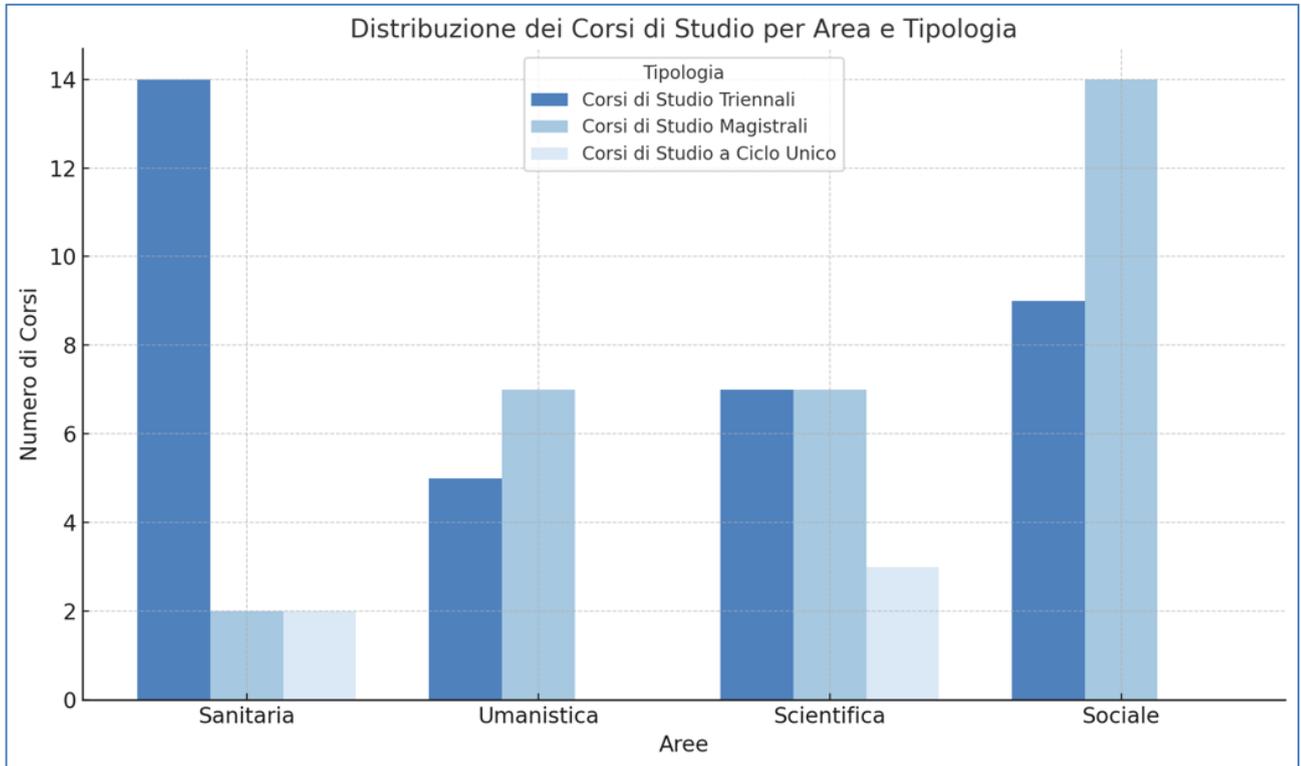
| Area | Tipologia | Classe | Nome del CdS |
|-------------|---------------|---|---|
| Scientifica | Triennale | L-04 | Design |
| | Triennale | L-09 | Ingegneria Biomedica |
| | Triennale | L-21 | Scienze dell'Habitat Sostenibile |
| | Triennale | L-22 | Scienze delle Attività Motorie e Sportive |
| | Triennale | L-23 | Ingegneria delle Costruzioni |
| | Triennale | L-34 | Scienze Geologiche |
| | Triennale | L-P01 | Professioni Tecniche per l'Edilizia e il Territorio |
| | Magistrale CU | LM-04 c.u. | Architettura |
| | Magistrale | LM-12 | Eco-Inclusive Design |
| | Magistrale | LM-21 | INGEGNERIA BIOMEDICA |
| | Magistrale | LM-24 | Ingegneria delle Costruzioni |
| | Magistrale | LM-61 | Scienze dell'Alimentazione e Salute |
| | Magistrale | LM-67 | Scienze e Tecniche delle Attività Motorie Preventive e Adattate |
| Magistrale | LM-74 | Scienze e Tecnologie Geologiche della Terra e dei Pianeti | |

| Area | Tipologia | Classe | Nome del CdS |
|---------|------------|---------------|---|
| Sociale | Triennale | L-14 | Servizi Giuridici per l'Impresa |
| | Triennale | L-18 | Economia Aziendale |
| | Triennale | L-18 | Economia e Management |
| | Triennale | L-24 | Scienze e Tecniche Psicologiche |
| | Triennale | L-33 | Economia e Commercio |
| | Triennale | L-33 | Economia e Informatica per l'Impresa |
| | Triennale | L-33 | Economia, Imprese e Mercati Finanziari (ex Economia, Mercati e Sviluppo) |
| | Triennale | L-39 | Servizio Sociale |
| | Triennale | L-40 | Sociologia e Criminologia |
| | Magistrale | LM-51 | Psicologia |
| | Magistrale | LM-51 | Psicologia Clinica e della Salute |
| | Magistrale | LM-51 | PSYCHOLOGY OF WELL-BEING AND PERFORMANCE |
| | Magistrale | LM-55 | COMPUTATIONAL COGNITIVE AND HEALTH SCIENCE |
| | Magistrale | LM-56 | Economia e Business Analytics |
| | Magistrale | LM-56 | Economia e Commercio |
| | Magistrale | LM-56 | Economics and Behavioral Sciences |
| | Magistrale | LM-56 | ECONOMIA E FINANZA DELLE IMPRESE E DEGLI ECOSISTEMI (ex Management, Finanza e Sviluppo) |
| | Magistrale | LM-62 & LM-88 | Ricerca Sociale, Politiche della Sicurezza e Criminalità |
| | Magistrale | LM-77 | Digital Marketing |
| | Magistrale | LM-77 | Economia Aziendale |
| | Magistrale | LM-77 | Economia e Management |
| | Magistrale | LM-85 | Scienze Pedagogiche |
| | Magistrale | LM-87 | Politiche e Management per il Welfare |
| | Magistrale | LM-88 | Ricerca Sociale, Politiche della Sicurezza e Criminalità |
| | Magistrale | LM/SC-GIUR | Scienze Giuridiche per l'Internazionalizzazione e l'Innovazione d'Impresa |



| Area | Tipologia | Classe | Nome del CdS |
|------------|--------------|---|---|
| Umanistica | Triennale | L-01 | Beni Culturali |
| | Triennale | L-10 | Lettere |
| | Triennale | L-11 | Lingue e Letterature Straniere |
| | Triennale | L-12 | Mediazione Linguistica e Comunicazione Interculturale |
| | Triennale | L-19 & L-05 | Filosofia e Scienze dell'Educazione |
| | Magistrale | LM-02 & LM-89 | Beni Archeologici e Storico-Artistici |
| | Magistrale | LM-14 & LM-15 | Filologia, Linguistica e Tradizioni Letterarie |
| | Magistrale | LM-37 | Lingue, Letterature e Culture Moderne |
| | Magistrale | LM-38 | Lingue Straniere per l'Impresa e la Cooperazione Internazionale |
| | Magistrale | LM-78 | Scienze Filosofiche |
| Magistrale | LM-5 & LM-84 | Studi storici e patrimonio scritto dall'antichità all'età contemporanea | |

Grafico 1 - n. CdS per area disciplinare a.a. 2024/2025



Analisi degli iscritti

Grafico 2 - Iscritti in % per area disciplinare nell'a.a. 2024/2025

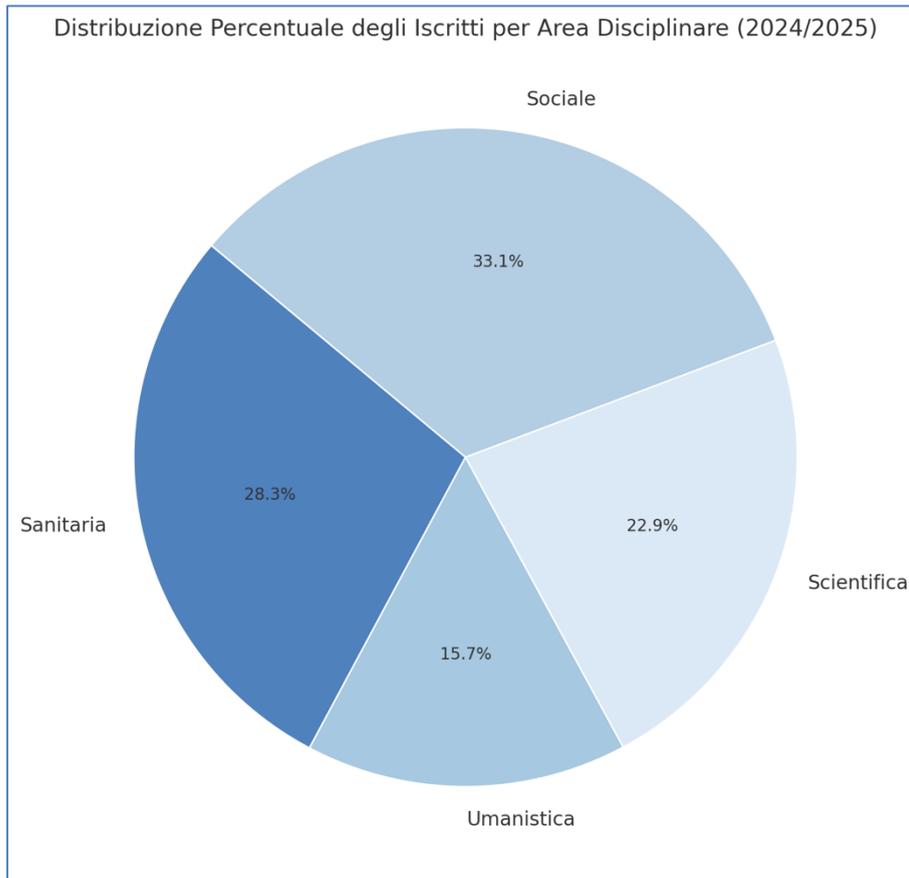


Grafico 3 - Iscritti per area disciplinare nell'a.a. 2024/2025

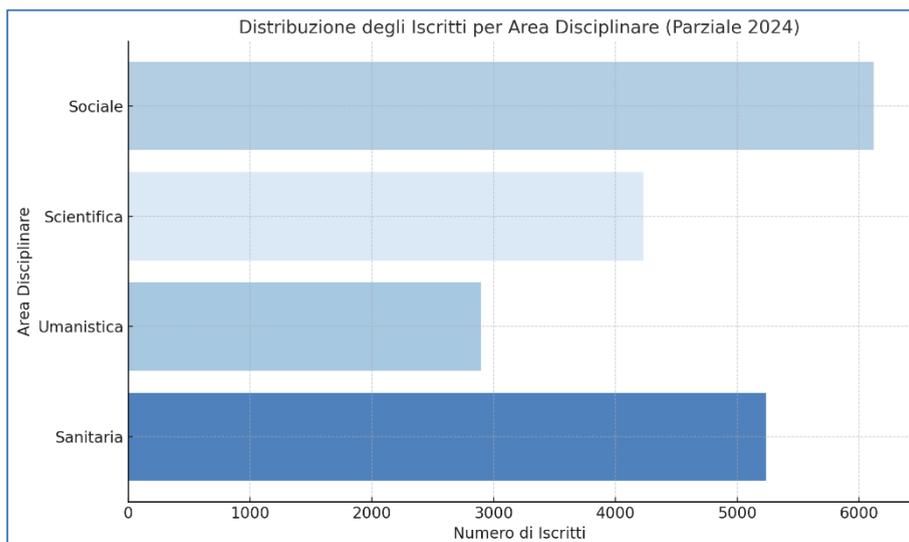
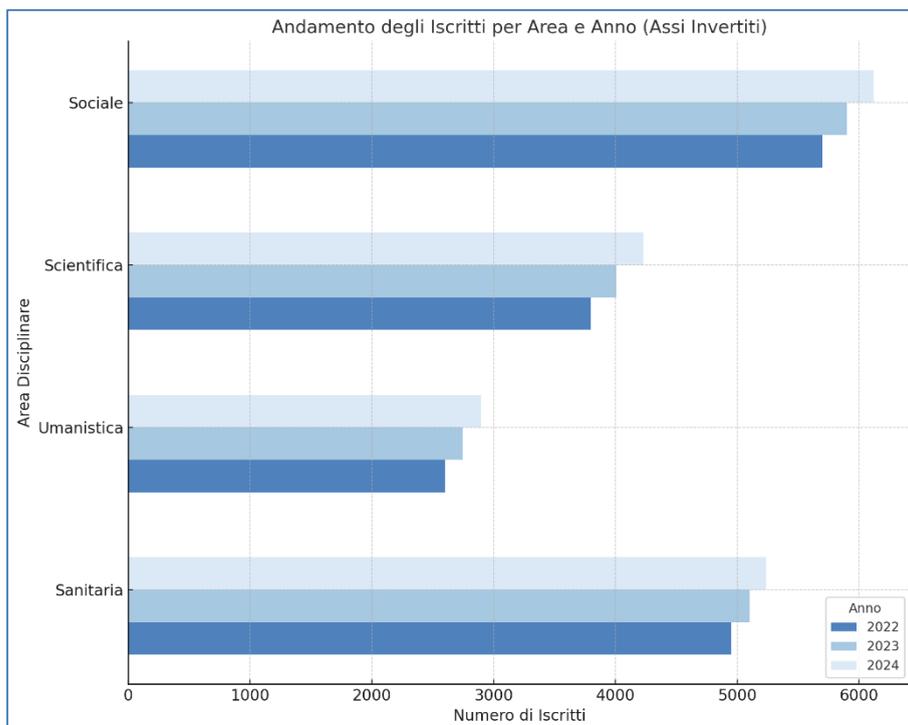


Grafico 4 - Andamento iscritti per gli ultimi 3 aa.aa.



Analisi degli immatricolati

Grafico 5 - Distribuzione percentuale degli immatricolati per Area Disciplinare

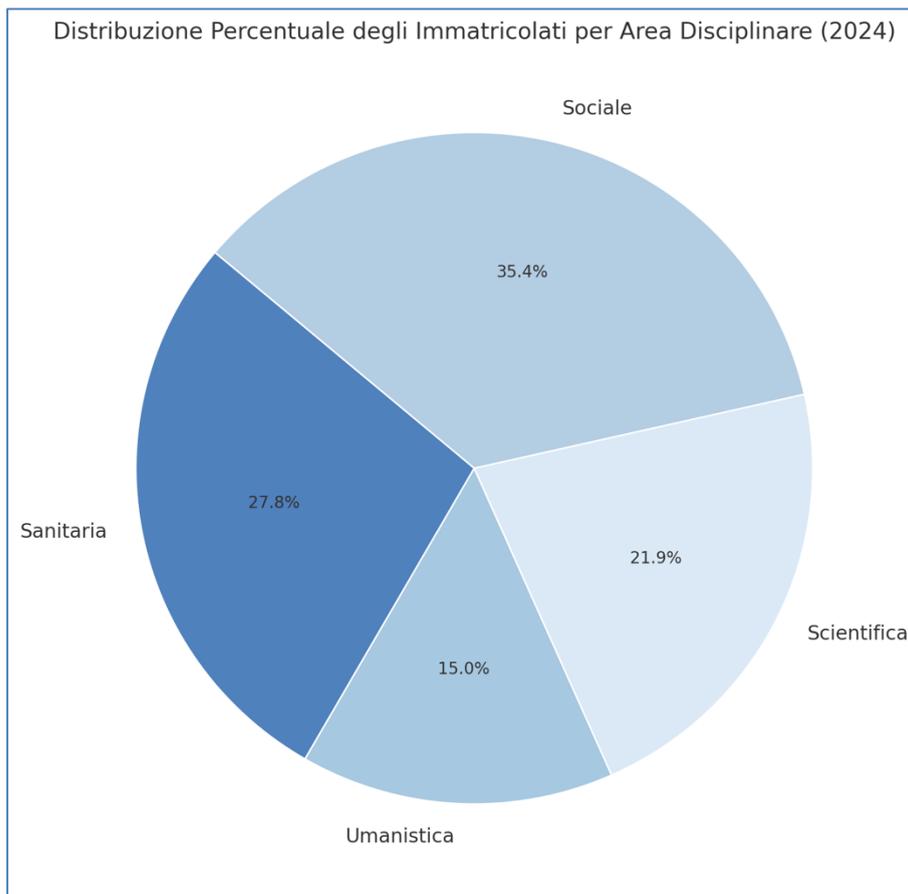


Grafico 6 - Numero Di Immatricolati Per Area Disciplinare

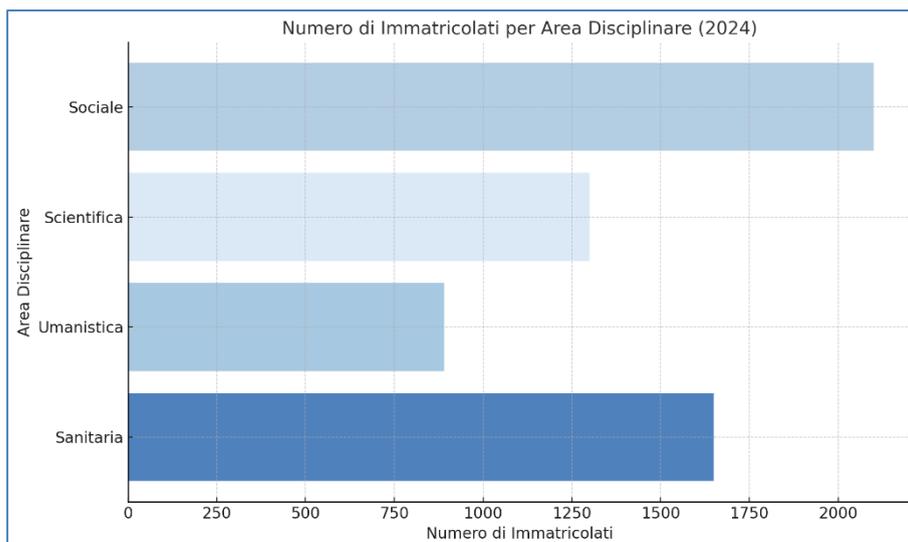
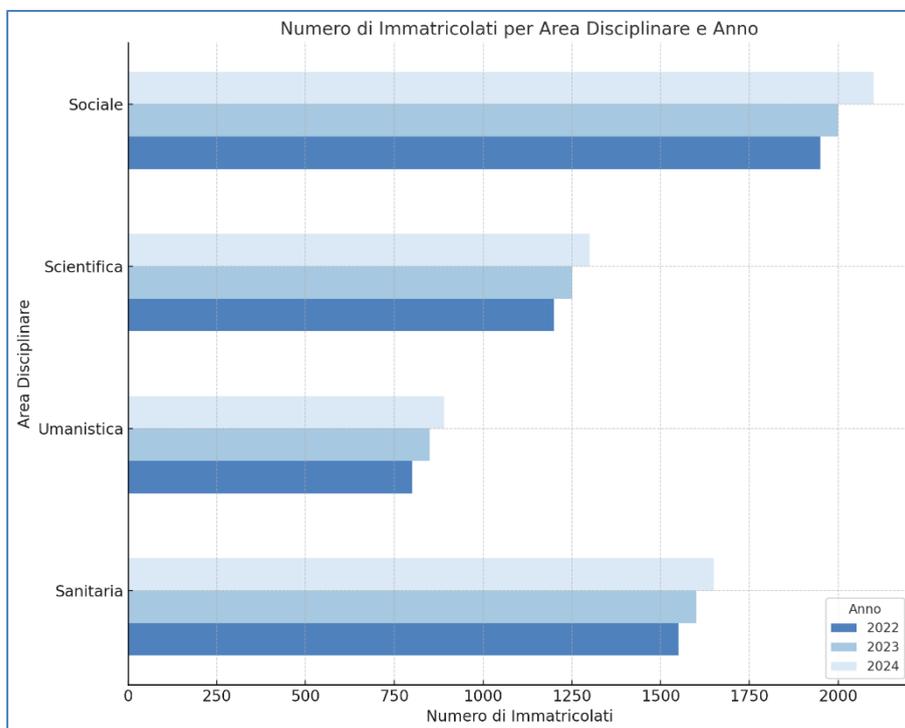


Grafico 7 - Numero di immatricolati per Area Disciplinare e anno



Dall'analisi del Grafico 7 si evidenzia l'andamento del numero di immatricolati nel triennio 2022/23 - 2024/25, mostrando una crescita costante in tutte le aree disciplinari. Tale incremento risulta particolarmente marcato nell'area sociale e in quella scientifica, mentre si osservano incrementi più contenuti nell'area umanistica e sanitaria. Questo andamento suggerisce un miglioramento nella capacità attrattiva complessiva dell'offerta formativa dell'Ateneo, frutto delle azioni di consolidamento e promozione intraprese negli ultimi anni.

Tuttavia, restano sfide significative, in particolare per l'area umanistica, dove la crescita, seppur presente, risulta inferiore rispetto ad altre aree. Questo sottolinea la necessità di interventi mirati per rafforzare la competitività dei corsi, anche attraverso una comunicazione più efficace dei loro sbocchi professionali.

In linea con gli obiettivi strategici definiti per la didattica, l'Ateneo si è concentrato sul miglioramento della sostenibilità dell'offerta formativa, implementando procedure di monitoraggio più rigorose, coordinate dal Presidio della Qualità e supervisionate dal Delegato alla Didattica.

L'approccio ha previsto:

- L'ottimizzazione della distribuzione del carico didattico tra i docenti.
- Il superamento della frammentazione eccessiva degli insegnamenti.
- Una maggiore saturazione dei potenziali didattici individuali, riducendo il ricorso a incarichi esterni non giustificati.

Gli esiti positivi di queste azioni, confermati dall'incremento degli immatricolati, riflettono l'efficacia delle politiche di rilancio dell'offerta formativa, ma anche la necessità di continuare a perseguire un equilibrio tra potenziale didattico, offerta erogata e politiche di reclutamento adeguate.

Resta cruciale l'impegno dell'Ateneo nel rafforzare la qualità percepita e l'attrattività dei corsi di studio attraverso monitoraggi integrati e iniziative di promozione, in particolare per le aree che presentano tassi di crescita più contenuti, come l'area umanistica. Queste azioni contribuiranno a migliorare ulteriormente la sostenibilità e la competitività dell'intera offerta formativa, in linea con le osservazioni emerse durante la visita di accreditamento periodico da parte della CEV.

Da maggio 2020 l'Ateneo si è dotato di un nuovo portale web. Il nuovo portale è stato implementato a seguito di un'attività di ricognizione effettuata sui siti Web di tutti i siti dipartimentali di Ateneo, in un'ottica di miglioramento della fruibilità del sito web d'Ateneo, di conferire un nuovo assetto della Homepage di Ateneo e alla sezione Assicurazione della Qualità di Ateneo, perseguendo una generale razionalizzazione dell'attività comunicativa verso l'esterno. L'attività di rivisitazione delle pagine web è stata estesa anche agli altri siti federati facenti parte dell'ecosistema Web di Ateneo (siti di Centri, Dipartimenti e Settori). Inoltre è stato previsto l'inserimento di nuova sezione Udasocial dove si dà risalto alle nuove attività di ricerca dei docenti attraverso video o canali social come Instagram. Non sono disponibili dati numerici di confronto sugli accessi sul periodo indicato in quanto da settembre 2022 è stato sostituito Google Analytics con WAI secondo le prescrizioni dettate dal Garante della Privacy.

Le attività di front-office gestite dal Placement, prevedono l'erogazione di informazioni sui molti servizi dedicati ai laureati ed alle imprese nonché su alcune tematiche di particolare rilievo per i diversi target di riferimento (tipologie contrattuali, normativa del mercato del lavoro, sistemi produttivi ed imprenditoriali, elaborazione del CV, sbocchi occupazionali). Vengono inoltre tenuti colloqui individuali con i laureati volti alla individuazione e l'analisi delle competenze da questi possedute per avviare la redazione di un progetto professionale. Il dato del 2023 è incrementato per l'efficacia dei nuovi sistemi informatici di Ateneo per la gestione e la erogazione di Servizi per il Lavoro. Nel periodo di riferimento

più di 2100 utenti hanno usufruito dei corsi/servizi di supporto.

2.1.3 IL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA E LE POLITICHE SOCIALI DI ATENEO

Nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, convergono necessariamente anche le iniziative legate all'attuazione del Piano Nazionale di ripresa e Resilienza (PNRR) che concorrono non solo alla definizione del Fondo di Finanziamento Ordinario ma contribuiscono alla generazione del Valore Pubblico da parte del sistema universitario. Come è noto, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ITALIA DOMANI si inserisce all'interno del progetto di rilancio economico Next Generation EU (NGEU) in risposta alla crisi pandemica generata dal COVID-19.

Nell'ambito del PNRR, per l'attuazione delle azioni gli Atenei italiani sono chiamati a ricoprire un ruolo da protagonista per la ripresa ed il rilancio del Paese in relazione al potenziamento della formazione terziaria e della ricerca.

Per il sistema universitario risulta importante la "Missione 4, Componente 1: Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione", in termini di interventi per il potenziamento delle attività di orientamento, tutorato, delle borse di studio e di dottorato e delle infrastrutture edilizie e la "Missione 4 – componente 2: dalla Ricerca all'Impresa". Sono infine di interesse anche le riforme che riguarderanno il sistema universitario, quali quella delle classi di laurea, delle lauree abilitanti, del dottorato di ricerca, e delle misure di sostegno per R&S (mobilità e semplificazioni).

Ancora, l'Università sarà inoltre interessata dalle azioni che riguardano la "Missione 1", relativa alla Pubblica Amministrazione e la "Missione 6" del PNRR, che riguarda la ricerca medica e l'innovazione nei servizi sanitari.

L'Ateneo, per coordinare le attività legate al PNRR, ha costituito un Comitato di Indirizzo alla Ricerca di Ateneo - CRUDa, con competenze multidisciplinari, che ha selezionato varie proposte progettuali su tematiche riguardanti innovazione e green, a valere sul D.M. n. 1062 del 10.08.2021 - PON MUR 2014-2020 - FSE - REACT-EU

Inoltre, a segnalare il rilievo strategico attribuito dall'amministrazione alla gestione dei fondi a valere sul PNRR, nel corso del 2022 è stata costituita ed attivata all'interno della struttura organizzativa di Ateneo la Divisione "Progetti Speciali e PNRR".

Ulteriore conferma dell'importanza del ruolo assolto da questo Ateneo nell'incremento del Valore Pubblico è data dall'adesione al Protocollo d'Intesa tra il Ministro della Pubblica Amministrazione e il Ministro dell'Università e della Ricerca al fine di accrescere il livello di formazione e aggiornamento professionale del personale delle PP.AA. Potenziare l'efficacia e l'efficienza dei servizi offerti dalla Pubblica Amministrazione attraverso l'incremento delle competenze del personale al servizio del cittadino è, infatti, uno dei principali obiettivi del PNRR – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – cui questo Ateneo ha inteso partecipare attraverso tale progetto di formazione.

L'Università degli Studi "G. d'Annunzio", inoltre, ha portato avanti diverse iniziative accompagnate da documenti programmatici inerenti le politiche sociali.

Il nuovo programma quadro europeo per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, Horizon Europe, ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. In particolare, per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore, l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe. Parallelamente, anche l'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR sarà consentito solo a quelle università, enti di ricerca e altri soggetti pubblici e privati che si siano dotati, o si impegnino ad adottare nel primo anno del progetto, di un Bilancio di genere e di un Piano di uguaglianza di genere.

Nell'ambito delle linee di finanziamento individuate da Horizon Europe è previsto lo stanziamento di fondi per azioni che supportino lo sviluppo di Gender Equality Plans nella ricerca e nell'innovazione. Fondi specifici saranno riservati agli studi di genere e alle ricerche interdisciplinari. Con riferimento alla realtà accademica italiana, il Gender Equality Plan si propone come un documento che definisce la strategia dell'ateneo per l'uguaglianza di genere e va inteso come l'inclusione di una prospettiva di genere nel Piano Strategico di Ateneo, in conformità con le indicazioni di *gender mainstream*. La Commissione Europea indica per i Gender Equality Plan le seguenti 5 aree minime prioritarie di intervento cui dedicare misure specifiche: 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

L'Università degli Studi "G. d'Annunzio" nel corso del 2022 ha adottato il Gender Equality Plan (GEP), o Piano di Uguaglianza di Genere per il triennio 2022-2024, che definisce la strategia dell'Ateneo per promuovere l'uguaglianza di genere e le pari opportunità articolando obiettivi e azioni declinate nelle aree di intervento definite dalla Commissione Europea ³

Il Piano di Uguaglianza di Genere si colloca dunque in un'ottica programmatica e si inserisce all'interno del Piano Strategico, ponendosi tra le direttrici di sviluppo dell'Ateneo e le strategie per ottenerlo. Le azioni in esso previste vanno sincronizzate con il Piano delle Azioni Positive (PAP) che, già previsto dalla normativa italiana, è un documento specificatamente finalizzato alla programmazione di azioni tendenti a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne.

Con entrambi i documenti, PAP e GEP, va posto in relazione anche il Bilancio di Genere, sia nella fase previsionale che in quella di rendicontazione, in un processo continuo e circolare di dialogo e confronto, così come descritto dalle relative linee guida della Commissione sulle tematiche di genere della CRUI (2019). L'Università degli Studi "G. d'Annunzio" è il primo Ateneo in Abruzzo a redigere e rendere pubblico il suo Bilancio di Genere nel

2017, mentre tra gli atenei italiani arriva tra i primi dieci.

Il Bilancio di Genere dell'Ateneo d'Annunzio ha richiesto una lunga gestazione ed è stato realizzato su proposta e iniziativa del CUG, che ha individuato un Gruppo di Lavoro composto da componenti del CUG e da studiose e ricercatrici dell'Ateneo. Il GdL ha sviluppato l'analisi dei dati ed ha elaborato il documento finale, con il costante supporto operativo fornito dal CUG stesso, e da personale tecnico amministrativo e docente competente per le diverse fasi.

Il Bilancio di Genere è un documento che descrive la nostra istituzione e il quadro complessivo di tutte le sue componenti (studenti, docenti, personale TA) dal punto vista del genere; ed è uno strumento di management strategico e operativo largamente raccomandato dalla normativa e dalle buone pratiche sia europee che nazionali. Si tratta quindi di un documento prezioso per conoscere a fondo la nostra organizzazione, che valuta l'impatto sulle donne e sugli uomini delle politiche attuate dall'ente, utile, dunque, per la programmazione strategica della performance, in particolare per pianificare azioni positive volte a eliminare le disuguaglianze e migliorare la gestione.

A tal proposito, a seguito dell'adozione del Bilancio di Genere si sono succeduti due Piani di Azioni Positive (PAP) nel corso del sessennio rettorale, quello relativo al triennio 2018-2020 e, da ultimo, quello relativo al triennio 2021-2023.⁴

I Comitati Unici di Garanzia delle Amministrazioni Pubbliche hanno tra i propri compiti quello di predisporre i piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne. Il Piano delle Azioni Positive (PAP) è, infatti, un documento largamente raccomandato sia dalla normativa europea che dalla legislazione nazionale, al cui interno è previsto come obbligatorio da parte delle pubbliche amministrazioni per il ruolo esemplare che la pubblica amministrazione è chiamata a svolgere nell'ordinamento, anche nel garantire pari opportunità lavorative a uomini e donne.

Lo strumento delle azioni positive ha lo scopo di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono il raggiungimento dell'equilibrio di genere, nella consapevolezza che il semplice divieto di adottare comportamenti discriminatori non è sufficiente al raggiungimento della concreta uguaglianza, e pertanto risulta necessario intervenire con una serie correttivi ad hoc, appunto le azioni positive.

Il PAP dell'Ateneo è dunque volto a garantire le pari opportunità, a promuovere il benessere organizzativo e a rimuovere gli ostacoli che si frappongono all'effettiva uguaglianza fra studenti e studentesse, docenti e personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo.

Il PAP è anche un documento di pianificazione strategica, strutturato su base triennale, che si pone una serie di obiettivi, al cui interno sono individuate specifiche linee di intervento, e che costituiscono le misure che l'Università degli Studi "G. d'Annunzio" intende adottare, con le relative risorse disponibili per conseguire tali obiettivi:

- accrescere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità, attraverso azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione;
- promuovere la digitalizzazione delle politiche per le pari opportunità (sito);
- monitorare il contesto, attraverso statistiche di genere ed indagini nella comunità universitaria (Bilancio di Genere);
- promuovere il benessere lavorativo;
- promuovere il benessere bio-psicosociale della popolazione studentesca;
- favorire la conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio;
- rimuovere le discriminazioni nel linguaggio amministrativo.

Il documento previsionale vuole dimostrare l'indirizzo strategico e l'impegno dell'Ateneo ad investire nella diffusione e nel rispetto delle pari opportunità nella vasta comunità universitaria.

Si segnala tra le politiche sociali e di uguaglianza di genere anche l'adozione del *"Regolamento per l'attivazione e la gestione di una carriera alias destinata a persone transgender"* emanato con D.R. n. 936 del 27.07.2020

³ Di seguito il link al Gender Equality Plan 2022-2024:

[Gender Equality Plan \(GEP\) | Università degli Studi "G. d'Annunzio" Chieti – Pescara \(unich.it\)](#)

⁴ Di seguito il link al Bilancio di Genere e ai PAP:

[Bilancio di Genere e Piani di Azioni Positive | Università degli Studi "G. d'Annunzio" Chieti – Pescara \(unich.it\)](#)

2.1.4 LE POLITICHE DI RISPARMIO ENERGETICO E L'EDILIZIA SOSTENIBILE

L'Ud'A promuove azioni di sostenibilità nelle attività e processi di Ateneo: didattica, ricerca, terza missione, coesione e inclusione sociale, promozione della crescita culturale ed economica sostenibile della società, attraverso un rapporto costante con la propria comunità ed il territorio di riferimento. In particolare, l'Ud'A, nel Piano strategico ~~2019-2023~~ 2024 – 2026 fa propri gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 declinandoli nei seguenti ambiti tematici di sostenibilità:

1. Didattica e ricerca. Con riferimento a didattica e ricerca, l'Ud'A include la prospettiva della sostenibilità attraverso forme di apprendimento e di sviluppo della ricerca scientifica in una logica di piena interconnessione tra saperi.
2. Terza missione. Con riferimento alla Terza Missione, l'Ud'A include la prospettiva della sostenibilità attraverso iniziative di diffusione dei risultati scientifici e promozione degli SDGs in collaborazione con il tessuto locale, nazionale e internazionale.
3. Welfare per studenti e personale. Con riferimento al welfare per studenti e personale, l'Ud'A include la prospettiva della sostenibilità attraverso iniziative finalizzate al miglioramento della salute e del benessere dei propri studenti e personale.
4. Comunità, ambiente e territorio. Con riferimento a comunità, ambiente e territorio, l'Ud'A include la prospettiva della sostenibilità attraverso iniziative di ricerca, gestione e sperimentazione che, assumendo i temi-chiave dell'attuale crisi ambientale e sociale, favoriscano percorsi di apprendimento riflessivo per il risparmio energetico, la riduzione di rifiuti, la promozione della mobilità sostenibile, la tutela delle risorse primarie come il suolo, l'acqua, il verde e l'aria.

Le azioni di sostenibilità nelle attività di Ateneo sono coordinate dal gruppo di Ateneo della **RUS** (Rete delle università per lo sviluppo sostenibile). L'Ud'A ha infatti aderito dal 2018 alla Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile (RUS), la cui missione è diffondere cultura e buone prassi di sostenibilità, promuovere gli obiettivi di sviluppo sostenibile, produrre un impatto positivo, oltre che a livello ambientale anche a livello etico, sociale ed economico.

L'Università Gabriele d'Annunzio ha inoltre aderito all'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile (ASviS), nata il 3 febbraio del 2016, su iniziativa della Fondazione Unipolis e dell'Università di Roma "Tor Vergata", per far crescere nella società italiana, nei soggetti economici e nelle istituzioni la consapevolezza dell'importanza dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e con lo scopo di realizzare gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.



All'interno dei seguenti ambiti, il gruppo di lavoro RUS UdA aveva redatto un primo monitoraggio a fine luglio 2020 dello svolgimento delle azioni, presentando un rapporto disponibile al seguente link:

https://www.rus.unich.it/sites/st23/files/report_sostenibilita_uda_2019_aggiornato_maggio_2021.pdf.

Nella terza missione, la prospettiva della sostenibilità è inclusa attraverso tutte le attività con le quali l'Ud'A entra in interazione diretta con la società e diffonde i risultati scientifici e promuove gli SDGs in collaborazione con il tessuto locale, nazionale e internazionale. In particolare, rispetto a comunità, ambiente e territorio, l'Ud'A include la prospettiva della sostenibilità attraverso iniziative di ricerca, gestione e sperimentazione che, assumendo i temi-chiave dell'attuale crisi ambientale e sociale, favoriscano percorsi di apprendimento riflessivo per il risparmio energetico, anche a fronte dell'attuale crisi energetica a seguito del conflitto in atto in Ucraina, la riduzione di rifiuti, la promozione della mobilità sostenibile.

L'Ud'A ha redatto dunque il **Rapporto di sostenibilità relativo alle annualità 2020, 2021 e 2022, 2023 e 2024** con il fine di rendere noto l'impegno dell'Ateneo sulle tematiche della sostenibilità. Il Rapporto descrive le attività svolte dall'Ateneo per il raggiungimento e la promozione dei 17 SDGs dell'Agenda ONU 2030. Esso è strutturato prendendo spunto dallo Standard sul Bilancio di Sostenibilità delle Università e dal Manuale di

implementazione dello stesso (RUS-GBS,2021 e 2022 e successive integrazioni). Il processo di raccolta dati e informazioni si è avvalso della preziosa collaborazione dei responsabili e del personale delle diverse aree di Ateneo. Il documento è stato redatto dal gruppo di Ateneo della RUS, coordinato dalla Prof.ssa Michelina Venditti.

2.1.5 LA TRANSIZIONE DIGITALE

La transizione digitale, intesa come la trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione in una realtà fondata su servizi pubblici interamente digitali e sull'adozione di modelli di relazione trasparenti e aperti con i cittadini, si realizza anche e non solo attraverso la digitalizzazione dei processi amministrativi, in un'ottica di efficientamento dell'azione amministrativa, e rappresenta un momento fondamentale per la creazione di Valore Pubblico.

L'Agenda Semplificazione 2020-26, predisposta sulla base di quanto previsto dal D.L. 120/2020, individua una serie di interventi prioritari di semplificazione, ripresi successivamente nel PNRR. ANVUR, che consolida nel sistema AVA3 l'approccio di AgID integrato all'assicurazione della qualità e alla performance, prevede, nello specifico, tra i punti di attenzione dell'Ambito B-“Risorse” la “Pianificazione e gestione delle attrezzature e delle tecnologie” e la “Gestione delle informazioni e della conoscenza”.

Alla luce di quanto indicato nel Piano Triennale per l'Informatica predisposto da AgID, l'Università degli Studi “G. d'Annunzio”, si è dotato di un **Piano di Azioni per la Digitalizzazione dei Processi e dei Servizi di Ateneo (All.03)**, elaborato per il triennio 2021-2023, definendo il tragitto che l'Ateneo intende perseguire per raggiungere gli obiettivi finalizzati alla digitalizzazione dei processi e ad una maggiore innovazione tecnologica che possa consentire lo snellimento di procedure di lavoro nell'Ateneo. Inoltre, è stato nominato Responsabile per la Transizione Digitale con D.D. n.42/2020 il Dott. Antonio Teti. Nel Piano di Azioni per la Digitalizzazione dei processi confluisce anche il Piano per la razionalizzazione delle dotazioni strumentali informatiche.

I progetti che hanno impegnato l'Ateneo nel corso del periodo 2020-2021 e primo semestre 2022, riferibili ad alcune delle linee di azione del Piano Triennale, sono rispettivamente:

- la migrazione degli applicativi e dei sistemi informatici per infrastrutture e servizi cloud qualificati;
- l'accessibilità dei servizi informatici (portali web e app) dell'Ateneo;
- l'adesione al Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID), alla Carta di Identità Elettronica (CIE);
- l'adesione al sistema di IDEntity Management per l'accesso federato (IDEM);
- l'attivazione servizi ERASMUS+ per gli studenti;
- l'aggiornamento dei formati trattati dal sistema di conservazione di Ateneo sulla base delle nuove Linee Guida dell'agenzia per l'Italia Digitale (AgID).
- l'adozione della firma digitale per il personale dell'Ateneo integrato con il programma di gestione documentale Titulus del Cineca.

Per quanto concerne il secondo semestre 2022 e l'anno 2023, le azioni previste e realizzate hanno riguardato:

- il rafforzamento delle competenze digitali del personale dell'Ateneo onde favorire una maggiore inclusione digitale;
- la definizione, all'interno dei piani di formazione del personale, di interventi sulle tematiche di Cyber Security Awareness;
- l'adeguamento delle infrastrutture digitali dell'Ateneo alle Misure minime di sicurezza ICT per le pubbliche amministrazioni¹ aggiornate;
- la reingegnerizzazione del portale web di Ateneo.

Come riportato nel Piano Triennale per l'Informatica nella PA 2020–2022, assume particolare rilevanza il miglioramento della qualità dei servizi pubblici digitali onde consentire un crescente incremento del loro utilizzo da parte degli utenti. L'obiettivo è quello di fornire servizi completamente digitali e facilmente fruibili per soddisfare l'esperienza degli utenti così come evidenziato nell'art. 7 del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) - Diritto a servizi on line semplici e integrati. L'Ateneo, pertanto, intende perseguire gli obiettivi di seguito evidenziati:

- Semplificazione delle procedure per progettare servizi digitali sicuri e fruibili.
- Rendere, ove possibile, ogni servizio accessibile, inclusivo e utilizzabile da qualsiasi dispositivo tecnologico.
- Accrescere le competenze informatiche del personale dell'Ateneo secondo il Syllabus delle “Competenze digitali per la PA”, documento che descrive l'insieme minimo delle conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico, non specialista IT, dovrebbe possedere per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione. Esso rappresenta lo strumento di riferimento sia per l'attività di autoverifica delle competenze digitali che per la definizione di corsi volti a indirizzare i fabbisogni formativi rilevati.



L'obiettivo generale del Syllabus è fare in modo che tutti i dipendenti pubblici siano in grado di operare attivamente in modo sicuro, consapevole, collaborativo e orientato al risultato all'interno di una pubblica amministrazione sempre più digitale. Il Syllabus si concentra esclusivamente sugli aspetti pertinenti alle competenze digitali complementari richieste ad un dipendente pubblico che lavora in ambienti digitali.

- Implementare nuovi strumenti e metodologie di lavoro che possano garantire, sulla base del mantenimento delle modalità di erogazione del lavoro agile, l'innalzamento del livello di sicurezza sulla gestione dei dati e della sicurezza informatica.
- Negli ultimi anni le azioni dell'Ateneo saranno concentrate su alcuni ambiti specifici quali:
- Miglioramento dell'esperienza d'uso e dell'accessibilità dei servizi;
- Progettazione e implementazione di percorsi formativi per il personale finalizzati all'incremento delle competenze digitali, come indicato nel Syllabus delle "Competenze digitali per la PA";
- Diffusione di linee guida operative per la creazione di pagine web e documenti non web accessibili, anche sulla base delle Linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID;
- Monitoraggio dei servizi attraverso la piattaforma nazionale *open source* Web Analytics Italia, che fornisce statistiche in tempo reale utili a comprendere il comportamento degli utenti online, con l'obiettivo di ottenere un miglioramento continuo dell'esperienza utente;
- l'aggiornamento dei formati trattati dal sistema di conservazione di Ateneo sulla base delle nuove Linee Guida dell'agenzia per l'Italia Digitale (AgID);
- l'adozione della firma digitale per il personale dell'Ateneo integrato con il programma di gestione documentale Titulus del Cineca.

2.2 Performance

Partendo dalla descrizione dell'identità dell'ateneo e dal quadro programmatico delineato nelle sezioni precedenti, viene qui sviluppata ed esposta la programmazione del ciclo della performance organizzativa e individuale. Questa sezione costituisce la parte centrale del PIAO in cui sono definite le linee di attività, gli obiettivi, gli indicatori e gli aspetti organizzativi legati alla sfera di governo del Direttore Generale e dell'infrastruttura tecnico-amministrativa.

Essa corrisponde sostanzialmente al Piano della Performance, ovvero il documento programmatico che le Amministrazioni pubbliche redigono annualmente ai sensi all'art. 10 del D.lgs. 150/2009 e in cui sono esplicitati obiettivi, indicatori e target che l'Ateneo dovrà raggiungere, in coerenza con le risorse assegnate.

Il documento è stato redatto cercando di integrare le modalità specifiche definite dalla CIVIT, con delibere 89/2010, n. 112/2010 e 1/2012, con quelle definite dall'ANVUR, che nel frattempo ha acquisito le competenze attribuitegli dall'art. 60 della L.68/2013.

L'impostazione complessiva del Piano 2025-2027 tiene conto dei principi definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) opportunamente modificato per tener conto delle indicazioni suggerite dall'ANVUR coniugandoli con i documenti strategici approvati dall'Ateneo (Piano Strategico 2024-2026, Programmazione Triennale 2024-2026 di cui alla L.43/2005) e di fatto rappresenta il documento di pianificazione operativa che declina la dimensione di indirizzo politico in quella gestionale del personale tecnico-amministrativo.

In particolare, in questa sezione saranno approfonditamente considerati:

- gli obiettivi su cui si fondano le attività operative programmate, indicando la coerenza con la strategia dell'ateneo e la sostenibilità rispetto alle risorse economico-finanziarie disponibili;
- gli indicatori scelti per il monitoraggio delle azioni e la misurazione degli obiettivi;
- i soggetti e le strutture coinvolti nelle azioni e responsabili degli obiettivi.

2.2.1. DALLA PIANIFICAZIONE STRATEGICA AL PIANO DELLA PERFORMANCE

Il Piano della Performance, tenendo conto delle risorse finanziarie disponibili, deriva quindi dagli obiettivi dal Piano strategico di Ateneo e dai progetti della Programmazione triennale 2024-2026 e li integra con le dimensioni degli obiettivi strategici di Ateneo e con i relativi obiettivi operativi (obiettivi del Direttore e del personale dirigenziale o di livello EP valutato) che includono anche il presidio delle attività correnti.

Al fine di implementare la strategia e dare attuazione alle linee strategiche ed alla programmazione triennale sopra definite, gli obiettivi sono stati declinati in obiettivi operativi annuali (obiettivi della performance organizzativa ed individuale); sono quindi stati definiti ruoli, responsabilità delle diverse azioni (il modo in cui l'Ateneo intende raggiungere gli obiettivi che si è posto) e risorse stanziare per raggiungere gli obiettivi.

Alcuni obiettivi strategici di natura progettuale, trasversali alle Aree e connessi con una o più finalità strategica sono declinati tramite progetti di durata triennale inseriti nel Piano delle Performance 2025/2027 e descritti da indicatori con output annuali: per tale motivo i suddetti obiettivi saranno in questo esercizio annuale ricollegati a quelli assegnati con il Piano della Performance 2024/2026 e valutati tenendo conto dell'output prodotto nel 2° anno di attuazione.

Sia per il Direttore Generale che per i responsabili di Area e, in successione, di struttura e l'ulteriore personale valutato, gli obiettivi organizzativi influiscono sugli obiettivi individuali, secondo il meccanismo a cascata.

2.2.2 ALBERO DELLA PERFORMANCE

L'albero della performance è la rappresentazione grafica con la quale l'Università, in linea con le previsioni normative e con le indicazioni fornite dall'ANVUR, propone una descrizione articolata, completa, sintetica ed integrata della propria performance. In altre parole, l'albero è la mappa logica in grado di rappresentare graficamente, i legami tra: mandato istituzionale, missione, linee strategiche, obiettivi strategici e obiettivi operativi.

Per l'Ateneo le linee strategiche sono individuate dal Rettore, dal Consiglio di Amministrazione e dal Senato Accademico e hanno trovato esplicita sintesi nella Programmazione Triennale 2024/2026 in coerenza con le linee generali di indirizzo definite con decreto dal ministero, e nel Piano Strategico 2024/2026.

Il Piano Strategico 2024/2026 è un documento di pianificazione attraverso il quale l'Ateneo delinea la propria missione istituzionale articolandola in aree strategiche e corrispondenti obiettivi da perseguire, riprendendo ed estendendo gli obiettivi inseriti nella Programmazione triennale. Il Piano Strategico 2024/2026 è stato approvato dal Senato Accademico nella seduta del 18 ottobre 2024 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del medesimo giorno 18 ottobre 2024.

Le aree strategiche considerate tengono conto dei diversi ambiti in cui si sviluppa il Piano Strategico:

- Didattica e servizi agli studenti
- Ricerca
- Valorizzazione delle conoscenze e di servizi al territorio

- Capitale umano
- Benessere
- Internazionalizzazione (strumento)
- Sviluppo edilizio sostenibile (strumento)

A partire dalle linee strategiche delineate dagli organi di indirizzo Politico dell'Ateneo il Rettore, assieme al Direttore Generale e al Consiglio di Amministrazione, per ciascuna delle aree strategiche considerate, ha identificato un set di indicatori quantitativi di *outcome* legati ad obiettivi strategici di particolare rilevanza per le attività istituzionali dell'Ateneo e collegati direttamente alla didattica (in particolare al sistema AVA), alla ricerca (in particolare alla VQR e alla SUA-RD), alla terza missione (in particolare alla SUA-RD), al bilancio (in particolare alla sostenibilità economico finanziaria e alla quota premiale) nonché alla performance amministrativa (nelle aree direzionali ritenute prioritarie per la gestione dei servizi e tecnici di supporto inclusi gli aspetti economico-finanziari, e nei dipartimenti).

Sulla base delle stesse linee strategiche, il Rettore e il CdA ogni anno individuano una serie di obiettivi per il Direttore Generale in ciascuna delle aree strategiche considerate.

Successivamente, in un processo a cascata che prevede una prima riunione fra il direttore generale e i dirigenti responsabili di Area e, per ogni area, una successiva riunione fra ciascun dirigente e gli EP responsabili di Divisione e una successiva riunione fra ciascun EP responsabile di Divisione ed i responsabili dei settori ad essa afferenti, sono stati definiti gli obiettivi operativi, assieme agli indicatori individuati per la loro misurazione e i target attesi su cui si baserà la successiva valutazione.

Questo percorso ha consentito di declinare gli obiettivi strategici generali in obiettivi operativi assegnati alle strutture organizzative dell'Ateneo, generando così l'albero della performance.

Per ogni area strategica, sono stati ripresi gli obiettivi strategici del Piano strategico, da cui discendono gli obiettivi operativi assegnati alle Aree e strutture dell'Ateneo. **Il Piano Strategico e la Programmazione Triennale rappresentano quindi la base per la programmazione operativa annuale contenuta nel presente documento.**

Nell'Allegato 13 si rappresenta l'albero della performance relativo al triennio 2025/2027 che, per ovvi motivi di spazio, riporta solo le aree strategiche e gli obiettivi strategici, ripresi tutti dal piano strategico 2024/2026.

Una versione completa dell'albero della performance dell'Ateneo, inclusi gli obiettivi operativi, le strutture responsabili, gli indicatori e target è riportata **nell'Allegato 04**

L'analisi degli indicatori di *outcome* e dei risultati degli obiettivi assegnati al Direttore generale, inclusi la loro declinazione nelle aree strategiche dell'amministrazione, e ai Dipartimenti forniscono la base empirica indispensabile per la valutazione della performance organizzativa dell'Ateneo nel suo complesso che saranno successivamente discusse nella Relazione finale della Performance.

2.2.3 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: INDICATORI DI OUTCOME, OBIETTIVI DEL DIRETTORE GENERALE, DELLE AREE E DEI DIPARTIMENTI

La performance organizzativa è intesa come il risultato dell'intera organizzazione dell'Ateneo, con tutte le sue articolazioni, a fronte dell'assegnazione di obiettivi definiti, misurandone il grado di raggiungimento. Essa scaturisce dalle linee strategiche individuate nel Piano Strategico e dalle loro declinazioni in obiettivi strategici e operativi, tenendo conto dei relativi indicatori e target.

Innanzitutto, sulla base delle relazioni ed indicazioni del Nucleo di Valutazione, per monitorare l'avanzamento dei risultati legati alle linee strategiche di Ateneo, l'Ateneo tiene sotto costante controllo una serie di indicatori di outcome che rappresentano, al più alto livello, l'andamento generale dell'Ateneo relativamente agli obiettivi delle aree strategiche della formazione e della ricerca previsti dal Piano Strategico. Questi indicatori possono essere misurati e confrontati su base annuale e costituiranno il cruscotto di Ateneo.

Inoltre, l'Ateneo individua come propri ulteriori obiettivi di performance organizzativa il miglioramento negli indicatori degli obiettivi dell'area strategica della amministrazione più direttamente riconducibile alla sfera d'azione del Direttore Generale e alle attività dei Dipartimenti. Tale scelta è legata all'importanza di esplicitare la sinergia tra la componente accademica e quella amministrativa e di ancorare strettamente la performance amministrativa (in un'ottica di miglioramento dei servizi erogati) e le missioni istituzionali dell'università (didattica e ricerca, inclusa la terza missione). Sulla base degli obiettivi strategici di Ateneo per il triennio 2025/2027 riportati nell'albero della Performance, e alla luce della situazione del contesto interno descritta sopra, è stato definito un set di indicatori di efficienza ed efficacia dell'outcome di Ateneo che saranno utilizzati per la valutazione della performance organizzativa e il confronto, laddove possibile, con quelli degli Atenei di riferimento per posizione geografica e dimensione in un'ottica di benchmark.

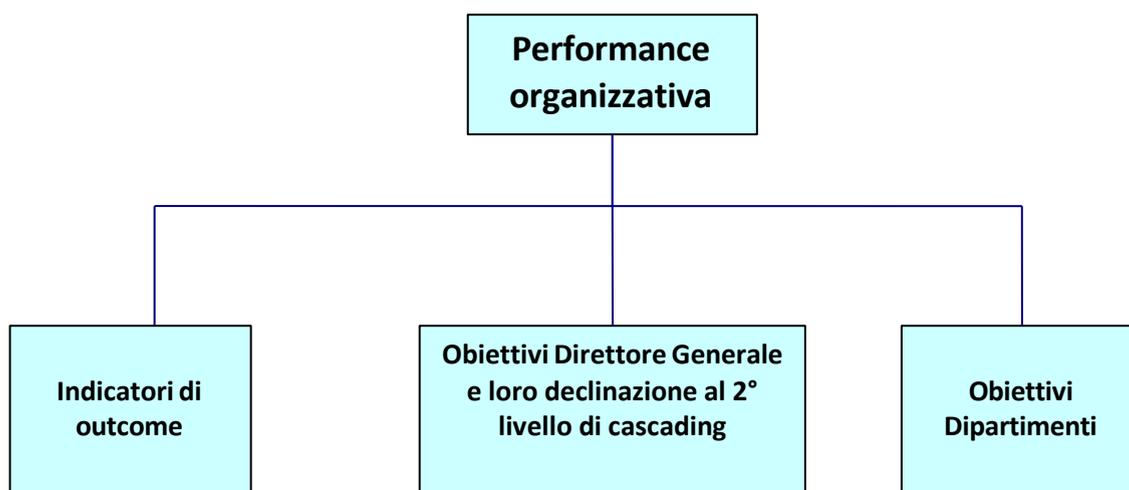
Si ritiene che la rilevazione e monitoraggio di tali indicatori – coerenti con quelli proposti dal MIUR e dall'ANVUR per la valutazione periodica – possa dare conto dei risultati globali delle attività istituzionali correlate alla didattica, alla ricerca ed al trasferimento tecnologico, all'internazionalizzazione nonché degli ambiti relativi ai servizi amministrativi e di supporto e agevolare la scelta, da parte degli organi di governo, delle azioni per il miglioramento delle performance dell'Ateneo.

Nell'Allegato 12 si espone la tabella relativa al cruscotto di Ateneo che riporta i dati degli ultimi cinque anni in modo da evidenziarne il trend.

Nell'Allegato 14 vengono riportati gli obiettivi del Direttore generale che, secondo il modello definito dal Nucleo di valutazione contribuiscono alla valutazione della sua Performance individuale, inclusa la loro declinazione alle varie aree amministrative attraverso il processo a cascata (secondo livello di cascading) e che saranno presi in considerazione nella valutazione della performance organizzativa dell'Ateneo. (Alcuni obiettivi sono in corso di definizione. I relativi target saranno definiti al più presto sottoposti nuovamente all'approvazione del Consiglio di Amministrazione).

Infine, sono riportati gli obiettivi strategici, e relativi indicatori di outcome, legati alle attività dei Dipartimenti nell'Allegato n.05

Lo schema utilizzato dall'Ateneo per rappresentare la performance organizzativa fa quindi riferimento ai tre ambiti sopra definiti (indicatori di outcome, obiettivi del Direttore Generale incluso la loro declinazione alle Aree amministrative al 2° livello di cascading, obiettivi relativi ai dipartimenti) e può essere schematizzata come riportato sotto:



La valutazione della Performance organizzativa globale di Ateneo sarà valutata a consuntivo nella Relazione della Performance sulla base dei risultati conseguiti negli indicatori di outcome e del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi, del Direttore Generale, delle Aree amministrative e dei dipartimenti, come sopra indicato.

2.2.4 DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

Come già descritto sopra, ognuno degli obiettivi strategici riportati nell'albero della Performance è declinato, in un processo a cascata, in una serie di obiettivi operativi per ciascuno dei quali sono definite le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative necessarie per misurare l'effettivo grado di raggiungimento.

Nell'ambito di tali obiettivi, oltre alle linee programmatiche del piano strategico, sono incluse anche le proposte di azione coerenti con le linee generali di indirizzo per la programmazione delle Università approvate dal MIUR con il DM 827/2013 per il periodo 2021-2023 e descritte nella precedente sezione.

L'Allegato n. 04 riporta tutti gli obiettivi operativi definiti con indicazione esplicita dei relativi indicatori, target storici e target attesi, nonché delle strutture responsabili ed eventuali strutture trasversali.

Tali obiettivi operativi, individuati nel presente Piano per l'anno 2025, costituiscono la base di riferimento per l'assegnazione degli obiettivi individuali nel rispetto delle modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2.2.5 RACCORDO TRA CICLO DELLA PERFORMANCE E PIANIFICAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

L'adozione di un sistema di contabilità economico-patrimoniale, del bilancio unico e di un sistema di contabilità analitica permette un utilizzo più efficace del capitale umano, finanziario e patrimoniale.

Un processo completo di integrazione tra il ciclo delle performance e il ciclo di pianificazione economico-finanziaria prevede una circolarità tra i diversi momenti della programmazione e l'adozione di strumenti di controllo di gestione funzionali sia in fase di programmazione che di valutazione.

L'Ateneo sta gradualmente effettuando un percorso per la realizzazione della gestione integrata del ciclo delle performance e del ciclo di bilancio che prevede l'utilizzo di un applicativo di performance management e l'implementazione di un adeguato sistema di controllo di gestione. La programmazione economico-finanziaria risulta conforme a quanto evidenziano nel piano strategico di ateneo e l'allocazione delle risorse sugli obiettivi operativi è stata effettuata in modo da assicurare il più possibile coerenza, sebbene i due processi presentino una sfasatura temporale nella realizzazione.

2.2.6 RILEVAZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Fino al 2014, dato il forte cambiamento in atto nell'Ateneo e le diverse problematiche legate alla erogazione del salario accessorio e che impattavano sul personale, l'ateneo non ha avviato alcuna rilevazione sul benessere organizzativo. A partire dal 2015 è stata attivata la prima indagine per la rilevazione del benessere organizzativo, utilizzando un questionario conforme allo schema proposto da CIVIT/ANAC. L'iniziativa è stata sviluppata nell'ambito del progetto Good Practice coordinata dal Politecnico di Milano, a cui l'ateneo ha aderito, ed ha pertanto permesso di rilevare i dati dell'Università G. D'Annunzio e di poterli confrontare con i dati delle altre circa 30 università partecipanti al progetto che hanno svolto la stessa analisi.

2.2.7 PERFORMANCE INDIVIDUALE

La misurazione e valutazione della performance individuale si compone di una quota legata al risultato di Performance organizzativa raggiunta dalla struttura di afferenza e di una quota legata al risultato del comportamento e delle competenze professionali dimostrate.

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance, modificato su proposta del Nucleo di Valutazione per tener conto delle linee guida ANVUR di luglio 2015 con delibera del 27 gennaio 2016 ed approvato dal CdA nella seduta del 23 marzo 2016, successivamente integrato, sempre su proposta del Nucleo di Valutazione, dal CdA nelle sedute del 30/01/2018, 17/07/2018, 28/01/2020, 26/01/2021, 25/01/2022, 31/01/2023, 30/01/2024 e 30/01/2025, la performance individuale coinvolge tutto il personale dell'Ateneo ed è differenziata in tre livelli distinti:

- 1) la valutazione della prestazione individuale del Direttore Generale
- 2) la valutazione della prestazione individuale dei dirigenti;
- 3) la valutazione della prestazione individuale del personale responsabile di unità organizzative;
- 4) la valutazione dei contributi individuali del personale non in posizione di responsabilità.

La valutazione della performance individuale dei dirigenti di vertice dell'Ateneo è svolta dal Nucleo di Valutazione che, ai sensi dell'Art. 14, comma 4, del D.Lgs 150/2009 la propone al CdA per l'attribuzione dei premi di cui al Titolo III.

Per la valutazione del restante personale, si propone un modello che contempla sia risultati, sia qualità del contributo assicurato, sia competenze dimostrate, in grado di monitorare in modo variabile e bilanciato la performance del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo e di incidere sulla cultura organizzativa introducendo criteri di merito individuale e di orientamento al risultato e all'utente.

Tale modello è basato su tre ambiti distinti e integrati di valutazione:

- i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi organizzativi assegnati nell'ambito della struttura di propria responsabilità o appartenenza;
- i risultati raggiunti rispetto a specifici obiettivi individuali assegnati dal superiore gerarchico;
- la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi (apporto professionale).

Nella valutazione del personale dirigente e di categoria EP, D e C con incarichi di responsabilità si tiene maggiormente conto del raggiungimento degli obiettivi assegnati e in minor conto l'apporto professionale, mentre in quella del personale di categoria D, C e B senza incarichi di responsabilità è minore la valutazione legata al risultato e maggiore quella legata all'apporto professionale, secondo quanto indicato nella tabella seguente.

Tabella 5.1 - Ruoli e pesi attribuiti

| RUOLO | VALUTAZIONE | PESO | VALUTAZIONE | PESO |
|---|--|------|--|------|
| Dirigenti | Obiettivi organizzativi e individuali | 80% | Competenze professionali e comportamenti manageriali | 20% |
| EP, D e C con incarichi di responsabilità | Obiettivi organizzativi e individuali | 70% | Competenze professionali e comportamenti manageriali | 30% |
| Il restante personale (senza incarichi di responsabilità) | Obiettivi organizzativi ed individuali | 50% | Competenze professionali e comportamenti manageriali | 50% |

2.2.8 VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

La valutazione del Direttore Generale, è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi sia organizzativi sia individuali.

Gli obiettivi sono definiti annualmente dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Rettore, e valutati dal Nucleo di Valutazione di Ateneo. Secondo un modello di determinazione degli obiettivi "a cascata" dal vertice alla base, gli **obiettivi** del Direttore Generale sono direttamente collegati alla performance organizzativa e individuati, assieme ai relativi pesi, fra quelli più strettamente legati agli obiettivi strategici dell'Ateneo e rilevanti alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Università.

Per quanto attiene la valutazione finale del DG si utilizza un opportuno modello proposto dal Nucleo di Valutazione e approvato dal CdA. Tale modello

sarà applicato utilizzando la seguente procedura:

- Gli obiettivi del Direttore Generale saranno inseriti nel Piano della performance e si riferiranno ad obiettivi connessi alla performance organizzativa dell'ateneo. Ogni obiettivo dovrà essere accompagnato dal peso relativo, dagli indicatori per il raggiungimento e dal target di riferimento. Ove possibile la formulazione del target dovrà tenere conto dall'andamento storico.

- Entro il 28 febbraio il Direttore Generale trasmetterà al Nucleo di Valutazione una relazione che esponga, sulla base di evidenze documentate opportunamente allegate, lo stato di raggiungimento degli obiettivi di cui al punto 1 specificando le cause dell'eventuali criticità che hanno impedito il pieno raggiungimento. Nella relazione il valutato esprimerà una autovalutazione sul grado percentuale di raggiungimento di ciascun obiettivo.

- Il Nucleo di Valutazione, entro due mesi dalla ricezione della Relazione, acquisita ogni documentazione ritenuta utile, esprimerà il proprio parere. In questa fase è prevista un'audizione del Direttore Generale in merito ai contenuti della relazione presentata e in generale sul raggiungimento degli obiettivi.

- Il Nucleo di Valutazione per ciascun obiettivo stabilirà la percentuale di raggiungimento motivandola brevemente e sulla base del peso attribuito nel Piano della performance e procederà al computo di una media pesata del grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi.

- Il NdV, sulla base della griglia di valutazione riportata sotto, formulerà la proposta di valutazione del Direttore Generale comunicandola al soggetto valutato e trasmettendola, insieme a tutti i documenti considerati nella fase di istruttoria, al Consiglio di Amministrazione che effettuerà la valutazione annuale utile ai fini dell'assegnazione della retribuzione di risultato.

Tabella 5.2 Griglia per l'assegnazione del premio risultato

| Percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi | Percentuale di attribuzione del premio di risultato |
|---|---|
| 80,01-100% | 100% |
| 60,01-80% | 90% |
| 40,01-60% | 50% |
| 20,01-40% | 30% |
| 0-20% | 0% |

Gli obiettivi assegnati al Direttore Generale per l'annualità 2025 sono già stati evidenziati nella corrispondente tabella con l'indicazione delle strutture destinatarie secondo il processo a cascata, al paragrafo 2.2.2 (ALBERO DELLA PERFORMANCE) al quale si rinvia.

2.2.9 VALUTAZIONE DI PERSONALE DIRIGENTE, EP, D E C CON INCARICHI DI RESPONSABILITÀ

Per quanto riguarda gli obiettivi organizzativi del personale dirigente e di categoria EP, D e C con incarichi di responsabilità, inclusi i segretari amministrativi di dipartimento/centro, essi sono assegnati dal superiore gerarchico, il Direttore Generale per i dirigenti e per gli EP responsabili di aree e divisioni e per i segretari amministrativi, dagli EP responsabili di divisioni per i responsabili dei settori di loro pertinenza, in collaborazione con il responsabile del Settore Performance, selezionandoli fra gli obiettivi operativi del Piano della Performance. Ad ogni responsabile possono essere assegnati uno o più obiettivi ed i relativi pesi.

Il superiore gerarchico potrà assegnare ulteriori specifici obiettivi individuali, inclusi i relativi pesi, che caratterizzeranno la valutazione del responsabile nel periodo di riferimento. Per i segretari amministrativi di dipartimento e gli eventuali responsabili amministrativi dei centri gli obiettivi individuali possono essere assegnati dal Direttore Generale sentito il Direttore di dipartimento o centro e la Giunta.

La somma dei pesi complessivamente attribuiti alle due tipologie di obiettivi dovrà corrispondere a 100 e peserà successivamente sulla valutazione individuale del responsabile secondo quanto previsto nella stessa Tabella sopra utilizzata per la valutazione del DG.

L'assegnazione degli obiettivi operativi ed eventuali obiettivi individuali ai singoli responsabili da parte del superiore gerarchico viene formalizzata mediante la compilazione di apposita scheda.

Per quanto riguarda le competenze professionali e manageriali, anche esse saranno valutate utilizzando una apposita scheda che individua sette aree inerenti la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, con particolare riferimento alle competenze professionali e organizzative dimostrate e alla capacità di differenziazione nella valutazione dei collaboratori (vedi Allegati al SMVP). La valutazione dei funzionari responsabili dei settori sarà effettuata dagli EP responsabili di divisione, ove presenti, o dal Direttore Generale ove assenti. La valutazione dei funzionari EP responsabili delle divisioni sarà effettuata dai dirigenti responsabili di area, ove presenti, o dal Direttore Generale ove assenti. I

Dirigenti saranno valutati dal Direttore Generale. La valutazione dei segretari amministrativi di dipartimenti e centri sarà effettuata dal Direttore Generale acquisito il parere dei direttori dei dipartimenti (sentite le Giunte) e dei centri (sentiti i consigli o giunte).

La performance individuale complessiva dei soggetti con incarichi di responsabilità è misurata secondo il seguente algoritmo:

$$P = W_{Ob} \cdot P_{Ob} + W_{Comp} \cdot P_{Comp}$$

in cui:

W_{Ob} è il peso assegnato alla valutazione degli obiettivi organizzativi ed individuali, W_{Comp} è il peso assegnato alla valutazione della componente comportamentale, P_{Ob} è il punteggio complessivamente conseguito negli obiettivi organizzativi ed individuali e P_{Comp} è il punteggio complessivamente conseguito nella componente comportamentale e normalizzato a 100.

Gli obiettivi operativi assegnati al personale dirigente e ai funzionari di categoria EP, D e C con incarichi di responsabilità per l'annualità 2025, sono riportati nell'**Allegato n.04**, mentre gli obiettivi individuali, assegnati ai funzionari privi di obiettivi operativi o impegnati negli obiettivi operativi in maniera non sufficientemente sfidante, sono in corso di definizione e saranno sottoposti all'approvazione del CdA in un momento successivo.

2.2.10 VALUTAZIONE PERSONALE B, C E D SENZA INCARICHI DI RESPONSABILITÀ

Successivamente all'adozione del Piano integrato, i responsabili della unità organizzative, nell'ambito di una opportuna riunione e con la supervisione del responsabile del Settore Performance, assegnano al personale di categoria B, C e D senza incarichi di responsabilità afferenti all'unità uno o più degli obiettivi operativi loro attribuiti dal superiore gerarchico e formalizzati in apposita scheda assieme ai relativi pesi.

Per il personale amministrativo afferente ai dipartimenti/centri, gli obiettivi operativi saranno attribuiti dal segretario amministrativo. Per le scuole essi saranno attribuiti dal DG o suo delegato, sentito il presidente della scuola.

Il responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza, in collaborazione con il responsabile del Settore Performance, potrà assegnare ulteriori specifici obiettivi individuali, inclusi i relativi pesi, nonché indicatori e target, che caratterizzeranno la valutazione del dipendente nel periodo di riferimento. Per il personale afferente ai dipartimenti/centri, gli obiettivi individuali potranno essere assegnati rispettivamente dai segretari amministrativi per il personale amministrativo, sentiti i relativi direttori e giunte, e dai direttori per il personale tecnico, sentito il DG o un suo delegato. Per le scuole, gli obiettivi individuali potranno essere attribuiti dal Presidente, sentito il DG o un suo delegato.

La somma dei pesi complessivamente attribuiti alle due tipologie di obiettivi dovrà corrispondere a 100 e peserà successivamente sulla valutazione individuale secondo quanto previsto nella Tabella 5.1

L'assegnazione degli obiettivi operativi ed eventuali obiettivi individuali ai dipendenti da parte del responsabile dell'unità viene formalizzata mediante la compilazione di apposita scheda (vedi Allegati al SMVP).

Per quanto riguarda la componente comportamento professionale e organizzativo, essa sarà valutata utilizzando una opportuna scheda (vedi Allegati al SMVP). La valutazione sarà effettuata da parte del funzionario responsabile per i settori, i servizi, le biblioteche e la Scuola Superiore; dei segretari amministrativi, sentiti il Direttore e la Giunta, per i dipartimenti; del funzionario responsabile della segreteria amministrativa, sentiti il direttore e il consiglio, per i centri; del Direttore Generale, sentiti il presidente e la giunta, per le Scuole.

All'inizio dell'anno, nell'ambito di un "colloquio informativo", il valutatore riunirà il personale per l'illustrazione dei comportamenti organizzativi oggetto di valutazione, evidenziando quelli che sono i comportamenti attesi, dopo averli contestualizzati in riferimento alle diverse tipologie di attività svolte nella propria struttura. Sarà possibile attribuire dei pesi alle sette aree in cui sono declinate le competenze adeguandole alle diverse tipologie di attività svolte nella struttura e/o dal valutato. Dopo la conclusione del Ciclo della Performance, il valutatore assegnerà la propria valutazione nell'ambito di un colloquio finale, in cui il valutato avrà la possibilità di sottoporre all'attenzione del valutatore una propria "Relazione di autovalutazione", sulla base di evidenze concrete riferite agli obiettivi assegnati ed ai comportamenti messi in atto per il loro raggiungimento, e il valutatore a conclusione del processo di valutazione è tenuto ad individuare eventuali criticità e possibili aree di miglioramento. In caso di valutazioni minime o massime (1 o 5) il valutatore, nella rispettiva scheda di valutazione, dovrà adeguatamente motivare e circostanziare le ragioni della valutazione.

La performance individuale complessiva dei soggetti senza incarichi di responsabilità è misurata secondo lo stesso algoritmo utilizzato per i soggetti con incarichi di responsabilità nel paragrafo precedente.

Gli obiettivi assegnati al personale B, C e D senza incarichi di responsabilità per l'annualità 2025 sono anch'essi riportati nell'**Allegato n.04** mentre gli obiettivi individuali, assegnati ai dipendenti privi di obiettivi operativi o scarsamente impegnati negli obiettivi operativi, sono in corso di definizione e saranno sottoposti all'approvazione del CdA in un momento successivo.

2.2.11 PREMIALITÀ E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

L'UdA promuove il merito e il miglioramento delle performance organizzative e individuali attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo quanto previsto all'art. 18 del D.Lgs. 150/2009

In accordo con l'art. 19 del D.Lgs. 150/2009, al termine del processo di valutazione, il Nucleo di concerto con il Settore Performance, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione della performance individuale sopra descritta, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale e non dirigenziale.

Fasi e tempi

La Tabella 5.4 riassume fasi, soggetti istituzionali coinvolti e tempi previsti per l'attuazione nel nostro Ateneo del ciclo della performance ed i dettagli dell'iter di predisposizione e approvazione dei documenti indicati in tabella, coerentemente con quanto previsto dal D.Lgs 150/2009, dalle delibere CIVIT (finché ha avuto competenza in materia di performance) e delle indicazioni nelle Linee Guida ANVUR.

Tabella 5.4 Fasi e Tempistica di realizzazione

| FASE | TEMPISTICA | ATTORI | DOCUMENTI |
|---|--|--|--|
| Definizione linee strategiche di Ateneo: Definizione di Missione, visione e valori Individuazione di stakeholder e delle loro esigenze Analisi di Contesto Individuazione di punti di forza e debolezza Elaborazione strategie Formulazione linee strategiche | Entro ottobre/novembre anno t-1 (approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 giugno 2019) | Settore per il coordinamento delle attività relative a didattica, ricerca e terza missione. Rettore Senato Cda Direttore Generale Nucleo di Valutazione | Piano Strategico di Ateneo |
| Definizione delle linee d'azione del programma triennale sulla base delle indicazioni del D.M. Selezione indicatori proposti | Entro i termini fissati dal relativo D.M. | Rettore Senato CdA Direttore Generale Nucleo di Valutazione | Programma triennale |
| Definizione obiettivi strategici sulla base del piano strategico e del programma triennale in atto | Entro dicembre anno t-1 | Rettore CdA Direttore Generale Nucleo di Valutazione Settore Performance Responsabili di Area | Albero della Performance |
| Articolazione delle azioni strategiche in piani operativi Assegnazione degli obiettivi alle strutture Definizione di indicatori e target | Entro 31 gennaio anno t | CdA Direttore Generale Nucleo di Valutazione Settore Performance Responsabili di Area Responsabili di Settore | Piano Integrato |
| Monitoraggio gestione della Performance Verificano i risultati conseguiti in rapporto a quelli attesi Messa in atto di eventuali azioni correttive. | Con cadenza semestrale durante l'anno t | Direttore Generale Nucleo di Valutazione Settore Performance Responsabili di Area Responsabili di Settore | Relazione di monitoraggio della Performance |
| Valutazione del DG | Entro 30 aprile anno t+1 | Nucleo di Valutazione | Proposta valutazione del DG al Rettore e CdA |
| Valutazione Personale | Entro 30 aprile anno t+1 | Cda Direttore Ufficio Performance | Relazione sulla Performance |
| Validazione Relazione della Performance | Entro 30 giugno anno t+1 | Nucleo di Valutazione | Delibera del Nucleo di valutazione |
| Distribuzione della premialità sulla base dei risultati della performance organizzativa ed individuale | Entro ottobre anno t+1 | Direttore CdA Ufficio Performance | |

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1. ATTORI COINVOLTI NELLA GESTIONE DEL RISCHIO

2.3.1.1. Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione

La presente sottosezione del PIAO dedicata ai Rischi Corruttivi e alla Trasparenza è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della L. n. 190 del 2012, formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale relativamente alle strategie di creazione di valore pubblico.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere i rischi corruttivi, sono quelli indicati nel D.M. n.132/2022, nel nuovo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 approvato da ANAC con delibera n.7 del 17 gennaio 2023 e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Ad avviso di ANAC va privilegiata una nozione ampia di valore pubblico *"intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socioeconomici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo"*.

Dunque, nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa, pertanto, **la creazione del valore pubblico in tal senso diventa il primo obiettivo strategico dell'Ateneo**.

Ciò implica, che le amministrazioni debbano considerare nella mappatura dei processi anche quelli correlati agli obiettivi di valore pubblico e fare in modo che gli stessi siano presidiati da misure di prevenzione della corruzione.

Il contrasto e la prevenzione della corruzione sono, dunque, estremamente indicativi della qualità delle istituzioni e, quindi, presupposto necessario per la creazione di valore pubblico, inteso come valore riconosciuto da parte della collettività sull'attività dell'amministrazione in termini di utilità ed efficienza.

In altre parole, *"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."*

Se, dunque, il primo obiettivo generale che l'Amministrazione si è posta è quello del valore pubblico, esso è declinato in obiettivi strategici, riguardanti anche la trasparenza, che ne favoriscono la creazione.

In particolare, l'Università degli Studi "G. d'Annunzio" pianifica, per il triennio 2025-2027, di perseguire obiettivi strategici negli ambiti previsti dal PNA 2022, come indicato nel dettaglio all'Allegato n.06:

- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR;
- revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi)
- promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di vertice (trasparenza ed imparzialità dei processi di valutazione) (modifiche al codice di comportamento e regolamentazione della rotazione ordinaria);
- incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli *stakeholder*, sia interni che esterni;
- miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione *"Amministrazione trasparente"*;
- miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno;
- digitalizzazione dell'attività di rilevazione e valutazione del rischio e di monitoraggio;
- individuazione di soluzioni innovative per favorire la partecipazione degli *stakeholder* alla elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione;
- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'ente anche ai fini della promozione del valore pubblico;
- miglioramento del ciclo della *performance* in una logica integrata (*performance*, trasparenza, anticorruzione);
- promozione di strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche (ad esempio costituzione/partecipazione a Reti di RPCT in ambito territoriale);
- consolidamento di un sistema di indicatori per monitorare l'attuazione del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO integrato nel sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
- integrazione tra sistema di monitoraggio del PTPCT o della sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni;
- miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente;
- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici e alla selezione del personale;

- coordinamento della strategia di prevenzione della corruzione con quella di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo. Con l'introduzione del Piano Integrato, il Piano di prevenzione della corruzione, comprensivo della programmazione sulla attuazione delle disposizioni in materia di Trasparenza, diventa la sottosezione 2.3 ai sensi del combinato disposto dell'art. 1, co. 8, l. n. 190/2012 e dell'art. 6, co. 2, d.l. n. 80/2021, D.M. n. 132/2022. Inoltre, il presente documento recepisce le ultime versioni del Piano Nazionale Anticorruzione, in particolare il nuovo PNA 2022 approvato dall'ANAC con delibera n.7 del 17 gennaio 2023 e successivi aggiornamenti.

In quest'ultimo atto il Consiglio dell'Autorità ha consolidato tutte le indicazioni fornite fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e ritenendo quindi superate le indicazioni contenute nelle parti generali dei precedenti PNA. Si rammentano, tra i precedenti atti legislativi, l'aggiornamento 2017 al PNA 2016, emanato con delibera ANAC n. 1208 del 22/11/2017 che dedica buona parte del suo contenuto agli Atenei, l'aggiornamento 2018 al PNA 2017, emanato con delibera ANAC n. 1064 del 21/11/2018 e, da ultimo, il PNA 2019 2021 approvato in via definitiva con delibera n. 1054 del 13 novembre 2019.

In ogni caso, fin dall'entrata in vigore della normativa sulla prevenzione della corruzione, l'Università degli Studi "G. d'Annunzio" ha proceduto a predisporre appropriati piani triennali, avendo cura di comunicarli a tutti i suoi dipendenti e collaboratori e di pubblicarli nella pagina dedicata della sezione Amministrazione Trasparente del sito internet di Ateneo ai fini anche delle opportune verifiche da parte dell'ANAC.

Scopo del PTPCT è quello di compiere un'analisi e una valutazione dei rischi specifici di corruzione in seguito all'acquisizione della mappatura dei processi e del registro degli eventi rischiosi, al fine di individuare gli interventi organizzativi più appropriati volti a prevenirli. Il presente Piano è frutto di un attento e intenso lavoro coordinato dal RPCT di Ateneo – sulla scia anche delle indicazioni ricevute dagli organi di indirizzo politico e amministrativo – che ha coinvolto il magnifico Rettore, il Direttore Generale, i Dirigenti di Area e di Divisione, i Responsabili di Settore, i Segretari di Dipartimento, e la struttura di supporto al RPCT.

Lo stesso è stato approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta odierna contestualmente al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, data la loro necessaria sinergia; il PIAO include, infatti, tra gli obiettivi di performance organizzativa e individuale, anche quelli previsti per l'implementazione e l'attuazione della presente sezione.

La programmazione dettagliata per il 2025 e la pianificazione per le annualità 2026- 2027 degli interventi in materia di anticorruzione sono contenute all'Allegato n.06. La programmazione per il 2025 e la pianificazione per le annualità 2026-2027 in materia di trasparenza saranno oggetto di trattazione specifica al paragrafo dedicato e in dettaglio all'Allegato n.07.

2.3.1.2. Soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione

Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) svolge un fondamentale ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio in fase di predisposizione del PTPCT e di monitoraggio. Tuttavia, tale preminente ruolo non diminuisce in nessun caso l'importanza della partecipazione degli altri attori al processo. Al contrario, l'intero sistema di prevenzione dei rischi corruttivi è tanto più efficiente quanto più è efficace il contributo attivo di tutti gli attori dell'organizzazione.

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) costituisce il punto di riferimento interno funzionale ad ogni amministrazione per l'attuazione della normativa relativa alla materia della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Tale figura è prevista dall'art. 1, comma 7, della L. n. 190/2012, come novellato dal d.lgs. 97/2016, il quale stabilisce che «l'organo di indirizzo individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza» (RPCT).

Quello dell'RPCT risulta quindi essere un ruolo centrale e determinante, regista assoluto della complessa strategia di prevenzione della corruzione e che richiede il continuo coordinamento con tutte le strutture dell'Amministrazione.

Il ruolo suddetto è stato ulteriormente rafforzato dal citato D.lgs. 97/2016 che ha unificato in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e di Responsabile della trasparenza, prevedendo in capo allo stesso poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative.

Il Consiglio di amministrazione, nella seduta n.517 del 21.12.2021 prot.n.105063¹ ha affidato il ruolo di **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)** al **Prof. Enzo Fimiani**. I suoi compiti principali sono:

1. proporre all'organo di indirizzo politico l'approvazione e le modifiche del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione verificandone l'efficace attuazione ed idoneità;
2. definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione;
3. verificare l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività per le quali è più elevato il rischio che siano

¹ Di seguito, il Decreto di nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza:

https://unich.etrasparenza.it/archiviofile/unich/archivio_file/Altri_contenuti/RCPT2022.pdf

commessi reati di corruzione;

4. pubblicare nel sito web dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e trasmetterla all'organo di indirizzo;

5. riferire all'organo di indirizzo politico sull'attività svolta;

6. curare che nell'amministrazione siano rispettate le disposizioni del D. Lgs. 39/2013 sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi.

Per garantire l'ottemperanza alle funzioni elencate, l'Università degli Studi "G. d'Annunzio" si adopera costantemente al fine di garantire all'RPCT:

- l'indipendenza della funzione dall'ambito politico gestionale e il coinvolgimento in ambiti con riflessi sul sistema dei controlli interni;
- l'accesso alle banche dati di riferimento per le verifiche inerenti al ruolo;
- la possibilità di coordinarsi e richiedere supporto per l'accertamento di fatti oggetto di segnalazione con il Nucleo di Valutazione, il Collegio dei Revisori dei Conti.

Sotto il profilo collaborativo nei confronti del RPCT, l'Ufficio procedimenti disciplinari (UPD) ha uno specifico ruolo nell'ambito della predisposizione e dell'aggiornamento del Codice di comportamento. Cura l'esame delle segnalazioni di violazioni delle norme comportamentali e, in collaborazione con l'Area Risorse umane, la raccolta dei dati sulle condotte illecite accertate e sanzionate.

Il network di cooperazione, coordinamento e dialogo instaurato con i soggetti e gli organi sottoindicati permette al RPCT di essere informato su eventuali criticità emerse in fase di attuazione delle misure, di eventuali fatti corruttivi tentati o realizzati all'interno dell'apparato organizzativo dell'Ateneo, e di eventuali rilievi o contestazioni sull'inadempimento degli obblighi di pubblicazione.

Struttura di supporto al RPCT

Per permettere al RPCT di svolgere il proprio ruolo con autonomia ed effettività è stato istituito, presso la Divisione 6 "Organizzazione, Gestione Esecutiva e Monitoraggio Piano Integrato" il Settore Anticorruzione, Trasparenza e Privacy.

Con riferimento alle attività che il RPCT è chiamato a svolgere, il Settore garantisce supporto:

- nelle attività di aggiornamento della presente sottosezione e dei relativi allegati;
- nell'attività di gestione del rischio corruttivo;
- nel monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza proponendo, ove ritenuto necessario, specifiche modalità di svolgimento di verifiche, ispezioni e controlli sull'applicazione delle stesse;
- nelle attività istruttorie avviate dal RPCT in caso di segnalazioni su violazioni di norme comportamentali o riconducibili all'attuazione delle misure di prevenzione e nell'ambito dell'istituto del *whistleblowing*;

Organo di indirizzo politico

Il sistema delineato dalla legge 190/2012 attribuisce agli organi di indirizzo - Rettore, Senato accademico e Consiglio di amministrazione per le rispettive competenze - un ruolo centrale e determinante nella definizione degli obiettivi strategici dell'Ateneo anche sotto il profilo della prevenzione della corruzione ed in particolare per la promozione di maggiori livelli di trasparenza.

La cultura della legalità e della trasparenza dell'azione amministrativa rappresenta un elemento di importanza strategica, e come tale è tradotta in obiettivi di performance organizzativa, come meglio descritto nella sottosezione 2.1 dedicata alla Performance, a cui si rimanda per eventuali approfondimenti. Più precisamente, la prevenzione della corruzione e l'attuazione della trasparenza sono declinati negli obiettivi e nelle misure generali e specifiche individuate dai citati organi ed elencati al paragrafo sub 1.1

Organismo indipendente di valutazione

Il Nucleo di Valutazione di Ateneo (NVA) svolge nelle Università – tra le altre - le funzioni attribuite dal d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV). Ha acquisito – soprattutto con le più recenti modifiche alla disciplina del d.lgs. 33/2013 e della legge 190/2012 - un ruolo maggiormente incisivo nel processo di attuazione delle azioni di prevenzione della corruzione e, in particolar modo, nell'attuazione degli obblighi di pubblicazione imposti dalla normativa citata. Sotto lo specifico aspetto della realizzazione del sistema di prevenzione della corruzione, è chiamato a rafforzare il raccordo tra le misure di prevenzione e gli strumenti di miglioramento delle performance, a verificare i risultati delle attività

svolte ricevendo anche le eventuali segnalazioni, da parte del Responsabile, di disfunzioni sull'attuazione delle azioni di prevenzione della corruzione e di trasparenza. Il Nucleo di Valutazione, inoltre, verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si tengano in considerazione gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e, in particolar modo, gli obiettivi di trasparenza; verifica, inoltre, che la programmazione delle azioni di prevenzione della corruzione e di trasparenza sia coerente con gli obiettivi strategico – gestionali al fine della validazione della Relazione sulla performance. Con particolare riferimento al processo di gestione del rischio corruttivo, offre un supporto metodologico al RPCT. Esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento ed attesta, a cadenza annuale ed in base alle modalità di volta in volta indicate dall'ANAC con apposita delibera, l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.

Dirigenti e Responsabili

I Dirigenti delle Aree dell'Amministrazione centrale, i Responsabili di Divisione ed i Responsabili di Settore, ognuno per quanto di rispettiva competenza:

- Partecipa al processo di gestione del rischio effettuando attività di analisi, di valutazione, di proposta e definizione delle misure di prevenzione;
- collabora col RPCT nella fase di monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione;
- assicura l'osservanza del Codice di cui al D.P.R. n. 62/2013 e del Codice di comportamento dei dipendenti della Sapienza adottato con Decreto Rettorale n. 1528 del 27 maggio 2015, da parte del personale assegnato all'Area di competenza, attivando tutte le azioni previste in caso emergano violazioni;

svolge attività informativa nei confronti del RPCT.

partecipano al processo di gestione del rischio individuando e proponendo le misure di prevenzione relative ai processi di competenza; assicurano la qualità, l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, l'omogeneità, nonché la facile accessibilità delle informazioni, sotto il coordinamento del RPCT, ai fini degli adempimenti del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.;

assicurano l'osservanza del Codice di comportamento di cui al D.P.R. n. 62/2013 e del Codice di comportamento dei dipendenti da parte del personale assegnato alla struttura, attivando tutte le azioni previste in caso emergano violazioni;

svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, segnalando tempestivamente al RPCT ogni anomalia riscontrata, anche sotto il profilo della mancata attuazione delle misure previste nella presente Sottosezione, proponendo eventuali azioni correttive.

Dipendenti e collaboratori

Le/i dipendenti e Le collaboratrici ed I collaboratori non strutturati che prestano servizio:

- possono essere coinvolte/coiuvolti nel processo di gestione del rischio, sotto il coordinamento della rispettiva direttrice/del rispettivo direttore di Area, della/del Responsabile di Divisione, della/del Responsabile di Settore, della/del Preside, della Direttrice/Direttore di dipartimento e del centro;
- assicurano la collaborazione al RPCT, garantendo ogni comunicazione di dati o di informazioni richiesta; sotto tale profilo, si evidenzia che la mancata collaborazione alle richieste del RPCT da parte delle dipendenti/dei dipendenti è suscettibile di essere sanzionata disciplinarmente;
- segnalano eventuali situazioni di illecito al proprio superiore gerarchico di cui siano venuti a conoscenza, nonché ogni altra fattispecie rilevante ai fini della prevenzione della corruzione.

Si rende noto, inoltre, che l'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione invitava a valutare l'opportunità di nominare i docenti quali Referenti Trasparenza e Anticorruzione. In tale direzione si è mosso l'Ateneo, che ha ritenuto non opportuna la nomina a RPCT del Direttore Generale, ovvero del Dirigente della Programmazione economica, Bilancio, Patrimonio e Controllo di gestione, ed ha proceduto alla nomina di un professore con profonda conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione.

Inoltre, all'interno di ciascuna struttura decentrata è stato individuato un referente TAC (Trasparenza e Anticorruzione).

La funzione dei referenti TAC è quella di:

- 1) fare da tramite tra il RPCT e la propria struttura organizzativa per tutto quanto attiene agli obblighi di trasparenza;
- 2) fare da raccordo tra il RPCT e il Direttore o Presidente della struttura organizzativa in cui opera allo scopo di favorire la realizzazione di tutti gli adempimenti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione (ad esempio curando gli aspetti organizzativi e comunicativi, il monitoraggio dei contenuti pubblicati o da pubblicare su amministrazione trasparente, i processi di monitoraggio sotto il profilo dell'anticorruzione, il raccordo con i portatori di interesse della struttura organizzativa di riferimento, ecc.);
- 3) svolgere attività di monitoraggio/presidio di tutti gli adempimenti previsti in relazione a competenze e ambiti di attività svolta dalla propria struttura secondo quanto previsto dalla normativa, in relazione alle indicazioni del Responsabile trasparenza ed anticorruzione ed in raccordo con il Direttore della struttura organizzativa di cui è parte, al fine di favorire un continuo presidio degli adempimenti necessari.

Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (RASA)

Per l'attuazione di tutti gli adempimenti - nell'ambito degli appalti - connessi all'iscrizione nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), è stato individuato il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante di Ateneo (RASA), appositamente incaricato con decreto dirigenziale. Per l'Università degli Studi "G. d'Annunzio", il ruolo di Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) è stato attribuito all'Inga. Emilia Simone.

2.3.1.3. Processo e modalità di predisposizione della sezione anticorruzione e trasparenza

Il processo di formulazione e attuazione delle strategie in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza si realizza mediante un'azione coordinata tra strategia nazionale e strategia interna all'amministrazione. A tale scopo, il RPCT definisce la struttura generale del Piano, avvalendosi, quanto agli aspetti più tecnici, quali ad esempio la valutazione delle aree di rischio o lo studio di fattibilità delle iniziative in materia di prevenzione del rischio, del contributo e della collaborazione costante dei dirigenti e dei titolari delle varie posizioni organizzative, con particolare riguardo a coloro che operano in aree maggiormente esposte al rischio corruttivo. Il Piano è approvato dal Consiglio di amministrazione su proposta del RPCT in concomitanza dell'adozione del PIAO.

Diffondere la conoscenza del Piano è infatti azione indispensabile per accrescere nella complessa e variegata comunità universitaria la consapevolezza dei rischi legati alla fattispecie corruttiva e la conoscenza delle misure di prevenzione scelte dall'Ateneo, e, al contempo, un comportamento virtuoso ai fini della promozione della cultura della legalità, dell'etica e della professionalità, quali valori fondamentali di una istituzione pubblica oltre che fonte primaria di prevenzione.

Interviene, in qualità di OIV, anche il Nucleo di Valutazione con il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano con quelli indicati nel Piano della Performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori (art. 44, D.lgs. 33/2013). Anche l'art. 1, comma 8-bis della Legge 190/2012 pone in capo all'OIV la verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, sui piani triennali per la prevenzione della corruzione affinché siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale; l'OIV accerta altresì che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

Si sottolinea come l'integrazione è tra i principi metodologici che devono guidare la progettazione e l'attuazione del processo di gestione del rischio, soprattutto a seguito dell'adozione del PIAO. Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio corruzione, è necessario che il Piano sia efficacemente coordinato con tutti i principali strumenti di programmazione presenti all'interno dell'amministrazione.

Lo stesso art. 1, comma 8, della Legge 190/2012, nel prevedere che gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, definiti dall'organo di indirizzo, costituiscono il contenuto necessario degli atti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, stabilisce la necessità di un coordinamento a livello di contenuti che le amministrazioni sono tenute a sviluppare ed assicurare.

Il RPCT vigila annualmente sull'attuazione delle misure previste nel Piano, i cui esiti confluiscono nella relazione annuale dello stesso, da predisporre ai sensi dell'art. 1, co. 14, della L. 190/2012 nella quale è data evidenza, anche riportando le opportune motivazioni, della conferma del PTPCT adottato per il triennio.

Una volta approvato, il Piano è pubblicato, non oltre un mese dalla sua adozione, sul sito istituzionale dell'amministrazione nella sezione "Amministrazione trasparente", unitamente a quelli degli anni precedenti.

Il Piano è aggiornato ogniqualvolta emergano rilevanti mutamenti organizzativi dell'Amministrazione tali da influire sullo stesso, e comunque in seguito a:

- normative sopravvenute che impongano ulteriori adempimenti;
- normative sopravvenute che modifichino le finalità istituzionali dell'amministrazione;
- emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del Piano;
- nuovi indirizzi o direttive contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione.

Si evidenzia che l'omessa adozione di un nuovo Piano è sanzionabile dall'Autorità ai sensi dell'art. 19, co. 5, del D.L. 90/2014.

2.3.2. GESTIONE DEL RISCHIO

2.3.2.1. Analisi del contesto

La stesura del PTPCT si fonda sui principi del Risk Management così come disciplinato dalla norma UNI ISO31000:2010, la quale fornisce indicazioni relative a:

- l'impegno costante da parte della direzione per l'introduzione di un'efficace gestione del rischio e per
- la relativa definizione di politica e obiettivi;
- la progettazione della struttura di riferimento per gestire il rischio;
- la definizione delle responsabilità;
- l'integrazione della gestione del rischio nei processi organizzativi;
- l'assegnazione delle risorse;
- i meccanismi di comunicazione e di reporting (interni ed esterni);
- l'attuazione della gestione del rischio;
- il monitoraggio, il riesame e il miglioramento continuo della struttura di riferimento.

Il processo di gestione del rischio indicato dalla norma comprende, in particolare, un piano per la comunicazione e consultazione degli *stakeholder*, la definizione del contesto (esterno e interno), la mappatura dei processi dell'organizzazione, l'identificazione, l'analisi e la valutazione dei rischi, il relativo trattamento con misure appropriate e il monitoraggio e riesame del processo stesso.

I principi e gli elementi salienti della suddetta norma sono stati ripresi e approfonditi dall'ANAC all'interno dell'Allegato 1 al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019-2021 "*Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi*", che fornisce istruzioni utili per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del "Sistema di gestione del rischio corruttivo", individuando diverse fasi in cui articolare il processo. Seppur in continuità con i precedenti Piani, tale Allegato aggiorna alcune indicazioni metodologiche allo scopo di indirizzare meglio le pubbliche amministrazioni chiamate ad applicare la normativa, verso un approccio sostanziale, piuttosto che meramente formale, alla prevenzione della corruzione.

Le fasi principali del sistema di gestione del rischio sono:

1) l'analisi del contesto [analisi del contesto esterno, analisi del contesto interno], fase attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera (analisi del contesto esterno) o per via delle caratteristiche organizzative interne (analisi del contesto interno). L'analisi del contesto interno include una *mappatura dei processi*, ovvero la rilevazione e l'analisi di tutti i processi organizzativi;

2) la valutazione del rischio [identificazione, analisi e ponderazione del rischio], fase del processo in cui il rischio è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive o preventive (trattamento del rischio);

3) il trattamento del rischio [identificazione e programmazione delle misure], 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.

A tali fasi se ne affiancano due ulteriori trasversali:

1) consultazione e comunicazione, fase potenzialmente contestuale a tutte le altre fasi del processo di gestione del rischio che consta di due attività principali: a) il coinvolgimento dei soggetti interni ed esterni per il reperimento delle informazioni necessarie alla migliore personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione dell'amministrazione e b) l'attività di comunicazione interna ed esterna delle azioni intraprese e da intraprendere;

2) monitoraggio e riesame, fase attraverso la quale verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione (attività continuativa) nonché il complessivo funzionamento del processo stesso (attività ad intervalli programmati).

Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno consiste nell'analisi delle caratteristiche ambientali che possono favorire il verificarsi di eventi corruttivi, attraverso l'identificazione delle cause e dei soggetti che a vario titolo interagiscono con l'amministrazione, in un rapporto input/output.

Attraverso questo tipo di analisi si intende favorire la predisposizione di PTPCT contestualizzati e, quindi, potenzialmente più efficaci a livello di ogni specifica amministrazione. L'obiettivo è quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi. Al fine di una puntuale contestualizzazione del presente Piano, risulta indispensabile l'analisi delle dinamiche socio-territoriali del contesto di riferimento, necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa veicolare all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui la stessa opera.

Da un punto di vista demografico, rispetto al territorio, (che si estende per 10.794 Km²), la Regione Abruzzo appare limitata e la densità di popolazione risulta modesta anche a causa della rilevante quota di territorio morfologicamente montano; il territorio regionale è infatti per il 65,3% di natura montuosa e per il 34,7% di natura collinare; la quota del territorio montano abruzzese sul totale delle zone montane dell'intero territorio nazionale, si attesta al 6,6%. Il modello insediativo della popolazione mostra una notevole concentrazione nelle aree collinari che accolgono il 70,6% dei residenti mentre nelle aree montane vive il 29,4% della popolazione. La compagine demografica evidenzia un progressivo sbilanciamento verso le età anziane, una riduzione del peso percentuale delle fasce demografiche giovani, e, per quanto riguarda le strutture familiari, un numero medio di figli in diminuzione e un peso crescente delle famiglie composte da una sola persona anziana.

La densità abitativa è di 121,42 ab/kmq a livello regionale, con valori provinciali compresi fra il minimo di L'Aquila (59,52 ab/kmq), passando per i valori intermedi di Chieti (148,92 ab/kmq) e di Teramo (157,74 ab/kmq), fino al valore massimo di Pescara (259,60 ab/kmq).

Per quanto riguarda i valori comunali si registra il minimo regionale a Santo Stefano di Sessanio (3,26 ab/kmq) e il massimo a Pescara (3.469,64 ab/kmq).

La densità di popolazione per provincia è la seguente: L'Aquila 59,52 ab/Kmq, Chieti 148,92 ab/Kmq, Teramo 157,74 ab/Kmq, Pescara 259,60 ab/Kmq. Per quanto attiene l'analisi socio-criminologica, in questa sede si considera l'**indice della criminalità**, l'indicatore sviluppato dal *Sole 24 Ore* relativo all'annualità 2022, per misurare il livello di sicurezza delle 105 provincie italiane e che viene utilizzato a sua volta nell'annuale indagine sulla qualità della vita. L'indice, che prende in considerazione 18 tipologie di crimini, fotografa le denunce registrate relative al totale dei delitti commessi sul territorio nell'anno precedente utilizzando le informazioni estratte dal database interforze dal dipartimento di Pubblica Sicurezza del ministero dell'Interno. Nell'edizione 2022, basata quindi sui dati 2021, i reati risultano in calo dell'8,7% nell'intera Penisola ma gli scenari locali si presentano altamente differenziati.

Chieti è all'ottantesimo posto con 9.871 denunce totali e 2.650,1 ogni 100.000 abitanti. Pescara, invece, si conferma prima provincia in abruzzo per numero di reati, ed al trentaquattresimo posto nella classifica nazionale, con 10.312 denunce annuali e 3.290,9 denunce ogni 100.000 abitanti.

Non a caso, nell'ultima relazione della Dia – Direzione Investigativa Antimafia relativa al secondo semestre del 2021, si legge che *"Il rischio di infiltrazione criminale in Abruzzo continua a provenire da fuori regione essendo lo scenario criminale abruzzese privo di organizzazioni mafiose autoctone"*. Un report che conferma come la nostra regione continui ad essere permeabile agli interessi della criminalità organizzata.

Nella relazione consegnata in Parlamento si legge anche che l'area appenninica è quella maggiormente esposta a fenomeni di infiltrazione di natura economica soprattutto da parte di personaggi della malavita campana e laziale mentre la fascia costiera abruzzese resta la più esposta ad attività illecite quali lo spaccio degli stupefacenti, le estorsioni, lo sfruttamento della prostituzione e i reati predatori favoriti dalla presenza di gruppi criminali per lo più di matrice straniera.

Nello specifico, le mire fuori regione delle consorterie criminali pugliesi si rivolgono prevalentemente al traffico di stupefacenti e a quello che viene denominato "pendolarismo criminale" finalizzato alla commissione di reati predatori. Segnali di queste presenze sono stati colti in Abruzzo, oltre che in Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna e Molise. Non mancano contatti con territori esteri, in particolare l'Albania per l'approvvigionamento di carichi di stupefacenti via mare, ma anche con Spagna, Romania, e Olanda.

In Abruzzo, in particolare nel pescarese e nel teramano, sono particolarmente attive anche le strutture criminali nigeriane i cui interessi si concentrano prevalentemente *"sulla tratta di esseri umani connessa con lo sfruttamento della prostituzione e l'accattonaggio forzoso a cui si associa un progressivo sviluppo nel settore del narcotraffico gestito talvolta in collaborazione con gruppi criminali albanesi"*.

L'interesse fuori regione delle consorterie mafiose campane si rivolge prevalentemente al narcotraffico e al riciclaggio di capitali.

Nell'Aquilano l'attività di contrasto soprattutto preventiva continua a concentrarsi sugli aspetti economico-finanziari con l'obiettivo primario di preservare il locale tessuto imprenditoriale da qualsiasi forma di permeabilità agli interessi criminali specie laddove impegnato negli appalti per la ricostruzione "post sisma". A tal proposito, la presidente della Corte di appello dell'Aquila, Fabrizia Francabandera, ha evidenziato: *"Quanto alle fenomenologie criminali che hanno interessato il territorio del distretto, merita di essere segnalata la preoccupazione espressa, ancora una volta, dal procuratore della Repubblica di Vasto per il concreto pericolo di infiltrazioni criminali per la vicinanza ad aree ad alta concentrazione malavitosa e per l'insediamento di soggetti appartenenti alla criminalità organizzata a causa della vicinanza ad aree ad alta concentrazione malavitosa e per l'insediamento di soggetti appartenenti anche alla criminalità organizzata campana e calabrese"*.

Inoltre, al fine di rilevare l'impatto che l'emergenza COVID-19 ha avuto sui fenomeni corruttivi, l'associazione "Libera" ha affidato a DEMOS l'incarico di indagare la percezione sociale di quanto la pandemia stia generando condizioni favorevoli al propagarsi delle mafie, della criminalità organizzata e della corruzione. Sull'analisi condotta, si riportano stralci dell'articolo di Repubblica del 21.11.2020.

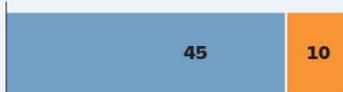
Rapporto tra Covid e diffusione della mafia

AIUTI ECONOMICI E CORRUZIONE

Mi può dire quanto si sente d'accordo con le seguenti affermazioni?

■ Molto d'accordo ■ Moltissimo d'accordo

Gli aiuti economici del governo destinati alle imprese e all'economia in crisi a causa del Covid-19 stanno favorendo la corruzione



Gli aiuti economici del governo destinati alle persone in difficoltà a causa del Covid-19 sono un veicolo di corruzione



Fonte: Sondaggio Demos - Libera, Novembre 2020 (Base: 995 casi)

DOVE INVESTIRE I FONDI EUROPEI

In quali settori dovrebbero essere investiti i Fondi Europei per fronteggiare la crisi del Covid-19? Indichi massimo 2 risposte in ordine di importanza

Valori in % Prima + Seconda risposta



"Oltre il 70% dei cittadini intervistati, infatti, ritiene che, spinta dall'emergenza Covid, la corruzione in Italia si stia diffondendo ancora di più. Mentre, al tempo stesso, la mafia aumenta la sua presenza. E il suo potere. Questa convinzione, peraltro, trova "molto" d'accordo più del 50% degli intervistati. Per la precisione: il 55%, per quel che riguarda l'infiltrazione mafiosa. Si tratta di un'opinione diffusa in tutte le categorie professionali, ma soprattutto fra "i liberi professionisti", che dispongono di antenne particolarmente sensibili, rispetto a questo fenomeno. Il loro grado di percezione, circa la diffusione della mafia, raggiunge l'80%. Coinvolge, cioè, (quasi) tutti. Inoltre, è interessante osservare come, sul piano territoriale, l'attenzione verso l'infiltrazione mafiosa sia particolarmente acuta nel Nord, soprattutto nel Nord Ovest, mentre nel Nord Est è maggiore la sensibilità al fenomeno della corruzione. Che, secondo la maggioranza degli italiani (intervistati da Demos), verrebbe ulteriormente favorita dagli aiuti economici del governo a sostegno delle imprese e, in misura di poco inferiore, alle famiglie in difficoltà. L'indagine di Demos, per Libera, delinea,

dunque, una visione "corrotta" della società, ma soprattutto, delle istituzioni al suo "servizio". In primo luogo, la sanità. Che ha offerto sostegno e aiuto ai cittadini e al territorio, in questa grave emergenza. Ma non nella misura necessaria, perché è ritenuta "corrosa" all'interno e, per questo, indebolita, meno efficiente. Si tratta di una valutazione espressa da 8 italiani su 10 intervistati. Dunque: quasi tutti. E, per questa ragione, tre quarti degli italiani intervistati ritengono che i fondi europei dovrebbero essere investiti anzitutto nella sanità. Una convinzione che raggiunge i livelli più elevati nel Mezzogiorno, dove il sistema sanitario, di fronte a questa emergenza, ha dimostrato tutti i suoi limiti. È significativo osservare come, dopo il sistema sanitario, il settore verso il quale i cittadini pensano sia necessario destinare i "Fondi Europei" sia la scuola. Insieme al sistema universitario e alla ricerca.

Dunque, la crisi pandemica ha accentuato la domanda di sicurezza sociale e personale, attraverso maggiori interventi del (e sul) sistema sanitario. Ma, al tempo stesso, ha spinto a guardare avanti. Verso il futuro. Investendo sulla ricerca, sulla scuola. E, dunque, sulle giovani generazioni"

Per quanto, invece, riguarda i fenomeni di criminalità organizzata e di corruzione nel territorio di riferimento, la fotografia sulla percezione e presenza delle mafie e della corruzione in Abruzzo è stata scattata da Libera nel rapporto **Liberaldee**, una ricerca sociale, quantitativa e qualitativa, condotta sull'elaborazione di circa 200 questionari nel corso del 2018. Dai dati elaborati da Libera emerge che per oltre quattro rispondenti abruzzesi su dieci la presenza della mafia nella propria zona rappresenta un fenomeno marginale. Solo il 22,3% degli intervistati ritiene, infatti, il fenomeno mafioso preoccupante e la sua presenza socialmente pericolosa. Secondo i rispondenti, tra le attività principali della mafia in Abruzzo vi sono innanzitutto il traffico di stupefacenti (62,7%) e poi, a seguire, appalti truccati (38,8%) e il controllo del lavoro irregolare (31,3%). Altre attività indicate come tipiche delle mafie sul territorio sono la corruzione dipendenti pubblici (26,9%), lo sfruttamento della prostituzione (17,9%) e lo smaltimento illecito di rifiuti (16,4%). Tra i fattori sociali considerati rilevanti per l'adesione a gruppi mafiosi, spicca in Abruzzo, l'assenza di istituzioni e di una cultura diffusa della legalità (38,6%). In seconda battuta, sono indicate le difficoltà economiche e in ambito lavorativo (27,7%) e il ruolo della famiglia e del contesto di riferimento (26,7%). La percezione della corruzione in Abruzzo risulta abbastanza diffusa per il 60,9% del campione mentre il 15,3% la ritiene molto diffusa. Circa un rispondente abruzzese su tre dichiara di conoscere personalmente o di aver conosciuto in passato qualcuno coinvolto in pratiche corruttive (aver ricevuto o aver offerto tangenti e/o favori indebiti). Ma un marcato smarrimento (o una comprensibile preoccupazione) nel valutare la propria capacità di identificare la natura illecita o irregolare delle altrui richieste affiora anche dalla percentuale non bassa – pari al 17,8% – di intervistati che "non sanno" se hanno ricevuto o meno simili richieste. Lo studio condotto da Libera nel richiamato rapporto **Liberaldee** dimostra, ancora, come la sfera politica rappresenti il principale bersaglio selettivo della sfiducia nei confronti dei cittadini; il coinvolgimento nella corruzione viene, infatti, considerato maggiore significativo nei confronti di membri del governo e del Parlamento (57,4%) e dei partiti (49,5%). A seguire quindi i funzionari pubblici che assegnano appalti (39,6%) e poi gli imprenditori (26,2%). Infine, si segnala che in Abruzzo è più elevata del dato nazionale la quota di coloro che indicano tra le figure coinvolte in pratiche corruttive alcuni esponenti del clero (17,8%). In Abruzzo gli episodi di corruzione non vengono denunciati per timore e sfiducia nelle istituzioni. In particolare: il 75,7% di coloro potrebbero o dovrebbero denunciare fenomeni di corruzione ha paura delle conseguenze, mentre il 39,6% non denuncia per sfiducia nelle istituzioni, in quanto ritiene che l'intero sistema sia corrotto, compresi funzionari che dovrebbero raccogliere le segnalazioni. Il 23,3% degli intervistati in Abruzzo afferma che non presentano denuncia di fronte a fenomeni corruttivi perché ritengono la corruzione un fatto normale.

Dai sondaggi emerge, inoltre, che le azioni ritenute più efficaci per combattere la corruzione si risolvono in atti individuali di denunciare (56,9% degli intervistati). Solo un 17% dichiara che per contrastare la corruzione è utile votare i politici onesti.

Quasi un intervistato su due ritiene che in Abruzzo vi sia la presenza di organizzazioni criminali di origine straniera con caratteristiche simili alle mafie tradizionali italiane. Consistente è anche la percentuale di coloro che non sono in grado di prendere posizione sul tema (oltre quattro su dieci). La quota di incerti cresce leggermente a fronte di una domanda più precisa circa il tipo di criminalità straniera presente nella regione: oltre la metà del campione – afferma infatti di non essere in grado di identificare esattamente l'origine dei gruppi mafiosi stranieri più diffusi nel territorio regionale. Tra coloro che rispondono in modo puntuale alla domanda, invece, prevale l'indicazione della mafia albanese (17,3%) e a seguire quella balcanica (12,2%). In relazione al rapporto tra migrazioni irregolari e mafie, per la metà dei rispondenti un ruolo prevalente è svolto dai gruppi mafiosi tradizionali italiani, mentre per un intervistato su quattro vi è un coinvolgimento maggiore delle mafie straniere. Due rispondenti su tre in Abruzzo sanno che i beni che sono stati confiscati vengono poi dati in uso per fini istituzionali o sociali. Ciò nonostante, la conoscenza dell'esistenza di uno o più beni confiscati in Abruzzo è poco diffusa: meno della metà dei rispondenti ha informazioni al riguardo, un dato decisamente inferiore alla media nazionale. Nella grande maggioranza dei casi – circa otto su dieci – i beni confiscati sono percepiti come una risorsa per il territorio, capace di portare benefici all'intera comunità locale. Per quel che concerne le opinioni relative a quale debba essere l'utilizzo dei beni confiscati, secondo i rispondenti, dovrebbero essere destinati in misura prioritaria a cooperative orientate all'inserimento lavorativo dei giovani (34,2%) e in seconda battuta, alla realizzazione di luoghi pubblici di aggregazione e di educazione alla cittadinanza (25,7%).

Analisi del contesto interno

Dal punto di vista organizzativo, come illustrato dall'organigramma da ultimo deliberato il 31.10.2024, l'Ateneo presenta al proprio vertice il Rettorato e la Direzione Generale (con i suoi Uffici di Staff) e risulta articolato in: Amministrazione Centrale (suddivisa in Aree, Divisioni e Settori), Sistema Bibliotecario di Ateneo, Dipartimenti, Centri di Ateneo e Interateneo, Scuola Superiore "G. d'Annunzio" e Museo d'Ateneo

L'Ateneo si è sempre dimostrato estremamente sensibile e pronto ad attivarsi per evitare i fenomeni di corruzione, anche tramite i propri Regolamenti, tra cui quelli volti a monitorare in maniera attenta i conflitti di interesse e a stabilire criteri oggettivi per la programmazione del reclutamento dei docenti e il trattamento accessorio del personale tecnico.

Per completezza, a tal proposito, la tabella n.1 evidenzia i Regolamenti adottati dall'Ateneo che hanno avuto impatti positivi in tema di prevenzione

della corruzione.

Tabella 1

| Decreto Rettorale di emanazione | Regolamento |
|--|---|
| Emanato con D.R. n. 597 del 15.02.2017, modificato con D.R. n. 3585 del 03.08.2018, modificato con D.R. n. 399 del 22.03.2019, modificato con D.R. n. 18 del 09.01.2020, modificato con D.R. n. 253 del 24.02.2021, modificato con D.R. n. 631 del 20.05.2021 e modificato con D.R. n. 1146 del 31.06.2023 | Regolamento sui doveri accademici dei professori e dei ricercatori, sulle modalità di autocertificazione, verifica e valutazione dei compiti didattici e di servizio agli studenti, nonché di verifica dell'attività di ricerca |
| Emanato con D.R. n. 671 del 14.03.2018 e modificato con D.R. n. 1677 del 31.10.2023 | Regolamento di funzionamento del Presidio della Qualità UdA |
| Emanato con D.R. n. 1924 del 05.12.2022 e modificato con D.R. n. 1877 del 30.11.2023 | Regolamento sull'attività professionale degli avvocati dipendenti dell'Università' degli Studi "G. d'Annunzio" Chieti-Pescara e sul riconoscimento dei relativi compensi professionali |
| Emanato con D.R. n. 1923 del 05.12.2022 | Regolamento per la disciplina del Fondo per Funzioni Tecniche negli Appalti di Lavori, Servizi e Forniture (Art.113 del D. Lgs 18.04.2016, n.50) |
| Emanato con D.R. n. 1924 del 05.12.2022 | Regolamento sull'attività professionale degli avvocati dipendenti dell'Università' degli Studi "G. d'Annunzio" Chieti-Pescara e sul riconoscimento dei relativi compensi professionali |
| Emanato con D.R. n. 1437 del 11.10.2021 | Regolamento progressioni verticali TAB art.22, c.15 D. Lgs. 75-2017 |
| Emanato con D.R. n. 450 del 17.03.2020 | Regolamento per l'istituzione e la gestione telematica dell'albo degli operatori economici qualificati per l'esecuzione dei lavori, la fornitura di beni e la prestazione di servizi |
| Emanato con D.R. n. 17 del 09.01.2020 | Regolamento di Ateneo di disciplina del Tavolo di consultazione permanente con le rappresentanze del sistema produttivo e dei settori professionali |

A seguito dell'approvazione del nuovo organigramma, è stata effettuata per la prima volta una mappatura dei processi finalizzata all'acquisizione del registro degli eventi rischiosi che ha coinvolto tutti i processi in gestione, applicando per la prima volta un criterio di stima del rischio totalmente qualitativo. Tale mappatura è stata completata per la maggior parte dei processi gestiti nell'Amministrazione e si prefigge di essere conclusa nel corso del 2025.

Nell'ambito delle misure specifiche adottate, merita senz'altro menzione l'emanazione-con D.R. n.351 del 7.03.2022- del "*Regolamento relativo ai criteri per la graduazione delle Indennità di Responsabilità e Funzioni Specialistiche di cui al CCNL 2005/2009*" concepito necessariamente anche in appendice all'avvenuta mappatura e alla valutazione del rischio dei singoli Uffici, anche di nuova attivazione/costituzione.

La principale difficoltà riscontrabile nella gestione del rischio corruttivo all'interno di questa Amministrazione resta senz'altro la complessità ed unicità insite nella struttura stessa delle istituzioni universitarie, che sono di fatto concepite come una Amministrazione Centrale ramificata in una molteplicità di Amministrazioni Periferiche, quali i Dipartimenti, in cui opera una particolare eterogeneità di personale - docente, non docente, tecnico ed amministrativo- e ciò, nonostante l'applicazione della normativa richieda, al contrario, un altissimo livello di coordinamento e monitoraggio.

Pertanto, per il 2025 e per le annualità successive, come sopra evidenziato, si programmano anche misure organizzative e ricognitive volte ad uniformare ed adeguare la gestione del rischio corruttivo alla nuova compagine amministrativa e, per quanto possibile, potenziarla.

Valutazione di impatto del contesto interno ed esterno

In seguito all'introduzione del PIAO con l'art.6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, che diventa strumento unitario e integrato nell'ottica di semplificazione degli adempimenti, l'analisi dei contesti esterno ed interno non costituisce solo la prima fase del processo di gestione del rischio corruttivo ma "*diventa il presupposto dell'intero processo di pianificazione per guidare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO*" (cfr. PNA 2022 pag.30).

Come si evince dall'analisi condotta sul contesto esterno, dalle fonti ufficiali utilizzate emerge che il fenomeno della corruzione è fenomeno capillare e trasversale.

Rispetto alle aree, che figurano quali quelle maggiormente esposte al rischio di possibili fenomeni di *maladministration*, l'Università degli Studi "G. d'Annunzio" adotta da tempo ogni accorgimento utile attraverso la previsione di specifiche misure programmate con cadenza annuale e puntualmente monitorate, delle quali si dà evidenza nei paragrafi che seguono.

L'analisi del contesto interno, di contro, non evidenzia situazioni di particolare criticità grazie soprattutto all'efficace azione di monitoraggio delle misure di prevenzione e controllo previste negli anni addietro dall'Ateneo e che si intende potenziare nell'aggiornamento proposto con il presente piano, a testimonianza dell'attenzione e della sensibilità riservate alle attività di prevenzione della corruzione.

Mappatura dei processi

La mappatura dei processi costituisce un momento fondamentale dell'analisi del contesto interno e consiste nell'individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi, in modo da esaminare gradualmente l'intera attività svolta dall'Ateneo al fine di identificare aree che risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Nel corso del 2024 l'Ateneo ha avviato, accelerando in questo modo una serie di attività già in corso, un nuovo progetto di mappatura dei processi organizzativi presenti al suo interno, con lo scopo di arrivare alla composizione di un registro degli eventi a rischio corruttivo sia con riferimento all'amministrazione centrale sia alle strutture periferiche. Ciò in quanto l'Amministrazione nel corso dell'anno 2024 ha proceduto alla approvazione di un nuovo organigramma e alla costituzione ed attivazione di nuove divisioni e settori.

Il progetto, intrapreso per molteplici finalità, tra cui l'aggiornamento della tabella dei procedimenti e la mappatura del rischio, è stato diviso in due fasi in base al livello di dettaglio di mappatura che ci si è prefissati di raggiungere, individuandole come "Sintetica" e "Analitica", sulla base delle indicazioni contenute nell'allegato 1 al PNA 2019 e nel PNA 2022.

Nel 2024 sono state svolte le seguenti attività:

- prosecuzione della mappatura dei processi a rischio;
- compilazione registro degli eventi rischiosi,
- stima del rischio corruttivo in autovalutazione;
- applicazione criterio di stima di tipo interamente qualitativo e non più quantitativo

Per l'annualità 2025 si pianifica la prosecuzione della mappatura dei processi, sulla scorta del nuovo organigramma, e l'implementazione del registro degli eventi rischiosi.

Si segnala, infatti, lo sforzo profuso dall'Ateneo nella direzione di una progressiva unificazione delle due mappature -relative ai processi di performance e di anticorruzione- dal momento che ha integrato quanto più possibile gli obiettivi di performance con le misure di prevenzione della corruzione. Si segnala inoltre, l'adozione virtuosa del software sprint per la gestione del ciclo della performance in funzione di una integrazione del monitoraggio dei due cicli.

2.3.2.2. Valutazione del rischio

Il processo di gestione del rischio corruttivo deve ovviamente essere progettato ed attuato tenendo ben presente la sua principale finalità, ossia favorire, attraverso misure organizzative sostenibili, il buon andamento e l'imparzialità dell'attività amministrativa.

Non a caso, dunque, il processo di gestione del rischio si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica al fine di produrre continuo miglioramento: la mappatura dei processi, l'analisi e la valutazione del rischio agevolano il processo decisionale aggiornando costantemente le informazioni disponibili.

In particolare, l'individuazione delle aree di rischio ha lo scopo di far emergere delle attività dell'Ateneo che devono essere presidiate più di altre mediante particolari misure di prevenzione, laddove per rischio l'Autorità intende *"l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento. Per "evento" si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente"*.

L'art. 1, comma 16, lett.a della Legge n. 190/2012 procedeva già ad una prima individuazione delle aree cardine indicando che le pubbliche amministrazioni assicurano i livelli essenziali delle prestazioni con particolare riferimento ai procedimenti di:

- Autorizzazione o concessione;
- Scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;
- Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, attribuzioni di vantaggi economici a persone ed enti pubblici e privati;
- Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

In seguito, con l'Allegato 2 del PNA 2013 e con l'Aggiornamento 2015 al PNA sono state individuate aree di rischio generali:

- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- Contratti pubblici;
- Acquisizione e gestione del personale;
- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni,
- Incarichi e nomine;
- Affari legali e contenzioso.

Inoltre, con il PNA 2017 vengono inserite anche aree di rischio specifiche delle Istituzioni Universitarie:

- Gestione delle attività di ricerca;
- Gestione della didattica;
- Reclutamento dei docenti;
- Gestione delle autorizzazioni dei professori universitari allo svolgimento di attività esterne;
- Gestione degli enti e delle attività esternalizzate dalle università.

La valutazione del rischio si articola in tre fasi: l'identificazione, l'analisi e la ponderazione.

Identificazione del rischio

Il PNA 2022 è chiaro nel definire il processo come il livello **minimo** di analisi per l'identificazione dei rischi, ammissibile, pertanto, solo per amministrazioni di dimensioni organizzative ridotte. Per questo motivo, l'Università degli Studi "G. d'Annunzio" ha programmato anche per l'anno 2025 di sviluppare l'identificazione dei rischi con un maggior livello di dettaglio, individuando come oggetto di analisi le **singole attività** di processo. Ciò, integrando in modo efficiente la tabella dei procedimenti, che pure è in costante aggiornamento, con il redigendo "Registro degli eventi Rischiosi" suggerito dall'Autorità, e la mappatura dei processi a rischio, di pari passo con la costituzione e la successiva attivazione degli Uffici previsti nell'Organigramma da ultimo deliberato il 24.10.2023.

Analisi e ponderazione del rischio

L'analisi del rischio si prefigge una più approfondita comprensione degli eventi rischiosi identificati perseguendo il duplice obiettivo di analizzare i cosiddetti "*fattori abilitanti della corruzione*" - ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione - e di stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle relative attività.

Ciò, al fine di individuare i processi e le attività del processo su cui concentrare l'attenzione, sia per il rafforzamento delle misure del trattamento del rischio, sia per agevolare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio, questa amministrazione ha scelto fino ad oggi di:

- Scegliere un approccio valutativo di tipo misto, ovvero sia qualitativo che quantitativo dal momento che l'esito dell'analisi è costituita da un giudizio di tipo numerico che fotografa il grado di esposizione al rischio dell'Ufficio ma la rilevazione del dato è effettuata attraverso colloqui esplicativi che supportano forme di autovalutazione da parte dell'U.O.R.;
- Individuare come criteri di valutazione dell'esposizione al rischio gli indicatori di stima del livello di rischio (*key indicators*) mutuati da quelli suggeriti nell'Allegato 1 al PNA 2019, che è riferimento di indicazioni metodologiche per le amministrazioni ancora rimasto insuperato;
- Rilevare le informazioni per mezzo dell'Ufficio di supporto al RPCT che raccoglie l'autovalutazione (*c.d. self assessment*) dei responsabili delle unità organizzative coinvolte nello svolgimento del processo, al fine di effettuare una stima del rischio supportata da dati il più possibile oggettivi in quanto frutto del *matching* dei dati in possesso dell'Ufficio esposto con i dati conosciuti dal RPCT;
- Formulare un giudizio sintetico, di tipo quantitativo ovvero numerico, per ragioni di *brevitas*.

A partire dall'anno 2023, al fine di uniformarsi alle indicazioni metodologiche fornite dall'Autorità già nel PNA 2019 e ribadite nel PNA 2022, l'Ateneo ha avviato la mappatura dei processi a rischio e l'individuazione di un registro degli eventi rischiosi, attraverso il sistema dell'autovalutazione delle Unità Operative Responsabili di Processo, applicando per la prima volta un criterio di stima del rischio di tipo interamente qualitativo abbandonando definitivamente il criterio quantitativo, in modo da rilevare più correttamente il livello di esposizione complessivo dell'unità oggetto di analisi, dandone adeguata motivazione alla luce dei dati e delle evidenze raccolte.

Tale approccio, infatti, diventa fondamentale per agevolare la fase della ponderazione del rischio che ha come finalità proprio quella di stabilire le **azioni** da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e definire le **priorità** di trattamento dei rischi.

2.3.2.3. Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio consiste nell'individuare misure organizzative idonee a contrastare i rischi corruttivi.

Gli interventi pianificati tengono conto dell'analisi del contesto esterno, interno e degli esiti della mappatura dei processi effettuata finora e sono conformi alle misure previste dagli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza dell'Ateneo.

Misure specifiche per il sistema universitario

L'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione (delibera n. 1208 del 22 novembre 2017) -contenente una Sezione specifica dedicata alle "Istituzioni Universitarie"- e l'Atto di indirizzo n. 39 del MIUR (oggi MUR) del 15 maggio 2018, hanno dettato principalmente raccomandazioni volte alla riorganizzazione di singoli settori ovvero di singoli processi relativi al contesto universitario, al fine di ridurre le condizioni che possono, anche potenzialmente, favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

Nei sopra citati documenti, gli ambiti presi in considerazione sono: **"Attività di Ricerca", "Attività Didattica", "Reclutamento", "Codice Etico, codice di comportamento e procedimento disciplinare", "Enti partecipati ed esternalizzazione di servizi"**.

Nei successivi punti, tenuto conto dell'analisi dei processi condotta, si riportano le azioni realizzate nel 2023 e le misure per gli ambiti del contesto universitario da programmare per il 2025 e per il biennio successivo negli ambiti sopra indicati.

"Attività di Ricerca"

Nel 2023 è stata data piena attuazione alle indicazioni ministeriali con riferimento alla prevenzione della corruzione in materia di ricerca, contenute nella direttiva sopra citata in quanto è stata definitivamente attivata la sottosezione di "Dati Ulteriori" contenente tutti i dati relativi ai progetti di ricerca e denominata "Progetti di ricerca e facilities di Ateneo".

Nell'annualità 2024 è stato poi raggiunto l'obiettivo di performance trasversale volto ad attivare la sottosezione "Facilities di Ateneo" della sezione "Dati Ulteriori" del portale Amministrazione Trasparente.

È degno di nota che con tale attivazione, l'Ateneo si uniforma pienamente all'Atto di indirizzo del MUR n.39/2018, avente ad oggetto l'aggiornamento 2017 al PNA, il quale auspica che le Università, in materia di partecipazione all'attività di ricerca, adottino misure che favoriscano la massima circolazione delle informazioni sui bandi e sulle /facilities /di ateneo, nei riguardi di tutti i ricercatori interni interessati o potenzialmente interessati

Al fine di perfezionare il sistema di prevenzione della corruzione nei processi riferibili alle "Attività di Ricerca", l'Ateneo per il 2025 e per il biennio successivo, programma le seguenti azioni:

- completamento della ricognizione delle misure già adottate dall'Ateneo e monitoraggio; Responsabili: dirigente dell'Area Didattica e Ricerca e relative U.O. competenti, Referenti/Responsabili per la ricerca (PTA) e tutti gli attori coinvolti a vario titolo sulla tematica;

"Attività didattica"

Per il 2025 è stata programmata la positiva misura costituita dall'adozione del Codice deontologico dei docenti dell'Ateneo, e della pubblicizzazione del canale del whistleblowing soprattutto presso la comunità studentesca, in modo che gli studenti imparino ad utilizzare la piattaforma qualora avvertano la necessità di denunciare e segnalare comportamenti illeciti nei loro confronti.

Inoltre, con riferimento proprio al "Regolamento per la segnalazione di condotte illecite e per la tutela del segnalante" emanato con D.R.n.2048 dell'11.10.2019 è stata inoltrata al settore competente la richiesta di modifica ai sensi del d. lgs n.24/2023 attuativo della Direttiva Europea n.1937/2019. La modifica è in corso di redazione. In osservanza delle indicazioni fornite da ANAC, è stato segnalato al medesimo settore che tra le misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento che erano state previste nella programmazione per l'annualità 2023, è auspicata l'adozione di un codice che unifichi, aggiornandoli e integrandoli, il Codice Etico e il Codice di Comportamento. Ciò, una volta recepiti gli adeguamenti normativi disciplinati dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito in Legge 29 giugno 2022, n. 79 (G.U. 29 giugno 2022, n. 150), recante "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" (PNRR2) e già richiesti con la nota prot. n. 70296 del 05.10.22 Dunque, l'Ateneo per il 2025 e per il biennio successivo, ha intenzione di attivarsi per:

- il monitoraggio e la ricognizione delle misure già adottate dall'Ateneo; Responsabili: dirigente dell'Area Didattica e Ricerca e relative U.O. competenti, Referenti/Responsabili per la ricerca (PTA) e tutti gli attori coinvolti a vario titolo sulla tematica;
- l'adozione del codice deontologico dei docenti;
- l'unificazione dei codici etici e di comportamento;
- l'adeguamento del regolamento sulle segnalazioni del whistleblowing;
- la pubblicizzazione del canale del whistleblowing;
- la diffusione di circolari informative rivolte alla comunità accademica per ribadire il rispetto di regole comportamentali; Responsabili: dirigente dell'Area Didattica e Ricerca e relative U.O. competenti, Referenti/Responsabili per la ricerca (PTA) e tutti gli attori coinvolti a vario titolo sulla tematica;

"Reclutamento"

Le raccomandazioni indirizzate agli Atenei da ANAC con riferimento al "Reclutamento" riguardano la previsione nei regolamenti della conoscenza dei criteri di valutazione stabiliti dalla commissione, la verbalizzazione dell'iter logico che ha condotto alla valutazione conclusiva dei candidati, la contemplazione ove possibile di una prova con valutazione di carattere oggettivo e anonimo, l'uniformazione tra gli Atenei della procedura di cui all'art.18 della L.n.240/2010 soprattutto in riferimento ai criteri che le commissioni devono seguire.

Infatti, come è noto, l'atto di indirizzo MIUR n.39/2018 raccomanda alle Università di recepire nei propri regolamenti alcune misure volte a contrastare fenomeni di corruzione, di cattiva amministrazione e di conflitto di interessi, anche nell'ambito del reclutamento.

A tal proposito, nel corso del 2023, su richiesta dell'Area delle Risorse Umane che gestisce i processi di reclutamento dei docenti è stata avviata una

importante istruttoria volta ad effettuare una ricognizione- su campione- riguardante la modalità di composizione delle commissioni giudicatrici, alla luce del predetto decreto, sulla base dell'elaborazione dei rispettivi regolamenti in materia di alcune altre Università. La conclusione dell'istruttoria ha evidenziato la necessità di apportare alcune doverose modifiche al regolamento interno attualmente in vigore.

Pertanto, al fine di implementare il sistema di prevenzione della corruzione nei processi del "Reclutamento", l'Ateneo per il 2025 e per il biennio successivo, programma le seguenti azioni:

- monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza già adottate dall'Ateneo e implementazione delle misure di gestione del conflitto di interessi;
- ricognizione dei dati pubblicati e miglioramento della qualità delle pubblicazioni in Amministrazione Trasparente;

L'A.N.AC. ha affrontato il tema del conflitto di interessi e delle situazioni di incompatibilità anche in riferimento al personale docente e ricercatore rispetto allo svolgimento delle attività collaterali (consulenza, esercizio professionale, attività redazionali e, in ogni caso, extra-istituzionali), la cui disciplina è caratterizzata da una evidente incertezza interpretativa e da un alto livello di difformità applicativa. Sulla tematica è intervenuto anche il MUR fornendo, nel suo Atto di indirizzo n.39 del 2018 sul P.N.A., indicazioni omogenee agli Atenei sulle attività esterne dei docenti (fra gli argomenti trattati: attività di consulenza, esercizio di attività libero-professionali, titolarità della partita IVA, attività negli enti senza scopo di lucro), con l'invito finale ad adeguare i regolamenti interni.

In relazione a quanto appena esposto, si precisa che il "Regolamento disciplinante gli incarichi esterni all'Ateneo per i professori e ricercatori" emanato con D.R. n. 815 del 3/12/2013, contiene disposizioni in merito agli incarichi incompatibili, alle ipotesi di conflitto di interesse e alla procedura per il rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento dell'incarico extra istituzionale. Inoltre, si segnala che con D.R. n. 1232 del 17.09.2014 è stato emanato anche il "Regolamento per l'attribuzione della retribuzione aggiuntiva ai ricercatori a tempo indeterminato ex art. 6, comma 4, della L. n. 240/2010", mentre con D.R. n. 233 del 06.03.2014 è stato emanato il "Regolamento per l'attribuzione a professori e ricercatori dell'incentivo di cui all'art. 29, c. 19, della Legge n. 240/2010".

Con riguardo, invece, a quanto considerato da A.N.AC., relativamente al procedimento disciplinare del Personale docente e alla questione della titolarità del potere disciplinare nei casi di violazione del Codice medesimo da parte del Rettore, a proposito della quale la legge 240/2010 appare lacunosa, si fa presente che l'Ateneo nel 2013, ha regolamentato la costituzione e la composizione del Collegio di disciplina con il "Regolamento per il funzionamento del Collegio di disciplina e per lo svolgimento del procedimento disciplinare nei confronti dei professori e ricercatori" emanato con D.R. n. 687 del 28/10/2013.

"Enti partecipati ed esternalizzazione di servizi"

L'atto di indirizzo per gli Atenei è intervenuto anche sul tema degli enti partecipati e delle attività esternalizzate dalle Università su cui si era soffermato l'aggiornamento 2017 al PNA, richiedendo maggiore trasparenza anche nella scelta di acquisire partecipazioni o costituire enti per l'esternalizzazione di attività di interesse generale. A tal fine raccomanda diverse azioni quali: la pubblicazione da parte dell'Ateneo della motivazione della scelta di costituire nuovi enti di diritto privato, ovvero di acquisire quote di partecipazione; la predisposizione di adeguate misure di trasparenza, al fine di consentire un controllo diffuso, specie nella comunità dell'Ateneo, sull'effettivo e corretto funzionamento degli enti partecipati.

Un'attenzione particolare è stata poi dedicata agli spin off, la cui disciplina contenuta nel D.M. 168/2011 secondo l'Autorità appare insufficiente a prevenire i conflitti di interesse, anche potenziali, che possono porsi tra l'ordinario svolgimento delle attività dell'ateneo (attività di indirizzo e programmazione, attività di concreto svolgimento della ricerca e della didattica) e lo svolgimento delle attività negli stessi spin-off.

In relazione alle soprarichiamate raccomandazioni si fa presente che l'Università "G. d'Annunzio" pone tra i propri fini istituzionali la valorizzazione e il trasferimento della ricerca al sistema produttivo.

L'Ateneo favorisce la costituzione di organismi aventi come scopo la valorizzazione e l'utilizzazione imprenditoriale dei risultati della ricerca in contesti innovativi e lo sviluppo di nuovi prodotti e servizi, in particolare la creazione di "spin off" accademici. La Scuola Superiore si avvale della *Commissione per la Valorizzazione della ricerca e del trasferimento tecnologico* - CVRTT che cura sia la promozione, la protezione e la valorizzazione dei risultati dell'attività di ricerca, sia la tutela della proprietà intellettuale supportando la nascita di nuove imprese (spin-off e start up). Inoltre, nell'apposita sezione del sito dedicata, è possibile visionare l'elenco annualmente aggiornato, di tutti gli spin-off attivi. Si precisa, inoltre, che il "Regolamento in materia di Spin Off di Ateneo" è stato emanato con D.R. n. 410 del 24.03.2015.

Nel corso del 2024 è stata costituita ed attivata l'Area Dirigenziale per la Terza Missione che coordina e gestisce i processi relativi alla valorizzazione della ricerca all'interno dell'Ateneo. È stato inoltre costituito ed attivato il Settore "Trasferimento tecnologico e Partecipate" preposto unicamente alla cura dei procedimenti in materia di enti partecipati e controllati.

Tali interventi strategici dimostrano la particolare sensibilità alle tematiche valoriali della *mission* universitaria.

Al fine di consolidare e implementare le misure organizzative per il trattamento del rischio nei processi inerenti gli "Enti partecipati e le attività esternalizzate", l'Ateneo per il 2025 e per il biennio successivo, programma le seguenti azioni:

- Rilevazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza già adottate dall'Ateneo monitoraggio sul rispetto delle misure raccomandate da A.N.AC. con riferimento agli Enti partecipati, attività esternalizzate e spin off, responsabili: Area Terza missione e relative U.O. competenti e implementazione delle misure di gestione del conflitto di interessi;
- Ricognizione dei dati pubblicati e miglioramento della qualità delle pubblicazioni in Amministrazione Trasparente;

Misure generali

L'Università degli studi "G. d'Annunzio" prosegue nella strategia di prevenzione della corruzione adottata negli anni precedenti, confermando l'adozione delle misure obbligatorie che trovano la loro fonte primaria nella L. 190/2012.

Le misure progettate sono state valutate alla luce degli specifici rischi connessi alle attività attuate, al fine di garantire la più ampia trasparenza e

chiarezza del processo; l'Università, inoltre, si propone di promuovere una sempre maggiore automazione nella gestione delle procedure, nella consapevolezza che la digitalizzazione rappresenti un valido strumento di prevenzione e contrasto ai fenomeni corruttivi.

Tali misure obbligatorie, nello specifico, riguardano:

- l'applicazione del Codice di Comportamento da parte dei soggetti interni ed esterni che intrattengono rapporti con l'Ateneo;
- l'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse, anche potenziale, da parte dei dipendenti;
- lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali in conformità alla regolamentazione di Ateneo;
- l'osservanza della disciplina specifica in materia di inconfiribilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali;
- la rotazione del personale, al fine di evitare il consolidarsi di posizioni di privilegio;
- il divieto di svolgimento di attività lavorativa o professionale successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro presso soggetti privati nei confronti dei quali si è esercitato potere autoritativo o negoziale (*pantouflage*);
- gli adempimenti connessi alla formazione di commissioni di concorso e di gara e assegnazione agli uffici (art. 35 bis del d.lgs n. 165/2001);
- la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito;
- la formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione;
- le Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile nell'ambito della Giornata della trasparenza;
- le misure in materia di contrattualistica pubblica
- le Azioni di sensibilizzazione verso le società e gli enti di diritto privato partecipati o controllati dall'università.

"Codice di comportamento"

Il Codice di comportamento di Ateneo è stato emanato con D.R. n. 98 del 27.01.2016 ed è pubblicato sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente"², mentre il Codice Etico è stato pubblicato il 19.05.2014³.

Al fine di garantire la puntuale applicazione delle disposizioni del Codice di comportamento, l'Università ha già da anni adottato le misure di seguito descritte:

- invito a visionare il Codice di comportamento e acquisizione della relativa dichiarazione di avvenuta consegna (Responsabili: Area Personale e Organizzazione – U.O. Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo);
- consegna, all'atto della sottoscrizione del contratto, di copia dei Codici di Comportamento di Ateneo ai soggetti esterni che intrattengono rapporti con l'Ateneo, individuati nei collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nei titolari di contratti di insegnamento di cui all'art. 23 della Legge n. 240/2010, nei titolari degli assegni di ricerca di cui all'art. 22 della Legge medesima, nei titolari di borse di studio e di ricerca, negli studenti che intrattengono con l'Università il rapporto di cui alle c.d. "150 ore", unitamente all'acquisizione della relativa dichiarazione di avvenuta consegna (Responsabili: Rettorato, Direzione Generale, Aree Dirigenziali e relative U.O. competenti; Dipartimenti, Centri e Scuola). **In un'ottica di dematerializzazione dei processi, per consegna è da intendersi l'indicazione nell'apposita modulistica dei link di riferimento;**
- inserimento, nei contratti menzionati al punto precedente, della clausola recante la specifica obbligazione di osservanza e rispetto del Codice di Comportamento, a pena di risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. (Responsabili: Rettorato, Direzione Generale, Aree Dirigenziali e relative U.O. competenti; Dipartimenti, Centri e Scuola);
- inserimento della specifica clausola di osservanza e rispetto del Codice di comportamento e della conseguente clausola di risoluzione espressa anche negli atti di affidamento di beni, servizi e lavori, oltre all'invio del Codice di comportamento alle imprese fornitrici di beni o servizi, ai fini dell'estensione dell'obbligo di rispetto del Codice nei confronti dei collaboratori, a qualsiasi titolo, dell'impresa stessa (Responsabili: Rettorato, Direzione Generale, Aree Dirigenziali e relative U.O. competenti, Dipartimenti, Centri e Scuola).

I soggetti tenuti a osservare il Codice di comportamento e i soggetti preposti ad attività di monitoraggio e vigilanza sono indicati nel codice medesimo. In ogni caso la vigilanza sulla corretta applicazione del codice di comportamento spetta ai Referenti nominati dall'Università, ossia Dirigenti, Direttori di Dipartimento, Direttori di Centro/Scuola e ai Responsabili di struttura, fatta salva la responsabilità disciplinare.

Nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2023, il RPCT ha ricevuto dai Referenti citati un feedback positivo sul rispetto degli adempimenti sopra elencati. Il Codice di comportamento oggi risulta uno strumento per promuovere una riflessione non solo sui doveri dei dipendenti e le responsabilità

² Disponibile al seguente link:

https://unich.etrasparenza.it/moduli/downloadFile.php?file=oggetto_allegati/191120235000_Ocodice_comportamento_universita_g_dannunzio_di_chieti.pdf

³ Di seguito il link: [Codice etico | Università degli Studi "G. d'Annunzio" Chieti – Pescara \(unich.it\)](#)

disciplinari, ma anche su tematiche attuali come il contenimento dei costi, il consumo energetico, l'ecosostenibilità e il rispetto dell'ambiente, nonché la promozione del corretto uso delle tecnologie informatiche.

Per il 2025 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- l'aggiornamento del Codice di comportamento, al fine di adeguare il testo ai nuovi contenuti individuati dal legislatore, in ossequio allo Schema di regolamento concernente le modifiche al codice di comportamento dei dipendenti pubblici nel quadro delle misure di attuazione del PNRR-2 approvato dal Consiglio dei Ministri in data 1° dicembre 2022; responsabili: Area legale
- unificazione dei Codici Etico e di Comportamento in un unico testo responsabili: Area legale
- monitoraggio sul rispetto degli adempimenti sopra indicati; Responsabili: Rettorato, Direzione Generale, Aree Dirigenziali e relative U.O. competenti, Dipartimenti, Centri e Scuola, R.P.C.T.

"Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse"

La legge n. 241/90, come modificata dalla legge n. 190/2012, nell'intento di garantire il principio di imparzialità amministrativa, ha introdotto un nuovo articolo il 6 bis, rubricato "Conflitto di interessi". La disposizione normativa prevede che il responsabile del procedimento, i titolari degli uffici competenti ad adottare pareri, valutazioni tecniche ed atti endoprocedimentali, nonché il soggetto competente all'adozione del provvedimento finale hanno l'obbligo di astensione e il dovere di segnalare ogni situazione di conflitto di interessi, anche potenziale.

Pertanto, al fine di non incorrere nella sanzione disciplinare prevista all'art.16 del Codice di Comportamento di Ateneo, il dipendente che ritiene di trovarsi in una siffatta situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, è obbligato a comunicare al superiore gerarchico al quale spetta la valutazione sulla sussistenza o meno del conflitto di interesse. Qualora sia valutato come sussistente il conflitto di interessi, il dipendente sarà tenuto all'astensione dalla partecipazione alla decisione o atto endoprocedimentale ai sensi degli artt. 6 e 7.

È compito, inoltre, dei Dirigenti/Direttori/Responsabili di struttura dell'Ateneo intraprendere adeguate iniziative per dar conoscenza ai propri collaboratori delle disposizioni sopra richiamate inerenti alla disciplina relativa al "Conflitto di interessi".

Sempre sulla base di quanto previsto dalla Legge 190, la materia del conflitto di interessi è stata trattata anche nel "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", emanato con il d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, pertanto le previsioni in esso contenute vanno lette in maniera coordinata con le disposizioni inserite nel Codice di comportamento dell'Ateneo.

Il tema del conflitto di interessi, con particolare riferimento alla materia degli appalti pubblici è ampiamente trattato nel PNA 2022, alla cui lettura si rinvia, in cui è evidenziato e recepito il valore che a livello comunitario è assegnato a tale materia.

In tema di conflitto di interesse e connesso obbligo di astensione, l'Ateneo si impegna costantemente a consolidare le seguenti azioni:

1. richiesta al personale di effettuare tempestivamente, la comunicazione di cui all'art. 5 del Codice di comportamento rubricato "Partecipazione ad associazioni e organizzazioni", i cui ambiti di interessi possano interferire e/o contrastare con le finalità istituzionali dell'Università, nonché con i compiti e i doveri del dipendente stesso, provvedendo a rendere l'apposita dichiarazione sostitutiva, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445;

2. richiesta al personale assegnato alle strutture di attenersi a quanto previsto dall'art. 6 del Codice di comportamento "Comunicazione degli interessi finanziari conflitti d'interesse e incarichi del dipendente", provvedendo a rendere l'apposita dichiarazione sostitutiva, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445, da inoltrare, entro 15 gg. dall'assegnazione, al relativo Responsabile di struttura apicale, il quale provvederà all'acquisizione e alla conservazione agli atti, nonché a valutare, in base alle attestazioni rese, l'eventuale rilevanza di situazioni di conflitto di interesse.

3. richiesta al personale dirigente di rilasciare le dichiarazioni da rendere ai sensi dell'art. 13 del Codice di comportamento.

I Referenti competenti, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2023, hanno riferito al RPCT di aver correttamente dato esecuzione a tali azioni. Per quanto invece attiene alle misure sulla prevenzione del conflitto di interessi con riferimento al conferimento di incarichi da soggetti esterni e allo svolgimento di incarichi extra- lavorativi da parte dei dipendenti, il rilascio dell'autorizzazione è subordinato all'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. A tal fine, i dipendenti rilasciano apposita dichiarazione accedendo alla modulistica dedicata disponibile nel sito di Ateneo.

A tal fine, i Referenti competenti, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2023, in relazione a tale misura hanno riferito che i dipendenti che hanno richiesto l'autorizzazione ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs n. 165 del 2001 allo svolgimento di incarichi extra-lavorativi, hanno prodotto l'attestazione dell'insussistenza di cause di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, e l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi, con le proprie attività istituzionali e che l'incarico, nell'interesse del buon andamento delle attività proprie dell'Ateneo, non comporta alcuna limitazione al normale assolvimento delle funzioni; i soggetti esterni che hanno partecipato alle procedure per il conferimento di incarichi di prestazione autonoma hanno prodotto la dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante i dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali, e l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse con l'Università degli Studi "G. d'Annunzio".

Per il 2025 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- implementazione del monitoraggio sul rispetto degli adempimenti di comunicazione sopra indicati; responsabili: Dirigenti/Direttori/Responsabili di struttura dell'Ateneo e uffici/servizi/soggetti coinvolti nelle procedure sopra richiamate;
- implementazione del monitoraggio sulle suddette dichiarazioni: RPCT, Dirigenti di Area, Responsabili e Direttore Generale

"Svolgimento di incarichi extra istituzionali"

L'Amministrazione possiede una propria regolamentazione delle procedure relative al rilascio dell'autorizzazione di incarichi conferiti ai propri dipendenti da altri soggetti pubblici o privati.

Per quanto riguarda il personale tecnico e amministrativo si deve fare riferimento al *"Regolamento per il conferimento di incarichi retribuiti al proprio personale tecnico-amministrativo da parte dell'Università 'G. d'Annunzio'"* emanato con D.R. n. 389 del 24.05.2013; per il personale docente, invece, si deve far riferimento al *"Regolamento disciplinante gli incarichi esterni all'Ateneo per i professori e ricercatori"* emanato con D.R. n. 815 del 3/12/2013 che contiene, tra le altre, anche disposizioni in merito agli incarichi incompatibili, alle ipotesi di conflitto di interesse e alla procedura per il rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento dell'incarico extra istituzionale.

Gli incarichi extra-lavorativi autorizzati vengono inseriti nell'apposita banca dati della Funzione Pubblica "Anagrafe delle prestazioni".

Per il 2025 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- miglioramento del monitoraggio sul rispetto degli adempimenti di comunicazione sopra indicati; responsabili: Dirigenti/Direttori/Responsabili di struttura dell'Ateneo e uffici/servizi/soggetti coinvolti nelle procedure sopra richiamate;
- implementazione del monitoraggio sulle suddette dichiarazioni: RPCT e Direttore Generale

"Disciplina specifica in materia di inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali"

L'Ateneo ha previsto l'obbligo di dichiarare l'assenza delle situazioni d'incompatibilità e inconferibilità di cui al D. Lgs n. 39 del 2013, al momento dell'attribuzione dell'incarico.

La pubblicazione è aggiornata in relazione al conferimento di eventuali nuovi incarichi rientranti nelle suddette tipologie e in caso di intervenute modificazioni.

Le dichiarazioni degli interessati sono pubblicate sul sito internet nell'apposita sezione di "Amministrazione trasparente".

Per il 2025 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione prevedendo in particolare la seguente azione:

- Miglioramento della qualità delle pubblicazioni in termini di completezza e tempestività dell'aggiornamento dei dati: responsabili singole U.O competenti

"Rotazione del personale"

La rotazione del personale all'interno delle pubbliche amministrazioni nelle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, co. 5, lett. b) della l. 190/2012, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni devono definire e trasmettere all'ANAC *«procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari»*.

Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 1, co. 10, lett. b) della l. 190/2012, il RPCT deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, *«l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione»*.

L'Amministrazione è attualmente coinvolta in un sostanziale processo di riorganizzazione meglio spiegato alla specifica sottosezione del PIAO.

Si procede, pertanto, dall'anno scorso alla costituzione ed attivazione degli Uffici di nuova creazione che ha supportato quantomeno una parziale rotazione del personale non dirigenziale. I concorsi banditi ed in via di conclusione preludono ad un ampio ventaglio di nuove assunzioni di personale tecnico amministrativo per diverse categorie nel prossimo triennio. Ciò permetterà senz'altro di rendere più efficace la rotazione dell'esiguo personale ad oggi disponibile. Ancora più risicate sono le figure dirigenziali, ad oggi 4, ivi compreso il Direttore Generale dell'Ateneo, che costituiscono un nocciolo duro di professionalità per la rispettiva Area di competenza.

Resta fermo in ogni caso l'istituto della rotazione straordinaria già previsto dal D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, all'art. 16, co. 1, lett. l-quater). La norma citata prevede che: *«i dirigenti degli uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva»*.

La suddetta misura, qualora ne ricorrano i presupposti, verrà applicata tenuto conto di quanto chiarito da A.N.AC. nelle "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l quater, del d.lgs. n. 165 del 2001", emanate con Delibera n. 215 del 26 marzo 2019.

Per il 2025 e per il biennio successivo si riprogramma la misura non attuata nel corso del 2024:

- predisposizione della bozza di regolamento sulla rotazione del personale da sottoporre agli organi politici di ateneo per l'eventuale approvazione; responsabili: Area delle Risorse Umane e U.O. competenti

"Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (cd. pantouflage)"

L'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla legge 190 del 2012, stabilisce: *«I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente*

comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

L'A.N.AC., nel P.N.A. 2019, richiamando i precedenti pareri emanati sul tema, ha chiarito che nell'ambito di applicazione dell'istituto sono da ricomprendersi anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo, fermo restando il presupposto dell'esercizio di poteri autoritativi e decisionali e degli altri presupposti applicativi della normativa richiamati dall'ANAC nel Piano 2019. In relazione alla misura in questione è stato previsto l'inserimento nei contratti individuali di lavoro del personale tecnico amministrativo della specifica clausola di "Pantouflage" in base alla quale il dipendente *"si impegna a norma dell'art. 53, comma 16 ter del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, a non svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) presso soggetti privati nei confronti dei quali il medesimo dovesse, negli ultimi tre anni di servizio, esercitare poteri autoritativi e negoziali.*

Le strutture deputate a predisporre i bandi di gara e gli atti prodromici agli affidamenti, inseriscono nei suddetti atti la specifica clausola di "Pantouflage" avente ad oggetto la condizione soggettiva per coloro che partecipano alle procedure, di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto. Si segnala, inoltre, che l'Ateneo ha adottato il *"Regolamento per l'istituzione e la gestione telematica dell'albo degli operatori economici qualificati per l'esecuzione dei lavori, la fornitura di beni e la prestazione di servizi"* emanato con D.R. n. 450 del 17.03.2020.

Nel corso del 2024 è apparso opportuno aggiornare ed adeguare lo schema di Patto di Integrità attualmente adottato, alla luce del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, emanato da ANAC con la delibera n.7 del 17 gennaio 2023, e del nuovo Codice dei contratti pubblici, emanato in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, ed entrato in vigore il 1° aprile 2023. Tale nuovo patto di integrità, comprensivo della clausola di pantouflage, è stato approvato in occasione della seduta di CdA del 25.06.2023 e reso noto alle UOR competenti nella gestione dei processi di approvvigionamento e affidamenti con nota informativa successiva.

Per il 2025 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- Effettuazione di monitoraggio di secondo livello sul rispetto degli adempimenti sopra indicati; responsabili: Direzione Generale, Aree Dirigenziali; Dipartimenti, Centri e Scuola; R.P.C.T. e relative U.O. competenti;
- in materia di coordinamento della strategia di prevenzione della corruzione con quella di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, l'Università degli Studi "G. d'Annunzio" intende favorire l'integrazione delle misure innovative in tema di contratti pubblici previste dal PNA 2022 attraverso la diffusione di note informative aventi ad oggetto le novità sia sulle misure di gestione del conflitto di interessi nell'ambito degli affidamenti, sia sulla trasparenza e obblighi di pubblicazione.

"Formazione di commissioni di concorso e di gara e assegnazioni agli uffici"

La formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari sono disciplinati da disposizioni normative e regolamentari. Alla luce di tali disposizioni, tra cui in particolare l'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001, che riferisce in merito alle misure previste dal legislatore di prevenzione della corruzione nella formazione delle commissioni di concorso:

- gli uffici competenti/titolari dei procedimenti provvedono all'acquisizione delle dichiarazioni sostitutive circa eventuali sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, per delitti contro la PA, aggiornando l'autocertificazione che i commissari di gara/concorsi e i relativi segretari devono obbligatoriamente sottoscrivere prima di essere formalmente nominati, con l'inserimento dell'attestazione specifica circa l'assenza di condanne penali relative ai reati di cui sopra;

- gli uffici amministrativi competenti provvederanno ad acquisire la dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 46 D.P.R. 445/2000 circa l'assenza di condanne penali anche non definitive per i reati sopra indicati, da parte dei soggetti che si prevede di assegnare o nominare con funzione direttiva agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati.

In relazione ai suddetti adempimenti le verifiche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati devono essere effettuate prima che la commissione si riunisca per iniziare l'attività e all'atto dell'assegnazione all'ufficio dei dipendenti.

Per entrambe le discipline, i Dirigenti, Direttori dei Dipartimenti/Centri/Scuola e R.U.P. interessati dovranno presiedere e monitorare l'attuazione di tali disposizioni.

Per la costituzione delle commissioni, fatti salvi i criteri previsti dalla normativa vigente, si richiamano, inoltre, le ulteriori misure individuate dall'Amministrazione nella propria regolamentazione interna.

Per il 2025 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- Implementazione del monitoraggio sul rispetto degli adempimenti sopra citati; responsabili: Responsabili/titolari dei procedimenti che richiedono la formazione di commissioni valutative monitoraggio sull'applicazione art. 35 bis lettera b) del D. Lgs. 165/2001 in sede di assegnazioni del PTA e dirigenti agli uffici indicati nella norma; responsabili: "uffici servizi soggetti coinvolti" già individuati; responsabili: Area delle risorse umane;

"Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito. (cd. whistleblowing)"

In attuazione di quanto previsto dall'art. 54 bis, rubricato *"Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"*, introdotto nel corpus del D. Lgs. n. 165/2001 dalla legge 190 del 2012, l'Ateneo:

1. ha adottato un regolamento interno per la disciplina, che dovrà essere oggetto di aggiornamento alla luce delle ultime modificazioni legislative intervenute e delle più recenti indicazioni fornite dall'Autorità nazionale anticorruzione (*"Regolamento per la segnalazione di condotte*

illecite e per la tutela del segnalante" Emanato con D.R. n .2048 dell'11.10.2019);

2. ha attivato una piattaforma informatica per la gestione delle eventuali segnalazioni di illeciti, nel rispetto della massima sicurezza e riservatezza del segnalante;

Nel corso del 2024 sono pervenute alcune segnalazioni sulla piattaforma anonima per la gestione del whistleblowing, e tutte le relative ad una delle aree di rischio prioritario, come individuate nel PNA 2022, e nello specifico, quella inerente le erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati. Inoltre, con riferimento proprio al "Regolamento per la segnalazione di condotte illecite e per la tutela del segnalante" emanato con D.R.n.2048 dell'11.10.2019 è stata inoltrata nel corso del 2023 la richiesta di modifica al settore competente, ai sensi del d. lgs n.24/2023 attuativo della Direttiva Europea n.1937/2019. La modifica è in corso di redazione.

Per il 2025 sono programmate le seguenti misure:

- pubblicizzazione del canale del whistleblowing soprattutto presso la comunità studentesca, in modo che gli studenti imparino ad utilizzare la piattaforma qualora avvertano la necessità di denunciare e segnalare comportamenti illeciti nei loro confronti; UOR responsabile Settore Anticorruzione, Trasparenza e Privacy;

"Formazione del personale"

La formazione e l'informazione costante degli Uffici, soprattutto in materia di trasparenza, sono fondamentali per veicolare una consapevole attività preventiva e proattiva tra i dipendenti si impegna in attività formative con riferimento, per quanto di interesse per la presente sezione, alle tematiche della legalità, dell'etica, dell'anticorruzione e riciclaggio, che coinvolgono tutti i dipendenti, in maniera anche differenziata rispetto al ruolo e all'incarico ricoperto.

Nel corso del 2024 è stata svolta la formazione obbligatoria in materia attraverso la piattaforma ministeriale syllabus.

Per il 2025 si prevedono le seguenti azioni:

- richiesta di implementare i corsi alla società cui è affidato il servizio, in modo che siano più efficaci in relazione al contesto interno delle Università;

- previsione di formazione da parte del DPO di Ateneo e di alcuni membri della Commissione di Supporto al DPO in materia di privacy per migliorare la qualità delle pubblicazioni obbligatorie in tema di trasparenza;

2.3.3. MONITORAGGIO

Tra gli obiettivi strategici di preminente rilievo programmati per il triennio, come sopra evidenziato e meglio specificato al paragrafo sub 2.3.1.1., si è indicato un potenziamento del monitoraggio sulle misure organizzative adottate, inteso come miglioramento qualitativo e quantitativo.

Con ciò intendendo una prima fase che riguarderà la ricognizione delle misure di prevenzione attuate e la verifica della loro idoneità, al fine di valutare in termini di adeguatezza ed efficacia se mantenere o meno le misure di prevenzione finora programmate ed evitare, conseguentemente, l'introduzione di misure nuove qualora quelle esistenti siano già idonee al loro scopo.

In una seconda fase di monitoraggio effettivo si provvederà ad accertare l'attuazione o meno delle misure programmate attraverso il confronto con i responsabili delle misure programmate.

Infatti, in un Amministrazione di grandi dimensioni come l'Università degli Studi "G. d'Annunzio" il monitoraggio è necessariamente strutturato su due livelli.

Nel monitoraggio di primo livello l'attuazione del monitoraggio spetta ai referenti individuati e/o in autovalutazione ai responsabili degli uffici e dei servizi responsabili delle misure. In Ateneo sono stati individuati dei Referenti TAC presso i Dipartimenti. Per il 2023 è programmato l'aggiornamento dei nominativi allo stato attuale e l'attivazione di un report periodico. Si è pianificato, inoltre, per il triennio in genere, di implementare le verifiche periodiche in merito alla veridicità delle dichiarazioni rese in caso di autovalutazioni effettuate dagli stessi soggetti che hanno la responsabilità dei processi/attività oggetto del controllo, dal momento che in tale livello la qualità del monitoraggio è di per sé meno elevata rispetto alle analisi condotte in via diretta dal RPCT.

Nel monitoraggio di secondo livello, invece, l'attuazione è deputata propriamente al RPCT coadiuvato dalla struttura di supporto. Si è programmato per il 2025, e per le annualità successive, di implementare il monitoraggio di secondo livello. Ciò prevedendo incontri tra il RPCT - struttura di supporto e i responsabili dell'attuazione delle misure, svolgendo delle interviste specifiche di cui verrà redatto verbale, reperendo i documenti e verificando le informazioni sul campo. Si segnala in tal senso che è stato previsto nel Piano della Performance 2023 l'adozione di un documento, ad uso interno alla struttura di supporto al RPCT, che formalizzi l'attuazione del monitoraggio.

Inoltre, su indicazione del PNA 2022, ed in una logica di gradualità progressiva nel corso del triennio, si provvederà ad attuare un efficace monitoraggio anche e soprattutto di quei processi o di quelle attività che, nell'ambito di attuazione degli obiettivi del PNRR, comportino l'uso di fondi pubblici, inclusi i fondi strutturali.

Infine, sempre in linea con gli indirizzi in tema di monitoraggio individuati nel PNA 2022, sono state programmate misure trasversali con il Piano della Performance funzionali all'obiettivo strategico di rendere digitale il processo di monitoraggio ed avviare l'integrazione tra sistema di monitoraggio della Sezione 2.3. Rischi Corruttivi e Trasparenza e delle altre sezioni del PIAO (Cfr. All. ti nn.05-06).

Per le specifiche con riferimento al monitoraggio in materia di trasparenza, si rinvia al paragrafo dedicato 2.3.4.6.

2.3.4. TRASPARENZA

-

2.3.4.1. Obiettivi strategici in tema di trasparenza 2025-2027 e rendicontazione 2024

Con il D. lgs. n. 33/2013 è stato introdotto l'obbligo per ogni Pubblica Amministrazione di dotarsi di un programma triennale per la trasparenza nel quale devono essere definite le misure, i modi e le iniziative volti all'attivazione e all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti. Tale programma, concettualmente connesso al piano di prevenzione della corruzione è di norma redatto a cura del Responsabile della Trasparenza che in questo Ateneo ha sempre coinciso, ancor prima della riforma introdotta dal D. lgs. n. 97/2016, con il Responsabile della prevenzione della corruzione. Egli svolge stabilmente un'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell'Amministrazione, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate.

In materia di trasparenza le attività dell'annualità 2024 sono state volte ad un sistematico monitoraggio del portale di AT al fine di implementarne la completezza e la chiarezza nella fruizione dei dati. In particolare, nei mesi di marzo ed aprile è stato avviato il monitoraggio di alcune sezioni del sito che avrebbero potuto essere oggetto di attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, ai sensi dell'art.43, co.1, del d.lgs. n.33/2013. Concluso positivamente il ciclo di processi volti all'attestazione del NDV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, è stata inoltrata dal RPCT la relazione sull'attività svolta.

Nel mese di settembre, poi, sono stati effettuati monitoraggi specifici dei siti federati al fine di uniformare le pubblicazioni riguardanti la sezione "Ricerca" ed attivare la sottosezione non obbligatoria di "Altri Contenuti/Dati Ulteriori" deputata al contenimento di tutte le "Facilities" per i ricercatori interessati o potenzialmente interessati.

A dicembre è stata definitivamente attivata la sottosezione di "Dati Ulteriori" contenente tutti i dati relativi ai progetti di ricerca e denominata "Progetti di ricerca e facilities di Ateneo". È degno di nota che con tale attivazione, l'Ateneo si uniforma pienamente all'Atto di indirizzo del MUR n.39/2018, avente ad oggetto l'aggiornamento 2017 al PNA, il quale auspica che le Università, in materia di partecipazione all'attività di ricerca, adottino misure che favoriscano la massima circolazione delle informazioni sui bandi e sulle /facilities /di ateneo, nei riguardi di tutti i ricercatori interni interessati o potenzialmente interessati.

Si evidenzia, dunque, un intenso monitoraggio sulla completezza dei dati in tutta la piattaforma di AT, ed un sostanziale incremento dell'immediatezza e della chiarezza dei dati pubblicati; ciò anche in adempimento di quanto suggerito dal NDV in sede di audizione, dal momento che intere sezioni della piattaforma sono state oggetto di numerose modifiche a livello di interfaccia utente per agevolarne il più possibile la fruizione da parte del pubblico, oltre che di una sensibile implementazione dei dati disponibili all'utenza.

La definizione degli obiettivi strategici delle annualità 2025 e successive è prerogativa dell'organo di indirizzo politico dell'Ateneo:

Obiettivi prioritari in materia di trasparenza sono il miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dell'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente e il miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno. Tali obiettivi sono raggiungibili per mezzo di misure di semplificazione e automazione dei flussi dei dati come previsto dettagliatamente nella programmazione allegata.

Tra queste, ha carattere fondamentale il continuo e tempestivo l'aggiornamento della Griglia dei Responsabili delle Pubblicazioni (**Cfr.AII.07**) attraverso l'integrazione della stessa con la mappatura dei processi e con le modifiche introdotte dall'approvazione e rimodulazione del nuovo Organigramma di Ateneo approvato in data 31.10.2024.

Al fine di perseguire la strategia del miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" è previsto per il 2025 nel Piano della Performance:

- la predisposizione di un documento ad uso interno all'ateneo che disciplini le tempistiche e le modalità delle pubblicazioni sul sito di ateneo per le materie non ricomprese dagli obblighi di trasparenza sanciti dal d.lgs. n.33/2013
- attivazione di un applicativo -ora allo studio di fattibilità del settore interno competente- che consenta di esportare il dato dal sistema di protocollazione in uso alla piattaforma di amministrazione trasparente;
- l'adozione di un documento interno che formalizzi l'attività di monitoraggio periodico delle pubblicazioni in "Amministrazione Trasparente" e l'effettuazione di verifiche periodiche sulla completezza delle pubblicazioni che garantiscano un monitoraggio almeno 3 volte l'anno.
- aggiornamento della tabella dei procedimenti all'organigramma.

Pertanto, per il 2025 sono programmati interventi che favoriscano la completezza e organicità dei dati disponibili sulla piattaforma di AT trasparenza, cercando di superare gli evidenti ostacoli strutturali rappresentati dalla eterogeneità delle strutture decentrate coinvolte – i Dipartimenti e vari Centri di Ateneo- non adeguatamente compensata dalla disponibilità delle risorse a ciò deputate e una certa mancanza di automatismo dei flussi.

La programmazione dettagliata per il 2025 e per le annualità 2026-2027 è contenuta nell'**Allegato n.07**.

2.3.4.2. Soggetti responsabili

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è attualmente anche il Responsabile della Trasparenza e coordina gli interventi e le azioni relative alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza svolgendo stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione e di monitoraggio, segnalando gli esiti di tale controllo al Nucleo di Valutazione, che negli Atenei svolge le funzioni di OIV. A tal fine promuove e cura il coinvolgimento dei settori dell'Ateneo e si avvale del supporto dei Settori addetti a gestione, programmazione, controlli e comunicazioni web.

In generale, i Responsabili delle strutture hanno la responsabilità dell'individuazione dei contenuti e dell'attuazione del Programma triennale della trasparenza per la parte di loro competenza. Collaborano, inoltre, alla realizzazione delle iniziative volte, nel loro complesso, a garantire un adeguato livello di trasparenza, nonché la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Il Responsabile di ciascuna struttura è responsabile della pubblicazione dei contenuti (nota prot. 35245 del 18/11/2013) ed è la figura maggiormente coinvolta nel processo di attuazione del ciclo della trasparenza, gestendo i flussi informativi, la comunicazione e i messaggi istituzionali

nonché la redazione e implementazione delle pagine di propria competenza. Infatti, ai sensi dell'art. 10 del "Regolamento in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti", nell'Ateneo l'unità organizzativa responsabile dell'istruttoria è la struttura amministrativa e/o la struttura didattico-scientifica e di servizio dell'Università indicata nella Tabella dei Procedimenti ex art.35 d.lgs n.33/2013 in costante aggiornamento.

L'Ateneo, inoltre, ha adottato la Griglia dei responsabili delle pubblicazioni (**Cfr.AII.07**) in continuo e tempestivo aggiornamento sulla base delle modifiche apportate all'organigramma interno.

2.3.4.3. Dati da pubblicare

L'Ateneo pubblica nella sezione denominata "Amministrazione trasparente" del portale istituzionale, le informazioni, dati e documenti su cui vige obbligo di pubblicazione ai sensi del D.lgs.n. 33/2013.

Sul sito sono presenti anche informazioni non obbligatorie, ma ritenute utili per cittadini e stakeholders.

L'obiettivo è quello di procedere a una costante integrazione dei dati già pubblicati, raccogliendoli con criteri di omogeneità.

L'elenco del materiale soggetto a pubblicazione obbligatoria, con l'indicazione dei settori cui compete l'individuazione e produzione dei contenuti, i termini di pubblicazioni e i tempi di aggiornamento, sono indicati nell'Allegato 8 "Griglia dei responsabili delle pubblicazioni 2022-2025" da aggiornare al nuovo Organigramma.

I dati e tutto il materiale oggetto di pubblicazione devono essere prodotti e inseriti in formato aperto o in formati compatibili alla trasformazione in formato aperto.

Le norme sulla trasparenza, nello specifico quelle previste anche dalla legge anticorruzione (n. 190/2012), devono essere applicate anche alle società partecipate dall'Università "G. d'Annunzio" e alle società ed enti da essa controllati o vigilati. Sul sito dell'Ateneo deve essere pubblicato l'elenco di tali enti e società con i relativi dati previsti dal D.lgs. 33/2013 e con i link ai loro siti istituzionali.

Nella pubblicazione di dati e documenti e di tutto il materiale soggetto agli obblighi di trasparenza, deve essere garantito il rispetto delle normative sulla privacy. In particolare, deve essere posta particolare attenzione nella redazione di documenti, atti e loro allegati (per esempio curricula), all'interno dei quali non devono essere resi pubblici:

- dati personali non pertinenti con l'obbligo alla trasparenza;
- preferenze personali (dati sensibili);
- dati giudiziari non indispensabili (casellario giudiziale, qualità di imputato o indagato, oppure atti di causa o perizie in sede civile, penale e stragiudiziale);

Per quanto riguarda le notizie su dipendenti, dirigenti, incarichi, amministratori, non devono essere mostrate informazioni relative a:

- natura di eventuali infermità;
- impedimenti personali o familiari;
- componenti della valutazione;
- altri dati sensibili.

I dati pubblicati possono essere oggetto di riutilizzo e rielaborazione da parte di privati, enti, aziende e di chiunque sia interessato.

2.3.4.4. I responsabili della elaborazione, trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati

La pubblicazione dei contenuti deve essere effettuata in coerenza con quanto stabilito dal d.lgs. n. 33/2013 in cui si prevede che i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria devono essere pubblicati in formato di tipo aperto, nonché riutilizzabili senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità.

Il processo di pubblicazione sul sito avviene attraverso un'apposita piattaforma dedicata denominata "eTRASPARENZA", che consente a determinati soggetti appositamente individuati, di pubblicare direttamente i dati le informazioni e i documenti per i quali vige tale obbligo. Ciascun responsabile di Settore ha individuato all'interno della propria struttura un collaboratore incaricato della gestione del servizio "eTRASPARENZA" cui sono state fornite le credenziali di accesso al servizio medesimo. **Tuttavia, la responsabilità sull'attendibilità, la correttezza, l'adeguatezza dei dati pubblicati ricade interamente sui funzionari responsabili di aree e settori tenuti alle pubblicazioni e non sugli incaricati.** Gli addetti alla pubblicazione hanno ricevuto la necessaria formazione per l'utilizzo del servizio "eTRASPARENZA". Parimenti, anche i funzionari responsabili di aree e settori sono stati convocati in una riunione e sono stati informati sul funzionamento del sito della trasparenza e sui loro obblighi e responsabilità in materia di trasparenza.

Al momento ogni struttura dell'Ateneo ha accesso al sito della trasparenza e sono state diffuse le necessarie conoscenze per provvedere, ciascuno per quanto di competenza, a pubblicare il materiale per il quale vige tale obbligo. A novembre 2013 è stata trasmessa ufficialmente a

ciascun capo struttura dell'Ateneo una "Griglia dei responsabili delle pubblicazioni" che individua, per ciascuna struttura, il materiale da pubblicare e la cadenza periodica entro cui effettuare le pubblicazioni. Tale griglia, è aggiornata annualmente in occasione della compilazione del piano integrato e, per il 2025, è stata inserita nella programmazione la previsione dell'aggiornamento della Tabella alle modifiche introdotte con il nuovo Organigramma approvato, da ultimo il 24.10.2023, e l'adeguamento della stessa ai nuovi obblighi informativi riguardanti le pubblicazioni richiesti dal PNA 2022. Infatti, i contenuti del Piano triennale della trasparenza sono oggetto di costante aggiornamento sullo stato di attuazione ed eventuale ampliamento degli obblighi, anche in relazione al progressivo adeguamento alle disposizioni di legge.

Pertanto, è stato comunicato a tutti i capi struttura che la "Griglia dei responsabili delle pubblicazioni" (cfr. All.07) non può essere esaustiva di tutti gli adempimenti vigenti e quindi si raccomanda un costante monitoraggio delle attività svolte ed un regolare confronto con le disposizioni del D. lgs n. 33/2013 e le eventuali integrazioni e modifiche successive.

2.3.4.5. Utilizzabilità e comprensibilità dei dati

I responsabili di Settore, Servizio, Dipartimento, Area e Divisione dell'Ateneo devono curare la qualità della pubblicazione affinché i cittadini e gli stakeholders possano accedere in modo agevole alle informazioni e ne possano comprendere il contenuto.

In particolare, come da delibera CIVIT (ora ANAC) n. 2/2012, i dati e i documenti devono essere pubblicati in aderenza alle seguenti caratteristiche:

| Caratteristica dati | Note esplicative |
|----------------------|--|
| Completi ed accurati | I dati devono corrispondere al fenomeno che si intende descrivere e, nel caso di dati tratti da documenti, devono essere pubblicati in modo esatto e senza omissioni. |
| Comprensibili | Il contenuto dei dati deve essere esplicitato in modo chiaro ed evidente. Pertanto occorre: a) evitare la frammentazione, cioè la pubblicazione di stesse tipologie di dati in punti diversi del sito, che impedisce e complica l'effettuazione di calcoli e comparazioni b) selezionare ed elaborare i dati di natura tecnica (ad es. dati finanziari e bilanci) in modo che il significato sia chiaro ed accessibile anche per chi è privo di conoscenze specialistiche. |
| Aggiornati | Per ogni dato deve essere pubblicata la data di pubblicazione e aggiornamento per il periodo di riferimento. |
| Tempestivi | La pubblicazione deve avvenire in tempi tali da garantire l'utile fruizione dell'utente. |
| In formato aperto | Le informazioni e i documenti devono essere pubblicati in formato aperto e raggiungibili direttamente dalla pagina dove le informazioni sono riportate. |

2.3.4.6. Monitoraggio

Alla corretta attuazione del Piano della Trasparenza, concorrono, oltre al Responsabile della trasparenza e al Nucleo di Valutazione, tutti gli uffici dell'amministrazione e i relativi Responsabili di struttura, come sopra evidenziato.

La principale criticità rilevata, come riportato nella Relazione annuale del RPCT, consiste nella complessità ed unicità della struttura universitaria, di fatto concepita come una Amministrazione Centrale ramificata in una molteplicità di Amministrazioni Periferiche, quali i Dipartimenti, in cui opera una particolare eterogeneità di personale (docente, ricercatore, tecnico-amministrativo-bibliotecario) a fronte di un'applicazione della normativa che richiede, al contrario, un altissimo livello di coordinamento e monitoraggio. Tale problematica intrinseca è, inoltre, aggravata dalla effettiva carenza di personale dedicato ai numerosi e complessi adempimenti previsti dalla normativa vigente in materia. L'iniziativa adottata da parte dell'amministrazione per far fronte a tale congenita difficoltà è rappresentata dalla riorganizzazione strutturale dell'Ateneo, attraverso l'adozione della nuova pianta organica, e l'assunzione di risorse umane che potranno essere destinate dagli Uffici anche a tali adempimenti.

Il Responsabile della Trasparenza, attraverso il monitoraggio, evidenzia e informa i Responsabili delle strutture interessate delle eventuali carenze-mancanze o incoerenze- riscontrate, i quali dovranno provvedere a sanare le inadempienze entro e non oltre 30 giorni dalla segnalazione.

Decorso infruttuosamente tale termine, il Responsabile della Trasparenza è tenuto a dare comunicazione al Nucleo di Valutazione, nel successivo report semestrale, della mancata attuazione degli obblighi di pubblicazione.

Spetta, infatti, al Nucleo di Valutazione che svolge le funzioni attribuite all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), il compito di attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

Il Documento di Attestazione deve essere prodotto avvalendosi della collaborazione del Responsabile della Trasparenza che deve fornire tutte le informazioni necessarie a verificare l'effettività e la qualità dei dati pubblicati. Tale documento deve essere pubblicato entro le scadenze indicate di volta in volta dall'ANAC nella sezione "Amministrazione trasparente".

Nell'ambito della programmazione 2025 sono state previste misure di trasparenza, di formazione, di semplificazione, di regolamentazione meglio specificate nella Tabella della programmazione (Cfr.All.06), che favoriscano sia obiettivi strategici in tema di miglioramento continuo dei dati oggetto di pubblicazione, sia obiettivi strategici di miglioramento ed implementazione del monitoraggio. Con ciò intendendo una prima fase che riguarderà la ricognizione delle misure di prevenzione attuate e la verifica della loro idoneità, al fine di valutare in termini di adeguatezza ed efficacia se mantenere o meno le misure di prevenzione finora programmate ed evitare, conseguentemente, l'introduzione di misure nuove qualora quelle

esistenti risultino già idonee al loro scopo.

In una seconda fase più effettiva di monitoraggio si provvederà ad accertare l'attuazione o meno delle misure programmate attraverso il confronto con i responsabili delle misure programmate.

Infatti, in un'Amministrazione di grandi dimensioni come l'Università degli Studi "G. d'Annunzio" il monitoraggio è necessariamente strutturato su due livelli.

Nel monitoraggio di primo livello l'attuazione del monitoraggio spetta ai referenti individuati e/o in autovalutazione ai responsabili degli uffici e dei servizi responsabili delle misure. Si è pianificato, inoltre, per il triennio, di implementare le verifiche periodiche in merito alla veridicità delle dichiarazioni rese in caso di autovalutazioni effettuate dagli stessi soggetti che hanno la responsabilità dei processi/attività oggetto del controllo, dal momento che in tale livello la qualità del monitoraggio è di per sé meno elevata rispetto alle analisi condotte in via diretta dal RPCT.

Nel monitoraggio di secondo livello, invece, l'attuazione è deputata propriamente al RPCT coadiuvato dalla struttura di supporto e ai Dirigenti. Si è programmato per il 2025 e per le annualità successive di implementare il monitoraggio di secondo livello. Ciò prevedendo incontri tra il RPCT - struttura di supporto e i responsabili dell'attuazione delle misure, svolgendo delle interviste specifiche di cui verrà redatto verbale, reperendo i documenti e verificando le informazioni sul campo.

Inoltre, su indicazione del PNA 2022, ed in una logica di gradualità progressiva nel corso del triennio, si provvederà ad attuare un efficace monitoraggio anche e soprattutto di quei processi o di quelle attività che, nell'ambito di attuazione degli obiettivi del PNRR, comportino l'uso di fondi pubblici, inclusi i fondi strutturali.

Infine, sempre in linea con gli indirizzi in tema di monitoraggio individuati nel PNA 2022, sono state programmate misure trasversali con il Piano della Performance funzionali all'obiettivo strategico di rendere digitale il processo di monitoraggio ed avviare l'integrazione tra sistema di monitoraggio della Sezione Anticorruzione e Trasparenza e delle altre sezioni del PIAO (Cfr. All. ti nn.05-06).

2.3.4.7. Sanzioni

Il D.lgs. n. 33/2013 prevede esplicitamente che "i dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge" (art. 43, c. 3).

La mancata predisposizione del Piano della trasparenza e l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione possono dare luogo a diverse tipologie di sanzioni, indicate nel citato D.lgs. n. 33/2013.

La sanzione amministrativa pecuniaria a carico dei soggetti tenuti a pubblicare i dati di cui all'art. 22, c. 2 (società ed enti partecipati, controllati o vigilati) è irrogata dal Direttore Generale.

La sanzione amministrativa pecuniaria è stabilita:

- in prima istanza, in misura pari al minimo stabilito dall'art. 47 del D.lgs 33/2013 (euro 500,00),
- in caso di prima recidiva, con importo pari al doppio del minimo (euro 1.000,00);
- per successive recidive, con importo compreso fra il doppio del minimo ed il massimo stabilito dalla norma.

È ammesso il pagamento in misura ridotta, secondo le modalità stabilite dalla legge 24 novembre 1981, n. 689. Il relativo provvedimento sanzionatorio è pubblicato sul sito internet dell'Ente.

2.3.4.8. Accesso civico

L'accesso civico è il diritto di chiunque, anche non portatore di un interesse qualificato, di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo, ai sensi del D.lgs. n.33/2013.

Si tratta di un nuovo diritto, diverso e ulteriore, rispetto al diritto di accesso agli atti e ai documenti, disposto dalla legge n. 241/1990. L'accesso civico può essere esercitato gratuitamente, non deve essere motivato e la richiesta va inoltrata al Responsabile della Trasparenza indirizzandola all'Ufficio Relazioni con il Pubblico, Via Dei Vestini, 31 – 66100 Chieti. L'Ateneo si è dotato di un "Regolamento in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti" emanato con D.R. n. 1476 del 23 ottobre 2014 e dell'apposita modulistica per effettuare l'istanza di accesso civico.

La richiesta può essere inviata scegliendo una delle seguenti modalità:

- e-mail, tramite PEC al seguente indirizzo ateneo@pec.unich.it. La richiesta deve essere sottoscritta digitalmente;
- e-mail, tramite indirizzo non certificato urp@unich.it allegando copia del documento di identità di chi firma la richiesta. La firma deve essere accompagnata dal nome in chiaro e dalla qualifica del sottoscrittore;
- tramite fax al numero 0871/3556061 allegando copia del documento di identità di chi firma la richiesta;
- direttamente presso l'Ufficio Relazioni con il Pubblico.

Il Responsabile della Trasparenza, ricevuta la richiesta, verifica la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione e, in caso positivo, provvede alla pubblicazione dei documenti o informazioni oggetto della richiesta nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale www.unich.it, entro il termine di 30 giorni. Provvede, inoltre, a dare comunicazione della avvenuta pubblicazione al richiedente indicando il relativo collegamento ipertestuale. Se quanto richiesto risulta già pubblicato, ne dà comunicazione al richiedente indicando il relativo collegamento ipertestuale.

Nei casi di ritardo o mancata risposta il richiedente può ricorrere direttamente al Magnifico Rettore, detentore del potere sostitutivo di cui all'articolo 2, comma 9-bis della legge n. 241/1990, scegliendo una delle seguenti modalità:

- e-mail, tramite PEC al seguente indirizzo ateneo@pec.unich.it. La richiesta deve essere sottoscritta digitalmente;
- e-mail, tramite indirizzo non certificato rettore@unich.it allegando copia del documento di identità di chi firma la richiesta. La firma deve essere accompagnata dal nome in chiaro e dalla qualifica del sottoscrittore;
- tramite fax al numero 0871/552317 allegando copia del documento di identità di chi firma la richiesta;
- direttamente presso la Segreteria del Magnifico Rettore.

La richiesta di accesso civico comporta, da parte del Responsabile della trasparenza:

- l'obbligo di segnalazione alla struttura interna competente per le sanzioni disciplinari, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare;
- la segnalazione degli inadempimenti agli organi di indirizzo politico dell'Ateneo e al Nucleo di Valutazione ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità;
- l'annotazione dell'accesso nell'apposito registro di accesso (atti, civico e generalizzato), istituito presso l'Ufficio Rapporti con il Pubblico e pubblicato semestralmente nell'apposita sezione di Amministrazione trasparente.

Sezione 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.1.1 LA CONSISTENZA DELL'ORGANICO DEL PERSONALE DIRIGENTE, TAB, CEL E TECNOLOGI A T.D.

L'Università "G. D'Annunzio" di Chieti-Pescara, per assolvere alla propria *mission* e alle proprie finalità istituzionali, in conformità a quanto richiamato dalla legge n. 240/2010 e al proprio Statuto, si articola in una complessa struttura organizzativa che comprende:

- Organi di Governo e relative strutture di staff;
- Aree Dirigenziali, articolate a loro volta in Divisioni a cui afferiscono i vari Settori e Servizi;
- Divisioni di coordinamento dipartimentale con gli annessi Dipartimenti e Centri di ricerca.

La struttura organizzativa (amministrazione centrale e sue articolazioni) è il risultato di un progressivo assetto, introdotto fin dal 2017 e sviluppatosi nel corso degli anni, orientato all'ottimizzazione dell'impiego delle risorse nel rispetto dei vincoli di sostenibilità. Infatti, la struttura organizzativa è contemplata quale forma dinamica di organizzazione in costante divenire, da adattare alle esigenze di sviluppo e agli investimenti, perseguendo flessibilità ed efficienza dei processi ed erogando servizi di qualità.

Per dare conto dei cambiamenti organizzativi intervenuti, di seguito sono esposte le tabelle che identificano l'ultimo Organigramma di Ateneo, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29.1.2025 (reperibile anche al link https://unich.etrasparenza.it/pagina712_organizzazione.html), e la descrizione per esteso delle varie strutture dell'Ateneo.

| ORGANI DI VERTICE |
|---|
| RETTORE |
| SEGRETERIA DEL RETTORE |
| CERIMONIALE E MANIFESTAZIONI |
| UFFICIO STAMPA, COMUNICAZIONE E SVILUPPO MULTIMEDIALE |
| SCUOLA SUPERIORE (programmazione dottorati e formazione alla ricerca) |
| DIRETTORE GENERALE |
| SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE, SERVIZIO PROTOCOLLO |
| SETTORE ARCHIVIO GENERALE DI ATENEO |



| |
|---|
| UFFICIO SUPPORTO ORGANI DI GOVERNO |
| SETTORE RAPPORTI CON IL PUBBLICO E ACCESSO AGLI ATTI |
| SETTORE ATTIVITA' ISTITUZIONALI |
| UFFICIO STUDI E RICERCHE |
| AMMINISTRAZIONE CENTRALE |
| DIREZIONE GENERALE |
| SETTORE EFFICIENTAMENTO DELLE PROCEDURE EDILIZIE - SUPPORTO OTTIMIZZAZIONE RIPARTO DELLE DIVISIONI 8 E 14 |
| DIVISIONE COORDINAMENTO DEI CENTRI DI ATENEO |
| CAMAFI (Centro di Ateneo Multidisciplinare Alta Formazione Insegnanti) |
| CLA (Centro Linguistico di Ateneo) |
| MUSEO |
| UDA TEMA (University G. d'Annunzio or Land and Sea) |
| CENTRO DI GENETICA OCULISTICA |
| DIVISIONE COORDINAMENTO LABORATORI E STRUTTURE DIDATTICO SCIENTIFICHE |
| ITAB (Istituto di Tecnologie Avanzate Biomediche) |
| CARES Centro per le Disabilità, Riabilitazione e Medicina dello Sport |
| CAST (Centro di Studi e Tecnologie Avanzate) |
| STABULARIO |
| DIVISIONE 1 - AFFARI LEGALI |
| SETTORE NORMATIVA |
| SETTORE ATTIVITA' NEGOZIALE DI ATENEO |
| SETTORE CONTENZIOSI E CESSIONE DEL CREDITO |
| DIVISIONE 9 - INFORMATICA |
| SETTORE RETI E SISTEMI E POSTA ELETTRONICA |
| SETTORE SISTEMI INFORMATIVI DI ATENEO, INNOVAZIONE TECNOLOGICA E SICUREZZA INFORMATICA |
| SETTORE TELEFONIA |
| SETTORE HELP DESK INFORMATICO DI ATENEO |
| SETTORE GESTIONE WEB DI ATENEO E SITI FEDERATI |
| SETTORE SVILUPPO E MANUTENZIONE APPLICATIVI |
| DIVISIONE SISTEMI APPLICATIVI CARRIERE STUDENTI, DIDATTICA E RICERCA E TERZA MISSIONE |
| SETTORE STATISTICHE DI ATENEO E BANCHE DATI - APPLICATIVI DIDATTICA, RICERCA E TERZA MISSIONE |
| SETTORE APPLICATIVI SERVIZI STUDENTI |
| SETTORE TELEDIDATTICA, E-LEARNING, VIDEOCONFERENZE E SISTEMI CLOUD |
| DIVISIONE 10 - BIBLIOTECHE |
| BIBLIOTECA POLO CHIETI - MEDICO SCIENTIFICA |

| |
|---|
| BIBLIOTECA POLO CHIETI - ETTORE PARATORE |
| BIBLIOTECA POLO PESCARA |
| DIVISIONE 15 - QUALITA', VALUTAZIONE E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE |
| SETTORE ANTICORRUZIONE TRASPARENZA E PRIVACY |
| SETTORE PIAO E PERFORMANCE |
| SETTORE SUPPORTO PRESIDIO DI QUALITA' |
| SETTORE SUPPORTO NUCLEO DI VALUTAZIONE |
| AREE DIRIGENZIALI |
| AREA DIRIGENZIALE RISORSE UMANE |
| DIVISIONE 2 - PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECHE |
| SETTORE GESTIONE CARRIERE PERSONALE TAB E CEL |
| SETTORE RECLUTAMENTO PERSONALE TAB E CEL |
| SETTORE RELAZIONI SINDACALI |
| SETTORE ORGANIZZAZIONE SVILUPPO E FORMAZIONE |
| DIVISIONE 13 - PERSONALE DOCENTE |
| SETTORE GESTIONE CARRIERE DOCENTI, RICERCATORI, RTD E PERSONALE IN CONVENZIONE ASL |
| SETTORE RECLUTAMENTO PERSONALE DOCENTE E RICERCATORI |
| SETTORE CONFERIMENTO INSEGNAMENTI PERSONALE NON STRUTTURATO |
| AREA DIRIGENZIALE BILANCIO, CONTROLLO DI GESTIONE, PATRIMONIO, SVILUPPO E POTENZIAMENTO EDILIZIO |
| DIVISIONE 7 - BILANCIO, CONTABILITA' E CONTROLLO DI GESTIONE |
| SETTORE TRATTAMENTI ECONOMICI |
| SETTORE TRIBUTI |
| SETTORE CONTABILITA' |
| SETTORE BILANCIO |
| SETTORE AUDIT E CONTROLLO DI GESTIONE |
| SETTORE PENSIONI |
| SETTORE ATTIVITA' COMMERCIALE |
| DIVISIONE 8 - GESTIONE DEL PATRIMONIO |
| SETTORE GARE PER SERVIZI E FORNITURE SOTTO SOGLIA |
| SETTORE PATRIMONIO MOBILIARE, LOGISTICA, ECONOMATO, MOBILITY MANAGEMENT E GESTIONE ESECUTIVA CONTRATTI |
| SETTORE ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E COORDINAMENTO AULE DIDATTICHE E SPAZI DI ATENEO |
| SETTORE PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE, GESTIONE E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE ED ESECUZIONE CONTRATTI |



DIVISIONE 14 - DIREZIONE PER LO SVILUPPO ED IL POTENZIAMENTO EDILIZIO

SETTORE PREVENZIONE E SICUREZZA SUL LAVORO

SETTORE PROGETTAZIONE, SVILUPPO EDILIZIO E GESTIONE ESECUTIVA CONTRATTI

SETTORE SERVIZI DA GLOBAL SERVICE, MANUTENZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA

SETTORE GARE SERVIZI E FORNITURE SOPRA SOGLIA

SETTORE GESTIONE GARE LAVORI PUBBLICI (SOPRA E SOTTO SOGLIA)

AREA DIRIGENZIALE DIDATTICA

DIVISIONE 3 - SEGRETERIE E SERVIZI AGLI STUDENTI

SETTORE DIRITTO ALLO STUDIO - TUTORATO - DISABILITA'

SETTORE ORIENTAMENTO

SEGRETERIA STUDENTI CORSI DI STUDIO MEDICINA - ODONTOIATRIA - PROFESSIONI SANITARIE - FARMACIA - CTF - SCIENZE GEOLOGICHE - SCIENZE MOTORIE

SEGRETERIE STUDENTI CORSI DI STUDIO PSICOLOGIA - SOCIOLOGIA E CRIMINOLOGIA - SCIENZE SOCIALI - LETTERE - FILOSOFIA E SCIENZE DELL'EDUCAZIONE

SEGRETERIA STUDENTI CORSI DI STUDIO ARCHITETTURA - INGEGNERIA - GEOLOGIA - ECONOMIA E MANAGEMENT

SEGRETERIA STUDENTI CORSI DI STUDIO ECONOMIA - LINGUE - SERVIZI GIURIDICI

SETTORE INTERNAZIONALIZZAZIONE ED ERASMUS

DIVISIONE 4 - PROGRAMMAZIONE DIDATTICA E FORMAZIONE

SETTORE COORDINAMENTO E SUPERVISIONE PROGRAMMAZIONE DIDATTICA DI ATENEVO

SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DIDATTICA CORSI DI STUDIO SCUOLA DI MEDICINA E SCIENZE DELLA SALUTE

SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DIDATTICA CORSI DI SPECIALIZZAZIONE SCUOLA DI MEDICINA E SCIENZE DELLA SALUTE

SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DIDATTICA CORSI DI STUDIO SCUOLA DELLE SCIENZE ECONOMICHE, AZIENDALI, GIURIDICHE E SOCIOLOGICHE

SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DIDATTICA CORSI DI STUDIO SCUOLA DI STUDI UMANISTICI

SETTORE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE ED ESAMI DI STATO

AREA DIRIGENZIALE DELLA RICERCA

DIVISIONE PROGETTI SPECIALI E PNRR

SETTORE Gestione e Rendicontazione Progetti Strategici di Ateneo – Ricerca finanziata e in conto terzi

DIVISIONE 5 - RICERCA

SETTORE Programmazione, monitoraggio e valutazione della Ricerca

SETTORE Progetti Ricerca Nazionali

SETTORE Progetti Ricerca Europei e Internazionali

SETTORE Dottorati e Assegni di ricerca

AREA DIRIGENZIALE PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E TERZA MISSIONE

DIVISIONE 11 - INTERVENTI STRATEGICI DI ATENEVO



| |
|---|
| SETTORE PIANIFICAZIONE TRIENNALE, PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO INDICATORI |
| GREEN OFFICE |
| PROGETTI STRATEGICI DI ATENEO |
| DIVISIONE 12 - TERZA MISSIONE |
| SETTORE CAREER SERVICE E PLACEMENT |
| SETTORE CORSI POST LAUREAM |
| SETTORE TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E PARTECIPATE |
| SETTORE ENGAGEMENT E FORMAZIONE CONTINUA |
| |
| AREA DIRIGENZIALE DIPARTIMENTI CAMPUS PESCARA |
| DIVISIONE DIPARTIMENTALE CAMPUS PESCARA |
| ARCHITETTURA |
| INGEGNERIA E GEOLOGIA |
| ECONOMIA |
| ECONOMIA AZIENDALE |
| LINGUE LETTERATURE E CULTURE MODERNE |
| STUDI SOCIO-ECONOMICI, GESTIONALI E STATISTICI |
| SCIENZE GIURIDICHE E SOCIALI |
| AREA DIRIGENZIALE DIPARTIMENTI CAMPUS CHIETI |
| DIVISIONE DIPARTIMENTALE CAMPUS CHIETI |
| SCIENZE MEDICHE, ORALI E BIOTECNOLOGICHE |
| MEDICINA E SCIENZE DELL'INVECCHIAMENTO |
| TECNOLOGIE INNOVATIVE IN MEDICINA & ODONTOIATRIA |
| SCIENZE FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE ED ECONOMICO-QUANTITATIVE |
| LETTERE, ARTI E SCIENZE SOCIALI |
| FARMACIA |
| NEUROSCIENZE, IMAGING E SCIENZE CLINICHE |
| PSICOLOGIA |
| SCIENZE |

Nell'anno 2024, dopo l'insediamento della nuova Governance è stata avvertita la necessità di effettuare alcune rimodulazioni dell'Organigramma di Ateneo alla luce del programma elettorale del Rettore, dell'insediamento del nuovo Direttore Generale, nonché a seguito dell'adozione del Piano strategico di Ateneo, approvato con delibera del CdA del 18.10.2024. I principi che hanno ispirato le modifiche organizzative riguardano essenzialmente gli ambiti dell'assicurazione della qualità (AQ), del sistema della performance, della trasparenza e della privacy e di altri settori ritenuti strategici, in quanto direttamente coinvolgenti gli Organi di indirizzo politico, come quello dello sviluppo e del potenziamento edilizio e dei Dipartimenti (cfr. delibera CdA del 29.1.2025; per approfondimento si veda la sezione "sintesi del processo di riorganizzazione...").

Il sistema di classificazione del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, escluso il personale dirigente, sotto la vigenza del precedente CCNL comparto Università del 9.8.2000, era definito dall'art. 55 ed articolato in quattro categorie: B, C, D, EP.

Il rinnovo dei contratti collettivi dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni per il triennio 2019-2021, ha visto valorizzare i temi delle carriere, della mobilità e della crescita del capitale umano che assume un ruolo centrale per il rilancio del lavoro pubblico.

Tra le principali novità dell'ultimo rinnovo contrattuale spicca la revisione del sistema di classificazione di tale personale, ai sensi dell'art. 85 del nuovo CCNL 2019-2021. Esso ha individuato quattro Aree professionali corrispondenti a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

- Area degli Operatori;
- Area dei Collaboratori;
- Area dei Funzionari;
- Area delle Elevate Professionalità.

Ciascuna Area è individuata mediante declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'Area medesima. Le Aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative. Ciascuna delle quattro Aree è articolata in settori professionali, ossia ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze similari o da una base professionale e di conoscenze in comune che definiscono il particolare l'ambito dell'attività lavorativa. Nel dettaglio, le Aree, le specifiche e i settori professionali sono individuati nell'Allegato E al CCNL. Per quanto riguarda il nuovo inquadramento del personale TAB dell'Università "G. d'Annunzio" si rinvia al D.D.G. rep. n. 194/2024 - prot. n. 34616 del 29/04/2024, reperibile al link https://www.unich.it/sites/default/files/2024-09/dd_194.2024.prot_34616_del_29.04.2024_07_provvedimento_reinquadramento.pdf

Il personale dirigente dell'Ateneo (capo II del D. Lgs. n. 165/2001) è, invece, disciplinato dal nuovo CCNL per il personale Dirigente - Area Istruzione e Ricerca 2019-2021 (ex area VII), sottoscritto definitivamente il 7/8/2024.

Di seguito viene descritta la consistenza dell'organico del personale dirigenziale, tecnico-amministrativo e bibliotecario – Aree degli Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità, nonché dei Collaboratori Esperti Linguistici e Tecnologi a tempo determinato ex art. 24bis L. 240/2010, alla data del 31/12/2024.

| Personale tecnico-amministrativo | |
|---|--------------|
| Direttore Generale | 1 |
| N. Dirigenti | 4 |
| Collaboratori esperti linguistici | 22 |
| Elevate Professionalità | 12 |
| Funzionari + 1 in comando in entrata | 97+1 |
| Collaboratori | 226 |
| Operatori + 1 in comando in entrata | 27+1 |
| Tecnologi a t. d. art. 24bis L.240/2010 | 14 |
| TOTALE | 403+2 |

La **strategia di gestione del capitale umano** è incentrata sulla cura della salute, organizzativa e professionale delle risorse umane. Trattasi di due aspetti complementari e imprescindibili per la creazione del **valore pubblico**. Infatti, attraverso il reclutamento di profili adeguati e formando competenze utili alle strategie pianificate (**salute professionale**), adeguando l'organizzazione alle strategie pianificate e innovando le metodologie di lavoro da remoto (**salute organizzativa**), l'Ateneo punta a raggiungere uno sviluppo organizzativo favorevole al processo di cambiamento in atto. Curare la salute organizzativa e professionale delle risorse umane, valorizzandole, rappresenta una "condizione abilitante" per raggiungere l'efficienza e l'efficacia lavorativa, realizzare obiettivi e intraprendere azioni funzionali al raggiungimento delle strategie di Ateneo e, pertanto, rappresenta il mezzo attraverso cui si può raggiungere il benessere collettivo e il cosiddetto **valore pubblico**.

Le politiche di gestione del capitale umano si indirizzano verso più direttrici, partendo dalle politiche di reclutamento ordinario, passando per quelle di valorizzazione delle risorse presenti in servizio con opportunità di carriera, oltre che puntando ad ipotesi di scorrimento/utilizzabilità delle graduatorie che andranno formandosi man mano che si concluderanno i concorsi, ovvero ad ipotesi di scorrimento di graduatorie di altri Atenei/Enti tramite stipula di appositi accordi (riferimenti normativi a titolo indicativo e non esaustivo: D.L. n. 162 del 31/12/2019, convertito in Legge n. 8 del 28/2/2020, art.17, comma 1-bis; Legge n. 3/2003, art.9; Legge n. 350/2003, art. 3, c.61 e Circolari Dipartimento Funzione Pubblica nn. 1571/2004 e n.5/2013). Con ciò puntando ad un'azione di miglioramento della struttura organizzativa con il fine ultimo di incrementare sempre più il **valore pubblico** prodotto dall'Ateneo.

Le politiche di gestione del capitale umano si indirizzano inoltre verso il rafforzamento della formazione e dell'aggiornamento professionale, attraverso il potenziamento del sistema *welfare*, concretizzandosi in soluzioni e strategie di ottimizzazione della modalità di realizzazione della prestazione lavorativa quali il **lavoro agile** e il **telelavoro** e la reingegnerizzazione dei processi.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE



3.2.1 Premessa

In coerenza con un percorso strategico che mette al centro "la persona", diretto sia a favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, sia a promuovere lo sviluppo di competenze organizzative e digitali e sia a perseguire una migliore conciliazione delle esigenze di vita lavorativa e familiare, questo Ateneo intende proseguire nella sfida diretta alla realizzazione di un modello di lavoro ibrido.

Il suddetto modello nasce dalla compresenza del lavoro a distanza e del lavoro in presenza, focalizzato sulle persone, sul raggiungimento degli obiettivi e dei relativi risultati, adattabile alle esigenze organizzative delle Strutture e del personale, nonché ispirato ad un modello sostenibile e sempre più digitale.

Dunque, una modalità organizzativa che riesca a rispondere alle nuove esigenze dei lavoratori creando al contempo un'Amministrazione sempre più moderna, performante ed attrattiva.

A tal fine nel 2024 l'Ateneo ha proseguito il percorso di consolidamento del lavoro agile. Già nel 2023, in coerenza con quanto indicato nel proprio PIAO 2024-2026, l'Amministrazione ha superato i concetti di temporaneità ed eccezionalità che hanno caratterizzato il ricorso all'istituto del lavoro agile nel periodo pandemico e ha introdotto le nuove regolamentazioni dello stesso.

Queste ultime hanno confermato la volontà dell'Ateneo di non limitare l'accesso al lavoro agile ad una percentuale ridotta di personale, ma di concedere la possibilità di usufruirne al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, che abbia un rapporto di lavoro a tempo pieno o part-time e che svolga attività lavorative compatibili. Naturalmente, ogni Responsabile nell'autorizzare lo svolgimento del lavoro agile ha tenuto conto delle esigenze di servizio e dell'organizzazione dell'ufficio di afferenza del dipendente. I dipendenti sono stati autorizzati sulla base di un accordo individuale sottoscritto con il Direttore Generale e con il proprio Responsabile/Dirigente, redigendo un "Progetto di lavoro agile" nel quale sono state indicate le attività da svolgere da remoto, coerentemente con gli obiettivi fissati per ciascun dipendente ed in linea con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo.

Il *lavoro ibrido*, si è rivelato attuabile, efficiente ed efficace in quanto i collaboratori ed i rispettivi Responsabili sono riusciti ad essere reciprocamente allineati rispetto alle attività da svolgere ed ai risultati da conseguire; infatti, le attività risultano esse state ben organizzate e assoggettate a costanti *feedback*.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

3.2.2. ANNO 2023 - LAVORO AGILE E PROROGHE NORMATIVE

In Italia il c.d. lavoro agile è stato introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81. Con tale norma il legislatore ha previsto una specifica modalità di svolgimento del lavoro subordinato da remoto sia nel settore pubblico che privato.

Durante le fasi più acute dell'emergenza pandemica il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell'articolo 87, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 (c.d. Decreto cura Italia), convertito con la legge 24 aprile 2020, n. 27.

Il 2 dicembre 2021, mediante il Decreto Rilancio (DL 34/2020) è stato approvato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile. Il POLA ha avuto il compito di individuare le modalità di sviluppo dello Smart Working nelle Pubblica Amministrazione.

In seguito il Decreto Riaperture (DL 56/2021) ha prorogato lo Smart Working per la Pubblica Amministrazione al 31 dicembre 2021 (termine poi prorogato al 31 marzo 2022), cessando però di fatto il vincolo del 50% dei dipendenti (nel rispetto dell'erogazione dei servizi ai cittadini e con continuità ed efficienza) e ha inoltre inciso sulle soglie minime di lavoratori da coinvolgere previste dal POLA.

Il DPCM del 23 settembre 2021 ha ripristinato la modalità ordinaria di accesso allo Smart Working, stabilendo di fatto il ritorno in ufficio dei dipendenti pubblici a partire dal 15 ottobre 2021. Lo Smart Working nelle Pubbliche Amministrazioni, tuttavia, non è cessato del tutto, ma è stato limitato a un massimo del 15% dei dipendenti per ente, nel rispetto di alcune condizioni:

- il lavoro in Smart Working non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- deve essere garantita un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile;
- è richiesto, in particolar modo, il lavoro in presenza dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;
- deve essere fornita al personale la strumentazione tecnologica adeguata allo svolgimento delle attività lavorative e per una corretta tutela dei dati e delle informazioni.

Successivamente, vi sono stati numerosi provvedimenti legislativi che hanno prorogato tale modalità di lavoro: il 24 febbraio 2023 è stata approvata la Legge di conversione del Decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198 comunemente denominato "Decreto Milleproroghe", che, tra le altre cose, conteneva, anche la proroga, fino al 30 giugno 2023, allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile per le persone con fragilità, *"anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento"*.

Con la legge di conversione del Decreto Lavoro (Pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge 3 luglio 2023, n. 85 di conversione in legge, con modificazioni del decreto-legge n. 48 del 2023, recante "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro") sono state nuovamente deliberate le nuove proroghe per i lavoratori fragili del settore pubblico fino al 30 settembre (con la contestuale proroga anche del diritto al cambio di mansioni se non attivabile la modalità agile).

A settembre 2023, lo smart working per i lavoratori fragili del Settore privato e della Pubblica Amministrazione è stato ulteriormente prorogato fino al 31/12/2023 (lo ha stabilito il Governo con apposito Decreto Legge Proroghe -DL n.132/2023, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 29 settembre). Con il citato Decreto, i dipendenti della PA e del privato, affetti dalle patologie elencate nel DM Salute 4 febbraio 2022, hanno avuto diritto a svolgere il lavoro in modalità agile fino al 31 dicembre o, eventualmente, hanno avuto diritto di ottenere un cambio di mansione.

3.2.3. Lavoro agile nel pubblico impiego, direttiva del ministro Zangrillo del 29/12/2023 – CCNL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA 2019/2021 (TITOLO III – LAVORO A DISTANZA)

Superata la contingenza pandemica, dichiarata conclusa dall'Organizzazione mondiale della sanità in data 5 maggio 2023, si è ritenuta superata l'esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà del lavoro agile per i lavoratori che, solo nel contesto pandemico erano stati individuati quali destinatari di una specifica tutela.

L'attenzione per i dipendenti più esposti a situazioni di rischio per la salute è stata successivamente oggetto della direttiva del 29.12.2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione – Sen. Paolo Zangrillo che ha sottolineato la necessità di garantire ai lavoratori che abbiano modo di documentare *"gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari"* la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, *"anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza"*.

Nell'ambito dell'organizzazione di ogni amministrazione, è dunque responsabilità di ciascun dirigente individuare le misure organizzative che si rendono necessarie in tal senso, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali.

Al fine di adeguare tempestivamente le proprie disposizioni interne per rendere concreta ed immediatamente applicabile tale direttiva, l'Ateneo ha invitato i dipendenti a voler rappresentare le situazioni di rischio per la salute al Medico Competente di Ateneo al fine di valutare lo svolgimento della prestazione lavorativa anche in modalità agile (cfr prot. n. 2324 del 15.01.2024).

Con il nuovo CCNL comparto Istruzione-Ricerca 2019/2021, sottoscritto in data 18.01.2024, viene contrattualmente recepita la normativa sul lavoro a distanza, tra cui quella del lavoro agile (artt. 10-16 CCNL, Titolo III).

Conseguentemente l'Ateneo ha adottato diversi provvedimenti tesi a razionalizzare l'utilizzo del lavoro agile in una situazione non più di genere emergenziale, anche attraverso provvedimenti e relative circolari attuative:

- **Circolare prot. n. 8313 del 02 febbraio 2024** avente a oggetto "Proroga dell'attività lavorativa in modalità agile" fino al 30/06/2024 (cfr. Delibera Consiglio d'Amministrazione del 30.01.2024 rep. n. 27/2024 – prot. n. 7160/2024);

- **Circolare prot. n. 50409 del 27 giugno 2024** avente a oggetto "Proroga dell'attività lavorativa in modalità agile" fino al 30/06/2024 (cfr. Delibera Consiglio d'Amministrazione del 25/06/2024 rep. n. 271/2024 – prot. n. 49577/2024).

La regolamentazione e tutti gli aggiornamenti sulle modalità di lavoro agile sono stati resi disponibili a tutto il personale alla pagina web del sito: https://www.unich.it/smart_working.

L'Amministrazione, per meglio gestire il processo di stipula degli accordi individuali ha approntato una casella di posta elettronica dedicata (smartworking@unich.it).

L'Amministrazione ha, inoltre, fornito le necessarie attrezzature tecnologiche al personale, consentendo a tutti di operare da remoto con le più idonee strumentazioni, nonché attraverso iniziative varie in materia di digitalizzazione e formazione continua, che hanno rappresentato le condizioni fondamentali per lo sviluppo del lavoro agile.

In particolare, ai fini della diffusione della cultura digitale il nostro Ateneo ha aderito al Progetto *Syllabus* del Dipartimento della Funzione Pubblica dal 2023 al 2025 e ha attivato percorsi online di formazione e sensibilizzazione sui temi della *CyberSecurity* destinata a tutta la comunità dell'Università "G. d'Annunzio".

Si sottolinea che nell'introdurre nuovi strumenti tecnologici e nell'incrementare quelli esistenti, l'Amministrazione ha sempre garantito la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate e visionate dal dipendente nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Ai fini del mantenimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'attività lavorativa in modalità agile, la gestione organizzativa della stessa è stata affidata ai responsabili delle strutture ed è stata concessa ai dipendenti nella misura massima di 8 giorni al mese, nonché attuata secondo le indicazioni di cui al nuovo CCNL sottoscritto in data 18.1.2024; è stato, altresì, attivato, a decorrere dal 1° luglio 2024, un sistema di controllo sul sistema di rilevazione presenze "Start Web" allo scopo di monitorare la corretta esecuzione della prestazione lavorativa in esame da parte dei dipendenti.

Si sottolinea, altresì, che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non ha pregiudicato in alcun modo o ridotto la fruizione dei servizi a favore degli utenti. Inoltre, il personale è stato formato con percorsi *ad hoc* in materia di sicurezza sul lavoro nell'ambito del lavoro agile.

3.2.4. IL Lavoro AGILE 2025

Obiettivo futuro sarà quello di rafforzare il contributo delle tecnologie digitali allo sviluppo del lavoro agile, non solo implementando ulteriormente gli strumenti di applicativi software per la gestione dei flussi di lavoro che consentano il lavoro su singole fasi del processo e la successiva gestione dell'avanzamento da parte di soggetti diversi, ma anche proseguendo con la formazione continua in materia di competenze digitali, che rappresenta una delle condizioni fondamentali per lo sviluppo del lavoro agile in Ateneo, anche alla luce dell'ultima Direttiva del Ministro Zangrillo del 16/1/2025. Ulteriore proposito è quello di dotare un maggior numero di dipendenti delle necessarie strumentazioni informatiche volte ad assicurare lo svolgimento del lavoro a distanza, a favorire efficaci processi di comunicazione interna e a beneficio dell'utenza.

L'Ateneo, in particolare, si pone come obiettivo del triennio 2025/2027 anche quello di attuare – in ossequio al dettato dell'art. 16 del CCNL – altre forme di lavoro da remoto come il telelavoro domiciliare, il lavoro da remoto da "centri satellite" o attraverso "coworking" nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti.

- **Obiettivo coworking:**

Il coworking, comporta la condivisione dell'ambiente di lavoro, ed eventualmente delle postazioni informatiche, da parte di lavoratori e lavoratrici dipendenti presso altre sedi dell'Amministrazione diverse da quella di assegnazione. Tale tipologia di svolgimento dell'attività lavorativa risponde alle seguenti finalità:

- a) favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;
- b) promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;
- c) favorire la reingegnerizzazione e l'informatizzazione dei processi e ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali;
- d) rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti;
- e) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze; f) riprogettare gli spazi di lavoro realizzando economie di gestione.

I vantaggi del coworking sono, dunque, molteplici, offrirebbe l'opportunità di svolgere la prestazione lavorativa utilizzando un ambiente di lavoro esterno, normalmente un ufficio diverso della medesima amministrazione ovvero in taluni casi di altre amministrazioni, consentirebbe di arginare le criticità legate alla carenza di infrastrutture tecnologiche, riducendo le distanze per conciliare al meglio i tempi di vita e di lavoro e riducendo, altresì, i limiti temporali dello smart working. La portata innovativa del coworking, se adottata su larga scala, potrebbe apportare benefici agli uffici ed agli stessi lavoratori, in particolare a quelli provenienti da altre province e da altre regioni.

In aderenza all'obiettivo di implementare tale modalità di lavoro e nelle more della realizzazione dei piani di espansione edilizia, l'Ateneo, con circolare del 16/01/2025, prot. n. 2830, ha fornito le indicazioni per avviare il processo di razionalizzazione degli spazi.

- Obiettivo telelavoro domiciliare

Sempre al fine di favorire un maggiore benessere organizzativo, aumentando produttività ed efficienza, di valorizzare le risorse umane e razionalizzare le risorse strumentali disponibili, proseguendo nella realizzazione di modalità lavorative sempre più flessibili, questo Ateneo si propone anche di implementare il telelavoro domiciliare, quale modalità lavorativa che consente al dipendente lo svolgimento della prestazione professionale presso il proprio domicilio, predisponendo, all'uopo, un'apposita postazione strumentale di lavoro, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.

In una corretta pianificazione degli interventi, l'Università "G. d'Annunzio" ritiene necessaria la definizione di appositi indicatori che consentano di monitorare il raggiungimento, nell'arco del tempo, di una fase di sviluppo avanzato del lavoro agile in modalità ordinaria, che possa contribuire ad un miglioramento della *performance* in termini di efficacia ed efficienza.

A tal fine, si prevedono i seguenti indicatori che saranno implementati negli anni successivi:

- Salute organizzativa
- Monitoraggio delle richieste di lavoro agile;
 - Salute professionale
- % di lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative nel periodo di riferimento;
 - Salute economico-finanziaria
- n. Interventi in materia digitalizzazione di servizi, progetti, processi.
 - Salute digitale
- n. *notebook* distribuiti per lavoro agile;

Alcuni degli obiettivi di performance più importanti del 2025 si concentrano sullo sviluppo del capitale umano, anche attraverso meccanismi di *work life balance*: la vera sfida è giungere ad una organizzazione del lavoro che sia costantemente e intrinsecamente "per obiettivi". Responsabili e collaboratori dovranno avere un costante e reciproco confronto sulle attività svolte e da svolgere, che potrà condurre ad una maggiore responsabilizzazione di tutto il personale in un clima di reciproca fiducia e di valorizzazione delle competenze individuali.

Inoltre, tra le sfide del PNRR vi è quella di rendere la Pubblica Amministrazione la migliore alleata di cittadini e imprese, con un'offerta di servizi sempre più efficienti e facilmente accessibili, attraverso infrastrutture digitali, migrazione su cloud, interoperabilità, snellimento procedure.

Di conseguenza, le performance dell'organizzazione dovranno essere migliorate con un più ampio lavoro di digitalizzazione, semplificazione dei processi, potenziamento delle competenze. Azioni sulle quali l'Amministrazione certamente agirà e per le quali sono previsti specifici obiettivi collegati alla mappatura e ottimizzazione dei processi. Si ritiene che il lavoro agile, in questo più ampio e prospettico quadro, sia uno degli strumenti organizzativi utili a raggiungere e accompagnare il cambiamento e a migliorare il benessere organizzativo dell'Ateneo.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE



3.3.1. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027 E PROGRAMMAZIONE RECLUTAMENTO Dirigenti, PTA, CEL e Tecnologi a t.d. anno 2025

3.3.1.1 Premessa

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (di seguito: PTFP) è finalizzato ad indicare le linee d'azione che l'Amministrazione intende seguire in merito al reclutamento di personale TAB, CEL e dirigenziale nel rispetto dei principi di ottimizzazione delle risorse finanziarie a disposizione e dell'efficiente organizzazione degli Uffici in considerazione anche del riassetto organizzativo che ha investito l'Ateneo negli ultimi anni, e che è tutt'ora in corso, avendo l'Ateneo proceduto per *step* fin dalla prima riorganizzazione (CdA del 20.12.2017) *"tenuto conto della disponibilità di punti organico e dei vincoli assunzionali vigenti"*.

L'adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) risponde alla necessità di dare attuazione agli artt. 6 e 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, configurandosi quale strumento funzionale all'attuazione dei principi di buon andamento, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa, che consente di monitorare la piena sostenibilità delle spese di personale nel rispetto dei limiti fissati dal D. Lgs. n. 49/2012.

La patologica carenza di personale e lo squilibrio nell'ambito del rapporto tra personale docente e personale TA presso l'Ateneo (si veda punto 3.3.1.5.), fa emergere come sia indispensabile reclutare prioritariamente e in maniera massiccia personale tecnico-amministrativo per compensare il *gap* esistente. Parallelamente dovrà procedersi al recupero delle risorse umane perse a seguito del *turnover*. I meccanismi di selezione dovranno consentire di reclutare le più opportune professionalità che possano consentire all'Ateneo di affrontare le evoluzioni dell'odierna "nuova Pubblica Amministrazione", che necessita sempre più di personale con capacità e competenze tecnico-pratiche, soprattutto in campo digitale, nonché di personale con competenze necessarie a guidare in una prospettiva strategica le profonde trasformazioni. Il cosiddetto "nuovo alfabeto" della Pubblica amministrazione: *A* come *Accesso*, *B* come *Buona amministrazione*, *C* come *Capitale umano*, *D* come *Digitalizzazione* prevede quattro assi sui quali ci si sta muovendo per rinnovare la Pubblica Amministrazione, nell'ottica di una riforma per la crescita e la competitività. Anche l'Ateneo intende muoversi in tal senso per l'ammodernamento e lo sviluppo dell'organizzazione amministrativa che opera innanzitutto per il territorio di cui è parte, nonché per la realizzazione della propria dimensione europea ed internazionale.

3.3.1.2 Presentazione del documento e normativa di riferimento

Il PTFP delinea il contesto normativo e il contesto finanziario di riferimento, descrive il riassetto organizzativo dell'Ateneo voluto dalla nuova Governance e riporta le analisi qualitative (tipologie di figure professionali rispondenti alle esigenze e agli obiettivi da raggiungere) e quantitative (unità necessarie per assolvere alla *mission* dell'Amministrazione) dei fabbisogni di personale 2025/2027 – anno 2025 – anche richiamando i contenuti delle delibere assunte finora dagli Organi per la programmazione del personale TAB.

Il D. Lgs. n. 165/2001, agli artt. 6 e 6-ter⁴, stabilisce che le PP.AA. adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) in coerenza con le *Linee di indirizzo* emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica con Decreto Interministeriale Brunetta - Franco del 22/7/2022 (G.U. Serie Generale n. 215 del 14.9.2022).

In particolare, per le Università, l'art. 4 del D. Lgs. n. 49/2012 prevede che esse, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale, predispongano piani triennali per la programmazione del reclutamento del personale dirigente, tecnico-amministrativo e CEL, assicurando la piena sostenibilità delle spese di personale e nel rispetto dei limiti di cui agli artt. 5 e 7 del medesimo D. Lgs. n. 49/2012, anche sulla scorta degli indirizzi ministeriali per la programmazione del personale.

⁴ Art. 6, commi 2, 3 e 4 D.Lgs. n. 165/2001

"2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche **adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale**, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. ... Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima ... Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente...

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato.... Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali".

Il PTFP è un documento con valenza triennale, aggiornato con cadenza annuale, e quindi suscettibile di modifica/rimodulazione. Esso viene trasmesso annualmente al Dipartimento della Funzione Pubblica tramite il sistema informatico di comunicazione del conto annuale del Ministero dell'Economia e delle Finanze denominato SICO.

La predisposizione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) è volta a programmare e definire il bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, in base al principio guida dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche, con l'obiettivo di realizzare un'amministrazione moderna coerentemente con le necessità reali, attuali e all'occorrenza, future. Inoltre, come indicato all'art. 3, comma 2, della "Legge concretezza" n. 56/2019, il Piano dei fabbisogni è finalizzato all'accrescimento dell'efficienza dell'organizzazione.

In quanto strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, il PTFP può annualmente essere oggetto di rimodulazione qualitativa e quantitativa da parte del Consiglio di Amministrazione, alla luce di esigenze sopravvenute, dell'assegnazione delle risorse assunzionali da parte del MUR, dell'evoluzione non prevista di cessazioni, di mutate esigenze organizzative, o del mutato quadro normativo che richieda una rimodulazione dei reclutamenti già programmati.

Il PTFP, attraverso la corretta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali, 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 per la 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.

3.3.1.3 Il contesto finanziario e le assegnazioni di punti organico

Per valutare la sostenibilità della programmazione 2025-2027 si ricorda che, nel sistema delle Università statali, le facoltà assunzionali sono attribuite annualmente, con decreto del Ministro, tenendo conto:

- del limite massimo nazionale relativo al *turn over* stabilito dalla normativa statale (comma 13-bis dell'art. 66 del D.L. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008 e successivamente modificato), pari al 100% a decorrere dal 2018;
- dell'assicurazione ad ogni Ateneo di poter contare su un *budget* annuale minimo pari al 50% delle risorse derivanti dalle proprie cessazioni dell'anno precedente;
- nonché, per la restante quota, sulla base di meccanismi premiali in relazione agli indicatori di virtuosità di ogni Ateneo (D. Lgs. n. 49/2012).
Si precisa, a tal proposito che il comma 13-bis dell'art. 66 della L. 133/2008 è stato recentemente modificato dall'art. 1, comma 825, lett. b), L. 30 dicembre 2024, n. 207, in vigore dal 1° gennaio 2025, come di seguito: *b) al comma 13-bis, secondo periodo, le parole: «del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018» sono sostituite dalle seguenti: «del 100 per cento per gli anni dal 2018 al 2024, del 75 per cento per l'anno 2025 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2026...».*

Per rendere la programmazione delle assunzioni flessibile, e al tempo stesso poter assicurare la sostenibilità dei bilanci, a ogni Ateneo è attribuito annualmente un budget in termini di punti organico.

Il sistema dei punti organico, che rappresentano il valore medio a livello di sistema del costo attribuito al Professore di I fascia utilizzato come parametro di riferimento per graduare il costo delle altre qualifiche, è articolato come segue: il professore ordinario corrisponde a 1 punto organico, il professore associato a 0,70 punti organico, il ricercatore di tipo B) a 0,50 punti organico, il ricercatore di tipo A) a 0,40 punti organico (oppure 0 punti organico per gli Atenei virtuosi), il personale Dirigente a 0,65 punti organico, il Personale Tecnico-Amministrativo di ex cat. EP a 0,40 punti organico, il personale di ex cat. D a 0,30 punti organico, quello di ex cat. C a 0,25 punti organico, ed infine quello di ex cat. B e CEL a 0,20 punti organico.

La programmazione dell'Ateneo viene effettuata, sulla base del contingente assunzionale assegnato con Decreto Ministeriale, con riguardo al personale appartenente a tutti i ruoli contrattuali (tecnico- amministrativo, docente, ricercatore, dirigente, collaboratore esperto linguistico), tramite il costante perseguimento di un accurato bilanciamento tra risorse umane necessarie alla realizzazione della *mission* istituzionale e delle risorse necessarie al funzionamento dell'apparato amministrativo.

Per l'anno 2024 il Decreto Ministeriale relativo al contingente assunzionale delle Università statali non è stato ancora emanato; pertanto, l'Ateneo non ha ancora visto attribuirsi i relativi punti organico. Nel 2023, con il D.M. n. 1560 dell'1.12.2023, sono stati comunque assegnati all'Ateneo dannunziano 28,77 punti organico.

E già in precedenza, con i DD.MM. nn. 445 del 6.5.2022 e 795 del 26.6.2023, erano stati attribuiti altri punti organico con riferimento a piani straordinari di reclutamento, pari a 31,5 (D.M. n. 445/2022) e pari a 36,5 (D.M. n. 795/2023). Con la successiva nota MUR n. 12441 dell'11.10.2023 "Piano straordinario reclutamento personale universitario ex art. 1, c. 297 lett. a) L. 30/12/2021, n. 234 e relativi decreti attuativi" contenente chiarimenti in merito al contenuto dei DD.MM. nn. 445/2022 e 795/2023, il Ministero ha precisato che l'utilizzo dei p.o. dei piani straordinari comporta la possibilità per gli Atenei di procedere all'utilizzo di una quota parte degli stessi per l'aumento della parte stabile del fondo trattamento accessorio, in deroga al limite di cui all'art. 23 co. 2 del D.lgs. 75/2017.

Di seguito sono riepilogati i Punti Organico destinati alla nostra Università dal 2019 al 2023, come comunicato sul sistema *Proper – Programmazione del fabbisogno di personale* del Ministero, e la quota di punti organico destinata al PTA pari al 10% del recupero di punti organico derivante da *turn over* dell'anno precedente con l'aggiunta del 50% della quota premiale dei punti organico assegnati dai Decreti annuali.

| ANNO | TOTALE PUNTI ORGANICO Ud'A | ASSEGNAZIONE di P.O. al PTA | CONSUMO | RESIDUO |
|-----------------------|----------------------------|-----------------------------|---------|---------|
| 2019 | 33,18 | 9,77 | 3,14 | 6,63 |
| 2019 (DM n. 742/2019) | 3,86 | 0,39 | --- | 0,39 |
| 2020 | 27,59 | 7,14 | --- | 7,14 |
| 2020 (DM n. 925/2020) | 3,77 | 0,38 | --- | 0,38 |
| 2021 | 33,05 | 7,26 | --- | 7,26 |
| 2022 | 29,77 | 5,06 | --- | 5,06 |
| 2023 | 28,77 | 3,81 | --- | 3,81 |

Da rendicontazione sul sistema *Proper* si evince che i recuperi da *turn over* per l'anno 2023 sono pari a 16,75. Per l'anno 2024 è cessato personale pari a 23,50 punti organico; pertanto, in applicazione del disposto normativo di cui al comma 13-bis dell'art. 66 della L. 133/2008, si stima un recupero di punti organico pari a 17,63. Tale previsione non è ancora verificabile sul sistema *Proper*.

Inoltre, allo stato non vi è certezza della possibilità di poter fruire dei punti organico residui in assenza di una disposizione normativa in tal senso.

3.3.1.4 Il fondo di Finanziamento Ordinario; gli indicatori

Il Ministero dell'Università e della Ricerca attribuisce annualmente alle Università statali il Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO), destinato alla copertura delle spese istituzionali, tra cui i costi del personale.

La tabella sottostante riporta il dato dell'FFO dell'Università "G. d'Annunzio" negli ultimi anni e l'Indicatore di Sostenibilità Economico-Finanziaria (ISEF). La tabella evidenzia un *trend* crescente dell'FFO fino al 2022. Infatti, con i recenti tagli all'FFO, avvenuti con Decreto Ministeriale n. 1170 del 07-08-2024, la consistenza dello stesso per il 2023 è pari a quella indicata in tabella, che potrebbe subire variazioni a seguito di indicazione ufficiale sul sistema *Proper*.

Per quanto riguarda l'indicatore ISEF (che è positivo se maggiore o uguale a 1) il valore è positivo fino al 2022, rispetto al 2023 non è ancora disponibile.

| ANNO | TOTALE FFO in € | ISEF |
|------|-----------------|------------------------|
| 2016 | 91.400.170 | 1,46% |
| 2017 | 94.670.864 | 1,50% |
| 2018 | 96.104.173 | 1,38% |
| 2019 | 96.463.824 | 1,31% |
| 2020 | 101.601.046 | 1,40% |
| 2021 | 106.798.298 | 1,40% |
| 2022 | 109.268.402 | 1,36% |
| 2023 | 103.734.665 | <i>non disponibile</i> |

Di seguito si riporta anche il valore di tutti gli indicatori di cui agli art. 5, 6 e 7 del D. Lgs. n. 49/2012 relativi all'anno 2022, non essendo ancora disponibili i dati del 2023, da cui si evince che le spese di personale sono ampiamente sotto controllo (al di sotto dell'80%) e l'indicatore di indebitamento è pari a 0%.

| INDICATORE | VALORE ANNO 2022 |
|-----------------------------------|------------------|
| INDICATORE SPESE DI PERSONALE | 60,35% |
| INDICATORE SPESE DI INDEBITAMENTO | 0% |
| INDICATORE ISEF | 1,36% |

Nonostante il taglio dell'FFO e della riduzione dei punti organico per le motivazioni sopra descritte, si ritiene di dover rappresentare comunque la grave carenza di personale TA, anche rispetto al rapporto PTA/docenti fortemente sbilanciato (si veda punto 3.3.1.5). Pertanto, nel presente PTFP sono indicate,

comunque, le esigenze assunzionali che saranno soddisfatte compatibilmente con il contesto finanziario e la disponibilità di punti organico, anche in particolare avvalendosi delle destinazioni del piano straordinario di reclutamento.

3.3.1.5 L'Università "G. d'Annunzio" in comparazione con altri Atenei italiani

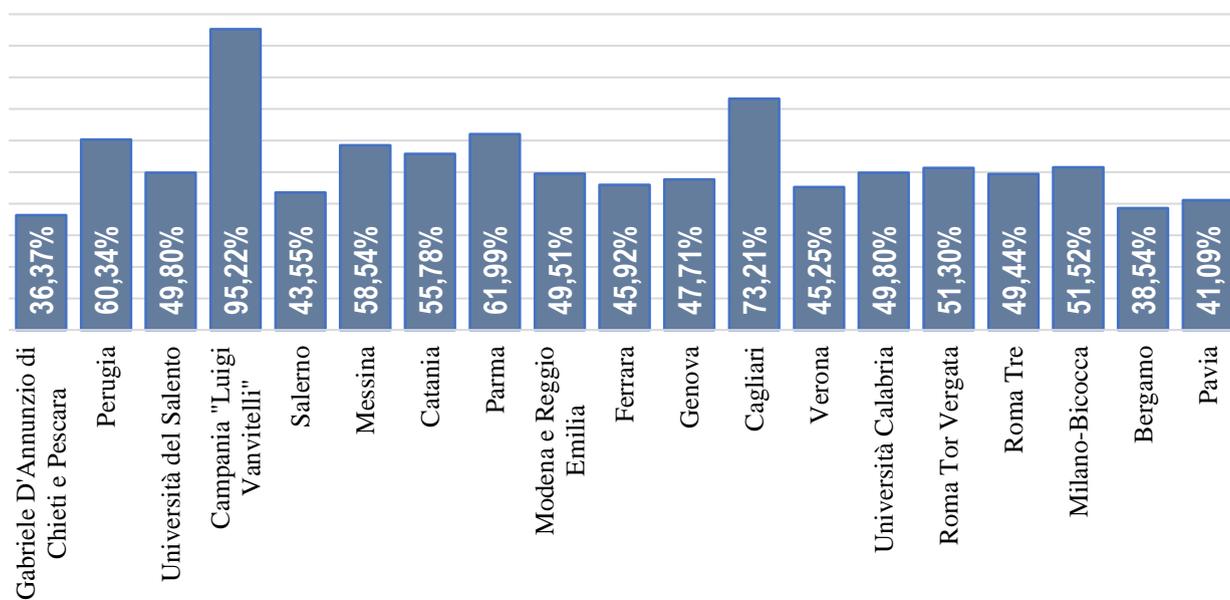
Con riferimento all'organico dell'Ateneo e alla programmazione per il prossimo triennio è importante rendere conto di un'analisi comparativa effettuata in relazione ad alcuni dei grandi Atenei italiani (da 20.000 a 40.000 iscritti). La tabella di seguito indicata, i cui dati sono estrapolati dal sito <https://ustat.mur.gov.it/dati/didattica/italia/atenei>, mostra come l'Ateneo dannunziano sia quello con il rapporto PTA/Docenti più basso e per nulla in equilibrio rispetto alle necessità.

Nello specifico, sono messi a confronto i dati, aggiornati al 2023, relativi al numero degli studenti, al personale docente e ricercatore (compresi i docenti a contratto e i titolari degli assegni di ricerca) ed il novero del personale tecnico-amministrativo e di biblioteca.

| ATENEIO | Iscritti + Immatricolati | Personale docente e ricercatore | Personale non docente | % Personale non docente/Docenti e ricercatori |
|---|-----------------------------|---------------------------------------|--------------------------|---|
| Gabriele d'Annunzio di Chieti - Pescara | 21097 | 1053 | 383 | 36,37% |
| Perugia | 27390 | 1538 | 928 | 60,34% |
| Salento | 18368 | 1006 | 501 | 49,80% |
| Campania "Luigi Vanvitelli" | 22813 | 1381 | 1315 | 95,22% |
| Salerno | 32770 | 1596 | 695 | 43,55% |
| Messina | 23689 | 1353 | 792 | 58,54% |
| Catania | 36547 | 2015 | 1124 | 55,78% |
| Parma | 29664 | 1568 | 972 | 61,99% |
| Modena e Reggio Emilia | 25713 | 1519 | 752 | 49,51% |
| Ferrara | 26055 | 1202 | 552 | 45,92% |
| Genova | 31307 | 2601 | 1241 | 47,71% |
| Cagliari | 23660 | 1370 | 1003 | 73,21% |
| Verona | 24897 | 1801 | 815 | 45,25% |
| Calabria | 23027 | 1261 | 628 | 49,80% |
| Roma Tor Vergata | 30275 | 1969 | 1010 | 51,30% |
| Roma Tre | 31763 | 1505 | 744 | 49,44% |
| Milano-Bicocca | 35569 | 1772 | 913 | 51,52% |
| Bergamo | 19303 | 820 | 316 | 38,54% |
| Pavia | 25070 | 2217 | 911 | 41,09% |

Il grafico sottostante evidenzia, nello specifico, che la "G. d'Annunzio" rispetto ad altre Università ha un rapporto Personale non docente/Docenti e ricercatori di forte svantaggio. Alcune strutture dell'Ateneo gravano in una situazione di sottodimensionamento che hanno portato la nuova Governance a programmare operazioni di reclutamento per tendere ad una consistenza di organico maggiormente adeguata, anche a fronte di future, possibili e più innovative rimodulazioni organizzative.

% Personale non docente/Docenti e ricercatori



FONTE: <https://ustat.mur.gov.it/dati/didattica/italia/atenei>

Da qui nasce l'esigenza di potenziare l'organico relativamente al personale tecnico-amministrativo. L'Ateneo intende investire su nuove professionalità per rispondere ai crescenti bisogni di competenze innovative per il miglioramento della performance organizzativa e per potenziare l'erogazione di servizi destinati agli studenti, di supporto alla ricerca e di supporto agli ambiti trasversali di sviluppo strategico.

3.3.1.6 Sintesi del processo di riorganizzazione dell'Ateneo nell'ultimo periodo 2018/2024 - Fabbisogno di personale, procedure concorsuali espletate e relative assunzioni

L'Università "G. d'Annunzio" ha attivato negli ultimi anni un complesso processo di ristrutturazione dell'Amministrazione centrale e dei Dipartimenti, avviato con l'implementazione della nuova macrostruttura organizzativa, adottata con delibere del SA e del CdA in data 20.12.2017, successivamente oggetto di periodica revisione. Le tappe del citato processo di riorganizzazione, più volte inciso da rielaborazioni, anche nell'ottica dello snellimento e della semplificazione dell'apparato burocratico, nonché a seguito di mutate esigenze organizzative e di ordine funzionale tendenti, in particolare, al rafforzamento di determinati Settori e Divisioni ritenuti strategici, sono state analizzate dettagliatamente nelle delibere del CdA n. 278 del 21.7.2020; n. 295 del 20.7.2021; n. 212 del 31.5.2022; n. 30 del 31.01.2023; n. 441 del 24.10.2023 e n. 549 del 21.12.2023; n. 80 del 28.02.2024, n. 358 del 30.07.2024, n. 486 del 31.10.2024, n. 559 del 20.12.2024 e del 29.1 2025 alle quali si rinvia.

Fin dall'inizio, gli elementi caratterizzanti l'ossatura della riorganizzazione della struttura amministrativa sono stati le attività istituzionali primarie degli Atenei quali Didattica, Ricerca e Terza Missione, nonché il ruolo cruciale rappresentato dal potenziamento degli ambiti inerenti le Risorse umane, il Bilancio e la programmazione strategica, lo Sviluppo edilizio, l'Internazionalizzazione. Questi ambiti fondamentali hanno determinato l'idea di una organizzazione fondata su macroaree (suddivise generalmente in più Divisioni), poste sotto la direzione di dirigenti di II^a fascia, in coerenza con gli obiettivi strategici prefissati che hanno rappresentato la guida per la declinazione delle strutture dell'Organigramma. Esso è stato concepito e articolato anche sulla scorta dei principi generali ed essenziali dell'agire pubblico quali: efficacia, efficienza, economicità, *accountability*, trasparenza e prevenzione della corruzione.

Il predetto piano di riorganizzazione è stato finalizzato a sviluppare i servizi offerti secondo criteri di qualità e innovazione, migliorando la gestione delle risorse in modo efficace ed efficiente, sempre in linea la visione strategica, nell'ottica del miglioramento dei servizi, dell'investimento nella qualità della formazione e della ricerca e dell'aumento dell'impatto della ricerca universitaria e dell'azione culturale dell'Ateneo all'interno della società della conoscenza.

Le ultime modifiche all'organigramma sono state elaborate dopo l'elezione del nuovo Rettore dando impulso ad alcuni degli aspetti salienti del programma elettorale, nonché a seguito dell'adozione del Piano strategico e dell'approvazione della Programmazione triennale 2024/2026 da parte del Consiglio di Amministrazione con delibera rep. n. 436/2024 del 18.10.2024.

Di seguito si riepilogano le principali fasi della riorganizzazione 2024-2025 ispirata da principi armonici con le previsioni del Piano strategico già menzionato, quali:

- garantire la continuità dei servizi amministrativi (anche in relazione alle cessazioni) e tendere al continuo miglioramento nell'ottica del rispetto dei principi di snellimento, efficacia ed efficienza;
- garantire la sostenibilità e la qualità dei Corsi di studio;
- supportare i processi relativi alla didattica, ricerca, terza missione dei servizi agli studenti, con particolare riferimento a quelli di Assicurazione della Qualità;
- garantire la "compliance" dell'Ente;
- valorizzare le professionalità dei dipendenti.

Le scelte operate hanno trovato fondamento nella necessità di fronteggiare carenze organizzative cui si è posto rimedio, per esempio, attraverso una nuova Divisione denominata *Divisione 15 - Qualità, valutazione e prevenzione della corruzione*, a cui sono stati assegnati i Settori: *Settore supporto Presidio di Qualità; Settore supporto Nucleo di Valutazione; Settore anticorruzione, trasparenza e privacy; Settore PIAO e performance* (Rif. del. CdA del 21.10.2024). Ciò in considerazione dell'importanza di dare impulso a tutte le attività trasversali che l'Ateneo è tenuto a porre in essere in vista della prossima visita della CEV prevista per il 2027. Tra le novità più importanti vi è anche la creazione di un Settore denominato *Ufficio studi e ricerche*, quale struttura in staff alla Direzione Generale. Tale struttura è stata ritenuta di particolare interesse ed attualità in considerazione dell'evoluzione normativa che investe il mondo universitario, per consentire di effettuare studi e ricerche e provvedere conseguentemente ad attività di divulgazione a vantaggio del contesto interno, con particolare riguardo agli ambiti strategici.

Altra importante revisione organizzativa (Rif. del. CdA del 30.07.2024 e 20.12.2024) ha riguardato l'assetto delle strutture 4 Dipartimentali

- *Divisione dipartimenti Area politecnica e Economica;*
- *Divisione dipartimenti Area umanistica e sociale;*
- *Divisione dipartimenti Area medica;*
- *Divisione dipartimenti Area psicologica, neuroscientifica e farmaceutica*

che sono state riaccorpate in due sole Divisioni, ovvero:

- *Divisione dipartimentale Campus Chieti* (che ricomprende i dipartimenti di: *Scienze Mediche, Orali e Biotecnologiche; Medicina e Scienze dell'Invecchiamento; Tecnologie Innovative in Medicina & Odontoiatria; Lettere, Arti e Scienze Sociali; Scienze Filosofiche, Pedagogiche ed Economico-Quantitative; Psicologia; Farmacia; Neuroscienze, Imaging e Scienze Cliniche; Scienze*);
- *Divisione dipartimentale Campus Pescara* (che ricomprende i dipartimenti di: *Architettura; Ingegneria e Geologia; Economia; Economia Aziendale; Lingue, Letterature e Culture Moderne; Studi Socio-economici, Gestionali e Statistici; Scienze Giuridiche e Sociali*).

La ratio della riformulazione organizzativa risiede nello snellimento delle attività di raccordo e coordinamento in capo alle Divisioni dipartimentali, raggruppate in due uniche "strutture divisionali" per consentire uniformità e omogeneità di azione, nonché nella logica di riaccorpamento dei Dipartimenti su base territoriale per ragioni logistico-pratiche. Detta nuova strutturazione sarà, altresì, funzionale all'attivazione ed implementazione del sistema di controllo di gestione, anche con verifica dei carichi di lavoro tramite azienda specializzata incaricata. La modifica strutturale dei dipartimenti è stata concepita anche in virtù delle ridefinizioni dei ruoli dei Segretari Amministrativi (SAD), individuati, all'interno del nuovo Regolamento per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità (RAFC), in fase di revisione, quali "Responsabili Gestionali dei Dipartimenti" (RGD).

Tale evoluzione della struttura organizzativa è pienamente in linea con l'evolversi dei bisogni interni ed esterni e del contesto in cui l'Ateneo opera e potrebbe comportare, nel futuro, l'individuazione sia nuove Strutture che di nuovi ruoli, in una diversa prospettiva di crescita e di sviluppo, alla luce di future strategie organizzativo-assunzionali, con possibile ricaduta sulle relative esigenze di reclutamento, anche di figure dirigenziali. D'altronde, l'Organigramma, quale forma dinamica di organizzazione in costante divenire, potrà in futuro essere oggetto di ulteriori "aggiustamenti" a seconda degli obiettivi e dei progetti sfidanti che la nuova *Governance* intende porre in essere nel prossimo futuro, proprio in virtù degli indirizzi del nuovo Piano strategico 2024/2026.

Nel tempo, le **rielaborazioni della struttura organizzativa** dell'Ateneo hanno determinato contestualmente **rimodulazioni e aggiornamenti del fabbisogno di personale**, anche in conseguenza dell'evoluzione del sistema normativo e dei cambiamenti dettati da esigenze tecnico-organizzative che hanno messo in luce l'esigenza di acquisire specifiche figure professionali (es: Tecnologi di ricerca a t.d., CEL di lingua inglese e russa, Tecnici informatici, Tecnici per la gestione del patrimonio edilizio, Tecnici di laboratorio, Tecnici esperti in statistica, Tecnici per la revisione di progetti di ricerca in lingua inglese e traduzione testi scientifici, Segretari didattici, etc.), a garanzia della continuità dei servizi, dell'incremento numerico delle risorse umane a vantaggio del potenziamento degli ambiti strategici sopra richiamati.

Tale fabbisogno è stato colmato attraverso diverse procedure di reclutamento di personale che l'Ateneo è riuscito a portare a termine nonostante le varie battute di arresto dovute, dapprima alla pandemia da Covid-19 e successivamente, nel corso del 2023, in seguito all'introduzione di misure per fronteggiare l'emergenza provocata dagli eventi alluvionali verificatesi a partire dal 1° maggio 2023, in applicazione del D.L. 1/6/2023, n. 61 che, all'art. 4, ha imposto la sospensione dei procedimenti e dei termini amministrativi dal 1° maggio al 31 agosto 2023. È importante sottolineare, tuttavia, che non sempre si è verificata in concreto la possibilità di poter assumere con tempestività le posizioni bandite, oltre che per le motivazioni sopra esposte (sospensione delle procedure) anche in conseguenza – seppur in unico caso – di un contenzioso instaurato dinanzi al TAR (rif. codice concorso: 2021-5DAMMG).

Si rammenta, inoltre, che durante l'anno 2023 sono state introdotte norme che hanno rappresentato un cambiamento fondamentale nelle regole di **scorrimento** delle graduatorie dei concorsi pubblici. Ricordiamo la prima versione della "norma taglia idonei", l'art. 1 bis del D.L. n. 44/2023,

convertito in L. n. 74/2023, che aveva integrato l'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001 con il comma 5-ter. Tale disposizione limitava gli idonei nei concorsi pubblici al solo 20% - rispetto ai posti banditi - dei candidati che si erano collocati dopo l'ultimo dei vincitori di concorso. Tuttavia, a tal proposito con Nota n.1187 del 16/6/2023 dell'Ufficio Legislativo del Ministero per la P.A. – PCM avente ad oggetto *"ambito di applicazione della novella introdotta in sede di conversione del DL n. 44/2023, all'art. 35, comma 5-ter del D. Lgs n. 165/2001"* veniva esclusa l'applicabilità della misura al reclutamento del personale universitario.

Successivamente, la norma è stata rivisitata in sede di conversione in Legge n. 112/2023 del D.L. n. 75/2023, che – all'art. 28-ter, comma 1, lett. c) – sostituisce il quarto e il quinto periodo del nuovo citato comma 5-ter dell'art. 35 del D. Lgs. n.165/2001, prevedendo, innanzitutto, che sono considerati idonei i candidati collocati nella graduatoria finale dopo l'ultimo candidato vincitore, in numero non superiore al 20 per cento dei posti messi a concorso. L'art. 28-ter, al comma 2 prevede, altresì, che: *"Le disposizioni dell'articolo 35, comma 5-ter, quarto e quinto periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si applicano ai concorsi pubblici banditi successivamente alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto"*. Tale norma, pertanto, si applica ai concorsi banditi successivamente al 17/8/2023 (data di entrata in vigore della legge) e non si applica per le assunzioni a tempo determinato.

Per il 2024, lo scenario è cambiato in virtù del parere reso dall'Ufficio Legislativo del Ministro per la pubblica amministrazione ULM_FP-0000251-P-04/03/2024 e successiva nota CODAU (prot. UdA n. 18552/6.3.2024), con cui le Università sono state espunte dal novero delle PP.AA. sottoposte alla norma "taglia idonei" *"nelle more dell'adozione del decreto ministeriale di cui al citato comma 5-ter"* del D. Lgs. n. 165/2001 condividendo *"l'applicazione dell'esclusione di cui al quinto periodo del comma 5-ter dell'articolo 35 anche con riferimento ai concorsi banditi dalle Università, ovviamente al verificarsi delle ulteriori condizioni richieste dalla norma (concorsi con posti banditi inferiori a venti unità)"*.

Gli scorrimenti effettuati dall'Università "G. d'Annunzio" hanno interessato concorsi con posti banditi per meno di venti unità.

I dubbi in materia di scorrimento delle graduatorie sono stati sciolti con l'adozione del D.M. *"Ulteriori modalità applicative delle disposizioni in materia di idoneità nelle graduatorie dei concorsi pubblici"* del 13.09.2024 che all'art. 1 ha previsto:

"Il limite di cui all'articolo 35, comma 5-ter, quarto periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 non si applica, altresì, nei concorsi banditi per un numero di posti non superiore a venti unità per il reclutamento:

...omissis...

c) di personale amministrativo nelle Università

...omissis..."

Qui di seguito si riepilogano in due tabelle distinte: le procedure di concorso attivate nel corso del 2023 e concluse nel 2024 con graduatoria dei vincitori/idonei; le procedure attivate nel 2024 ed ancora in di espletamento:

Elenco procedure concorsuali attivate nel 2023 e concluse nel 2024 con approvazione atti della graduatoria dei vincitori e degli idonei:

| Codice concorso | Procedura | Vincitori | idonei |
|--|---|-----------|--------|
| Concorso 2024-1EPINF-DIV9 (DD Rep n. 259, prot.n. 44376 del 5.6.2024) Approvazione atti (DD Rep.n. 662, prot. n. 97902 del 5.12.2024) | procedura per il reclutamento di per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato - Area delle <i>Elevate Professionalità</i> del settore tecnico-informatico (ex categoria EP – posizione economica EP1 – area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati), per le esigenze della Divisione 9 | n.1 | n.1 |
| Concorso 2023-1DIR-TM (DD Rep. n.582, prot. n. 92154 del 19.12.2023) Approvazione atti (DD Rep.n. 366, prot. n. 56661 del 17.07.2024) | procedura per il reclutamento di n. 1 Dirigente di II fascia, con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, presso l'Area Programmazione Strategica e Terza missione | n.1 | n. 3 |
| Concorso 2023-3CTEC-DTIMO (DD Rep. n.180, prot. n. 29788 del 27.04.2023) Approvazione atti (profilo A) (DD Rep.n. 79, prot. n. 14974 del 23.2.2024) | procedura per il reclutamento di n. 3 posti a tempo pieno e indeterminato di categoria C – posizione economica C1 – area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati per le esigenze del Dipartimento di <i>Tecnologie Innovative in Medicina & Odontoiatria</i> <i>-n.1 posto Profilo Professionale 119/A</i> | n.1 | n.0 |

| | | | |
|--|---|-----------------------|-----------------------|
| <p>Approvazione atti (profilo C) (DD Rep.n. 82, prot. n. 16315 del 28.2.2024)</p> <p>Approvazione atti (profilo D) (DD Rep.n. 175, prot. n. 33294 del 22.4.2024)</p> | <p><i>-n.1 posto Profilo Professionale 119/C</i></p> <p><i>-n.1posto Profilo Professionale 119/D</i></p> | <p>n.1</p> <p>n.1</p> | <p>n.2</p> <p>n.0</p> |
| <p>Concorso 2023-1DTEC-CLA (DD Rep. n.247, prot. n. 40273 del 12.06.2023)</p> <p>Approvazione atti (DD Rep.n. 174, prot. n. 33292del 22.4.2024)</p> | <p>procedura per il reclutamento di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di categoria D - area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati, per le esigenze del Centro Linguistico</p> | <p>n.1</p> | <p>n.8</p> |
| <p>Concorso 2023-1EP-DIV14 (DD Rep.n. 301, prot. n. 46343 del 5.7.2023)</p> <p>Approvazione atti (DD Rep.n. 173, prot. n. 33291 del 22.4.2024)</p> | <p>procedura per il reclutamento di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di categoria EP – posizione economica EP1 – area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati per le esigenze della Divisione 14 – Direzione per lo Sviluppo ed il Potenziamento Edilizio.</p> | <p>n.1</p> | <p>n.1</p> |
| <p>2023-1DTEC-DMSI (DD Rep.n. 297, prot. n. 44362 del 29.6.2023)</p> <p>Approvazione atti (DD Rep.n. 172, prot. n. 33290del 22.4.2024)</p> | <p>procedura per il reclutamento di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di categoria D, posizione economica D1, - area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati, per le esigenze del <i>Dipartimento di Medicina e Scienze dell’Invecchiamento</i></p> | <p>n.1</p> | <p>n.1</p> |
| <p>2023-1EPAMMG-LAB (DD Rep.n. 295, prot. n. 44395 del 28.6.2023)</p> <p>Approvazione atti (DD Rep.n. 117, prot. n. 22572 del 19.3.2024)</p> | <p>procedura per il reclutamento n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di categoria EP – posizione economica EP1 – area amministrativa-gestionale per le esigenze dell’<i>Ufficio di Coordinamento Laboratori e Strutture didattico-scientifiche</i></p> | <p>n.1</p> | <p>n.2</p> |
| <p>2023-1TECN-VIT - 01DMSI (DD Rep.n. 484, prot. n. 77354 del 14.2.2024)</p> <p>Approvazione atti (DD Rep.n. 59, prot. n. 12244 del 14.2.2024)</p> | <p>procedura per il reclutamento n. 1 tecnologo di ricerca di categoria stipendiale pari al d3 per supporto tecnico ed amministrativo al progetto di ricerca dal titolo <i>“obesità, nutrizione, alimentazione, patologie metaboliche, neoplasie: aspetti tecnologici, citomorfologici, omici e terapeutici”</i>, nell'ambito di <i>“innovation ecosystem: innovation, digitalisation and sustainability for the diffused economy in central italy (vitality) - cup d73c22000840006</i>, presso il <i>dipartimento di medicina e scienze dell’invecchiamento</i></p> | <p>n.1</p> | <p>n.0</p> |
| <p>2023-1CTEC-DTIMO – profilo B (DD Rep.n. 308, prot. n. 47496 del 10.7.2023)</p> | <p>procedura per il reclutamento di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di categoria C - area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati, per le esigenze</p> | <p>n. 1</p> | <p>n.1</p> |

| | | | |
|---|--|-----|-----|
| Approvazione atti (DD Rep.n. 30, prot. n. 7198 del 30.1.2024) | del Dipartimento di <i>Tecnologie Innovative in Medicina & Odontoiatria</i> | | |
| 2023-1TECN-VIT-02DMSI (DD Rep.n. 482, prot. n. 77143 del 3.11.2023) Approvazione atti (DD Rep.n. 1, prot. n. 1238 del 10.1.2024) | procedura per il reclutamento di n. 1 tecnologo di ricerca di categoria stipendiale pari al D3 per supporto tecnico ed amministrativo inerente la <i>tecnologia di acquisizione ed analisi in high-content screening a livello di singola cellula</i> nell'ambito del progetto " <i>innovation ecosystem: innovation, digitalisation and sustainability for the diffused economy in central italy (vitality - cup d73c22000840006)</i> ", presso il <i>dipartimento di medicina e scienze dell'invecchiamento</i> | n.1 | n.0 |

✚ **Elenco delle procedure concorsuali attivate nel 2024 ed in corso di espletamento:**

| Codice concorso | Procedura | Consumo punti organico |
|---|--|------------------------|
| 2024-1D-BIBLIO (DD Rep.n. 288, prot. n. 47351 del 17.6.2024) | procedura per il reclutamento di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato - Area dei Funzionari del Settore delle Biblioteche (ex categoria D – posizione economica D1 – area biblioteche), per le esigenze della Biblioteca Polo Pescara | 0.30 |
| 2024-1DTEC-DNISC (DD Rep.n. 448, prot. n.72436 del 23.9.2024) | procedura per il reclutamento di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato - Area dei Funzionari del settore scientifico-tecnologico (ex categoria D – area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati), per le esigenze del Dipartimento di Neuroscienze, Imaging e Scienze Cliniche | 0.30 |
| 2024-1DTEC-DSGS (DD Rep.n. 441, prot. n. 69721 del 13.9.2024) | procedura per il reclutamento di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato - Area dei Funzionari del settore scientifico-tecnologico (ex categoria D – area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati), per le esigenze del Dipartimento di Scienze Giuridiche e Sociali | 0.30 |
| 2024-2CAMM-SSU (DD Rep.n. 22, prot. n. 5532 del 25.1.2024) | procedura per il reclutamento di n. 2 posti a tempo pieno e indeterminato di categoria C, posizione economica C1 - area amministrativa , per le esigenze della Scuola di Studi Umanistici | 0.50 |
| 2024-3DAMMG (DD Rep.n. 686, prot. n. 102172 del 19.12.2024) | procedura per il reclutamento di n. 3 posti a tempo pieno e indeterminato - Area dei Funzionari del settore amministrativo-gestionale (ex categoria D – amministrativa-gestionale), con talune riserve, per le esigenze dei Settori afferenti alla Divisione 5 Ricerca | 0.90 |
| 2024-5C-BIBLIO (DD Rep.n. 535, prot. n. 83810 del 29.10.2024) | procedura per il reclutamento di n. 5 posti a tempo pieno e indeterminato - Area dei Collaboratori del Settore delle biblioteche (ex categoria C - area biblioteche) | 1.25 |
| 2024-5CTEC-INF (DD Rep.n. 304, prot. n. 50488 del 27.6.2024) | procedura per il reclutamento di n. 5 posti a tempo pieno e indeterminato, Area dei Collaboratori del Settore tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali (ex categoria C – posizione economica C1 – area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati) | 1.25 |
| 2024-5CTEC-PAT (DD Rep.n. 395, prot. n. 62751 del 5.8.2024) | procedura per il reclutamento di n. 5 posti a tempo pieno e indeterminato, Area dei Collaboratori del Settore tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali (ex categoria C – area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati) | 1.25 |
| 2024-15CAMM (DD Rep.n. 106, prot. n. 20518 del 12.3.2024) | procedura per il reclutamento di n. 15 posti a tempo pieno e indeterminato - Area dei Collaboratori del Settore amministrativo (ex categoria C, posizione economica C1 - area amministrativa) | 3.75 |
| 2024-1DIR-RIC (DD Rep.n. 483, prot. n. 77134 del 8.10.2024) | procedura per il reclutamento di n. 1 Dirigente di II fascia , con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, cui affidare l'incarico di direzione dell'Area Dirigenziale della Ricerca | 0.65 |

Per tali concorsi in atto si prevede la possibilità di scorrimento in ragione delle carenze evidenziate, sulla base della disponibilità di punti organico.

L'obiettivo principale sotteso all'indizione delle procedure di reclutamento è legato a colmare lo squilibrio del rapporto PTA/docenti e ricercatori e a consolidare gli ingressi in quantità e qualità adeguate a sostituire il *turnover*, nonché a sostenere le nuove esigenze organizzative, in considerazione sia dell'espansione delle numerose attività derivanti dai processi di digitalizzazione, sia dell'incremento numerico all'interno del corpo docente, dei progetti di ricerca e delle varie riforme amministrative, a tutt'oggi in continuo divenire, che hanno comportato l'acquisizione di personale specializzato.

Va evidenziato che, nonostante le numerose procedure concorsuali indette dall'Ateneo, in alcune occasioni, negli anni 2021-2023, seppur a fronte di una partecipazione cospicua, le graduatorie finali hanno visto un numero limitato di idonei, fenomeno comune anche ad altre pubbliche amministrazioni. Questo ha comportato la conseguente riedizione della procedura concorsuale. Inoltre, le assunzioni di personale tecnico-amministrativo nel 2024, avvenute a seguito di esiti positivi di concorsi pubblici, o mediante **scorrimento** di graduatorie vigenti, hanno coinvolto, in alcuni casi, personale già dipendente dell'Università o, talvolta, operante presso le cooperative/aziende eroganti servizi per l'Ateneo. Ciò, se da un lato ha contribuito alla valorizzazione del personale già in organico o a supporto, dall'altro ha limitato il reale potenziamento numerico dell'organico di alcune strutture dell'Ateneo.

Si rileva come nel corso del 2024 non vi siano state assunzioni a seguito di procedure di mobilità ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001 essendo facoltativo, fino al 3.12.2024, il ricorso a tale procedura di trasferimento tra Enti in virtù dell'applicazione dell'art. 3 comma 8 della L. n. 56/2019.

Nel complesso si evidenzia che l'Ateneo, all'esito dei concorsi banditi nel 2023 e 2024, ha effettuato l'assunzione di tutti i vincitori e, ove possibile, in presenza di graduatorie di merito, ha effettuato nel corso del 2024 anche vari scorrimenti. È stata privilegiata la strada dello scorrimento delle graduatorie interne quale modalità assunzionale più celere e rispettosa dei principi amministrativi di snellimento, celerità ed economicità dell'azione amministrativa, al fine di dar corso all'obiettivo di potenziamento delle risorse umane dell'Ateneo soprattutto quando il ricorso ad un nuovo concorso non era giustificato né da differenti requisiti di partecipazione, né da differenti prove d'esame. Ciò anche tenuto conto dell'aumento notevole dei costi delle procedure di reclutamento che riguardano in gran parte le Commissioni, il personale a supporto e le procedure di digitalizzazione delle prove, imposte per legge.

Gli scorrimenti del 2024 sono riepilogati in tabella:

| Codice concorso | Procedura | Posti scorsi |
|--|---|-------------------|
| 2021-5DAMMG Scorrimento (DD Rep.n. 43, prot.n. 9907 del 7.2.2024) | procedura per lo SCORRIMENTO di n. 8 posti della graduatoria approvata con D.D. rep. n. 244/2023 prot. n. 39786 del 09/06/2023 relativa al concorso indetto con D.D. rep. n. 148/2021, prot. n. 22935 del 26/03/2021 per la copertura di n. 5 posti a tempo pieno e indeterminato di categoria D – posizione economica D1 – area amministrativa-gestionale | n. 8 posti |
| 2021-5DAMMG Scorrimento (DD Rep.n. 196, prot.n. 35238 del 30.4.2024) | procedura per lo SCORRIMENTO di n. 9 posti della graduatoria approvata con D.D. rep. n. 244/2023 prot. n. 39786 del 09/06/2023 relativa al concorso indetto con D.D. rep. n. 148/2021, prot. n. 22935 del 26/03/2021 per la copertura di n. 5 posti a tempo pieno e indeterminato di categoria D – posizione economica D1 – area amministrativa-gestionale | n. 9 posti |
| 2023-1CTEC-DMSI Scorrimento (DD Rep.n. 195, prot.n. 35237 del 30.4.2024) | procedura per lo SCORRIMENTO di n. 7 posti della graduatoria approvata con D.D. rep. n. 572/2023 prot. n. 89682 del 12/12/2023 relativa al concorso indetto con D.D. rep. n. 188/2023, prot. n. 30696 del 02/05/2023 per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di categoria C - area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati , per le esigenze per le esigenze del Dipartimento di Medicina e Scienze dell'Invecchiamento | n. 7 posti |
| 2023-3CTEC-DTIMO (profilo C) Scorrimento (DD Rep.n. 245, prot.n. 41270 del 24.5.2024) | procedura per lo SCORRIMENTO di n. 1 posto della graduatoria approvata con D.D. 82/2024 prot. 16315 del 28/02/2024 e relativa al concorso indetto con D.D. Rep. n. 180/2023, prot. n. 29788 del 27/04/2023 per la copertura n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di categoria C - area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati , per le esigenze del Dipartimento di <i>Tecnologie Innovative in Medicina & Odontoiatria</i> | n. 1 posto |
| 2023-1EPAMMG-LAB Scorrimento (DD Rep.n. 269, prot.n. 45539 del 10.6.2024) | procedura per lo SCORRIMENTO di n. 1 posto della graduatoria approvata con D.D. 117/2024 prot.n. 22572 del 19/03/2024 e relativa al concorso pubblico, per titoli ed esami indetto con D.D. Rep. n.295/2023, prot.n. 44395 del 28/06/2023 per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di categoria EP – posizione economica EP1 – area amministrativa-gestionale per le esigenze dell' <i>Ufficio di Coordinamento Laboratori e Strutture didattico-scientifiche</i> | n. 1 posto |
| 2023-2CTEC-profilo B Scorrimento (DD Rep.n. 284, prot.n. 47014 del 14.6.2024) | procedura per lo di SCORRIMENTO di n. 1 posto della graduatoria approvata con D.D. rep. n. 561/2023, Prot. n. 88180 del 06.12.2023 relativa al concorso pubblico, per titoli ed esami, indetto con D.D. rep. n. 167/2023, prot. n. 27347 del 14/04/2023 per la copertura n. 2 posti a tempo pieno e indeterminato di categoria C - area tecnica, tecnico | n. 1 posto |



| | | |
|--|--|-------------------|
| | scientifico ed elaborazione dati, per le esigenze dei laboratori di ricerca del Dipartimento di Scienze Filosofiche, Pedagogiche ed Economico-Quantitative | |
| 2023-1DTEC-CLA Scorrimento (DD Rep.n. 289, prot.n. 48063 del 19.6.2024) | procedura per lo di SCORRIMENTO di n. 5 posti della graduatoria approvata con D.D. rep. n. 174/2024 prot. n. 33292 del 22.04.2024 relativa al concorso pubblico, per titoli ed esami, indetto con D.D. rep. n.247/2023, prot.n. 40273 del 12.06.2023 per la copertura n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di categoria D - area tecnica, tecnico scientifico ed elaborazione dati , per le esigenze del Centro Linguistico | n. 5 posti |
| 2023-2CTEC-profilo A Scorrimento (DD Rep.n. 432, prot.n. 68848 del 11.9.2024) | procedura per lo SCORRIMENTO di n. 2 posti della graduatoria approvata con D.D. rep. n. 520/2023, Prot. n. 82067 del 17.11.2023 relativa al Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura n. 2 posti a tempo pieno e indeterminato di categoria C - area tecnica, tecnico scientifico ed elaborazione dati , per le esigenze dei laboratori di ricerca del Dipartimento di Scienze Filosofiche, Pedagogiche ed Economico-Quantitative | n. 2 posti |

Per un quadro riepilogativo delle assunzioni complessivamente effettuate nel 2024 e distinte per ex categoria contrattuale, si rinvia alla tabella allegata denominata **"riepilogo pta assunti anno 2024"**. In essa si evince come l'Ateneo abbia fatto ampio ricorso all'utilizzo dei punti organico del D.M. n. 445 del 6.5.2022 e del D.M. n. 795 del 26.6.2023 relativi a Piani straordinari di reclutamento del personale universitario che hanno consentito, altresì, l'aumento fondo per il salario accessorio del personale TAB secondo le modalità di cui alla nota Ministeriale prot. n. 12441 dell'11.10.2023 "Piano straordinario reclutamento personale universitario ex art. 1, c. 297 lett. a) L. 30/12/2021, n. 234 e relativi decreti attuativi". **Nel complesso l'Ateneo ha assunto nel 2024 n. 49 unità di personale tra TAB, dirigenti e tecnologi a t.d.**

3.3.1.7 Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025/2027 – annualità 2025

Il presente piano triennale di programmazione del personale 2025-2027 costituisce l'aggiornamento annuale, con scorrimento al 2025, del piano triennale 2024-2026 con il quale si pone in continuità.

I termini di adozione del PIAO, fissati dal legislatore al 31 gennaio di ogni anno, impongono con rapidità l'adozione del Piano dei fabbisogni ad inizio d'anno. Tuttavia, a tale data non è sempre possibile delineare un quadro programmatico definitivo in tema assunzionale, tale da poter consolidare l'articolazione organizzativa dell'Ateneo con valenza generale in un arco temporale di medio periodo. Per tale motivo nel precedente Piano dei fabbisogni 2024/2026 - annualità 2024 sono state riportate soprattutto le esigenze assunzionali strettamente funzionali all'attuazione delle scoperture di personale che si ponevano in continuità con quanto già previsto nel 2023, in funzione dell'ultimo Organigramma approvato nella seduta del Consiglio del 21.12.2023. Del resto, solo nel mese di marzo 2024, con l'assunzione dell'incarico da parte del nuovo Direttore Generale è stato possibile meglio definire le strategie per lo sviluppo delle risorse umane con l'indicazione di rafforzare la struttura amministrativa di Ateneo procedendo con lo scorrimento delle graduatorie e con procedure di reclutamento ad ampio raggio.

Successivamente all'approvazione del precedente PTFP (30.01.2024) sono intervenute diverse circostanze che hanno reso nel frattempo necessarie ulteriori modifiche all'Organigramma, anche in virtù dell'istituzione di due nuovi Dipartimenti (riff.: D.R. rep. 842 prot.n. 28211 del 8.4.2024 e D.R. rep. 843 prot.n. 28212 del 8.4.2024) e delle sempre crescenti esigenze riguardanti l'ambito della ricerca e dei progetti legati all'attuazione del PNNR che, molto spesso hanno anche determinato nuove necessità attraverso specifiche istanze dipartimentali. Ciò, unitamente alla sostituzione del personale cessato/trasferito a vario titolo, ha determinato la necessità di prevedere un aggiornamento del Piano assunzionale predetto (2024/2026), al fine di non rallentare la funzionalità e l'operatività dell'Ateneo e continuare a garantire alti livelli quali-quantitativi delle attività e dei servizi erogati all'utenza. Tutte situazioni nuove e non prevedibili al momento dell'adozione del PTFP (gennaio 2024) che hanno giustificato l'adozione di aggiornamenti contenuti nelle delibere del CdA 25.6.2024, 30.07.2024, 2.9.2024, 31.10.2024, 28.11.2024, 20.12.2024, alle quali si rinvia. Pertanto, il presente Piano 2025/2027 – annualità 2025 recepisce quanto già previsto nei menzionati aggiornamenti.

Inoltre, il presente Piano recepisce anche la modifica all'organigramma approvata nella seduta del CdA del 29/1/2025 con le relative esigenze assunzionali. In particolare, si segnala che in ambito dipartimentale è stata approvata la creazione di due *Aree dirigenziali* denominate *Area dirigenziale dipartimenti campus Chieti* e *Area dirigenziale dipartimenti campus Pescara* in risposta al recente aumento del numero dei dipartimenti e all'espansione numerica del corpo docente e dei ricercatori, nell'ottica dello snellimento delle attività e dei processi facenti capo ai Dipartimenti stressi. Sempre con delibera del CdA in data 29.1.2025, in attuazione degli obiettivi in materia edilizia contenuti nel Piano strategico 2024/2026, è stata approvata la proposta di riassetto dell'attuale *Area dirigenziale programmazione economica, bilancio e controllo di gestione* facendo afferire alla stessa anche la *Divisione 8-Gestione del Patrimonio* e la *Divisione 14-Direzione per lo Sviluppo e il Potenziamento Edilizio*, con conseguente rimodulazione dell'Area che prende la denominazione di *Area Dirigenziale Bilancio, controllo di Gestione, Patrimonio, Sviluppo e Potenziamento Edilizio*. Ciò anche al fine di rendere immediatamente operative, nei limiti della sostenibilità economica, le deliberazioni in materia di patrimonio ed edilizia. A tal proposito, tra i servizi di staff del Direttore Generale, è stato anche inserito un Settore deputato alla verifica delle attività delle Divisioni nn. 8 e 14 per consentire un immediato riscontro delle attività di efficientamento edilizio.

Il **disegno assunzionale** dell'Ateneo si pone l'obiettivo di addivenire ad un'evoluzione dell'assetto organizzativo che rafforzi la **capacità** dello stesso di supportare e attuare le **azioni strategiche** decise dalla *governance* dell'Ateneo e di consolidare la capacità di dare attuazione alle progettualità. Anche grazie al **piano straordinario di assunzione previsto dal MUR** per il personale PTA, introdotto dalla legge di stabilità 2022, si potrà continuare a fruire dei punti organico residui di cui al D.M. n. 795/2023 per le procedure assunzionali volte al riconoscimento di ruoli e responsabilità del personale, pur sempre nel rispetto dei limiti e dei vincoli sull'allocazione delle risorse dei fondi per il salario accessorio.

Il tasso di **crescita** dei volumi di **attività**, costantemente superiore a quello di crescita della consistenza dell'organico del PTA, ha evidenziato finora l'inadeguatezza del solo turnover rispetto ai carichi di lavoro. Il reclutamento del personale tecnico-amministrativo deve, inoltre, necessariamente prevedere un equilibrio tra le esigenze di mantenimento di buoni livelli di servizio sulle attività correnti, a seguito delle cessazioni intervenute, e le esigenze di **potenziamento** degli ambiti di **sviluppo strategico** dell'Ateneo, nonché delle nuove professionalità che l'evoluzione del lavoro richiede. In considerazione di ciò, l'Ateneo si propone un utilizzo dei punti organico in base agli **indirizzi strategici** di Ateneo per rafforzare sempre più l'identità dell'Università "G. d'Annunzio" verso l'innovazione, la sperimentazione, l'edilizia e l'internazionalizzazione, puntando al cambiamento e allo sviluppo del capitale umano, soprattutto attraverso la formazione delle persone anche alla luce dell'ultima Direttiva del Ministro Zangrillo del 14.01.2025 avente ad oggetto: *"Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"*.

I principali profili professionali oggetto di reclutamento e relativa assunzione nel prossimo triennio posso ricondursi alle seguenti **Famiglie professionali** (quali insiemi di profili di ruolo o di competenza):

- Programmazione e gestione economico – finanziaria
- Persone e sviluppo organizzativo
- Risorse tecnologiche e transizione digitale
- Servizi di funzionamento
- Regolazione e legale
- Comunicazione
- Biblioteche, archivi e musei
- Ricerca
- Trasferimento tecnologico, sviluppo e competitività
- Didattica, offerta formativa e servizi agli studenti

Infatti, il reclutamento sarà soprattutto orientato a potenziare i seguenti ambiti:

- **digitalizzazione**, anche con una specifica attenzione alla reingegnerizzazione dei processi, alla loro semplificazione, all'innovazione dei metodi e degli strumenti didattici e formativi e dei vari servizi per l'utenza interna ed esterna;
- **didattica**, finalizzando la capacità assunzionale al perseguimento della continuità dei servizi agli studenti e agli obiettivi strategici per la messa a sistema dei processi di AQ, anche in vista della prossima visita CEV;
- **ricerca**, finalizzando la capacità assunzionale al perseguimento della continuità dei servizi e al rafforzamento delle funzioni più direttamente coinvolte nelle azioni di avvio e di rendicontazione dei progetti, con particolare riguardo al PNRR;
- **terza missione**, in linea con l'attuazione degli obiettivi strategici dell'Ateneo volti al rafforzamento di tutte le iniziative di terza missione;
- **amministrativo-gestionale, contabile e legale**, con riguardo al potenziamento delle attività dei vari settori in cui si articola l'Organizzazione: giuridico-legale, reclutamento e carriere, relazioni sindacali, formazione e benessere, contabilità, approvvigionamenti, strutture laboratoriali etc.;
- **tecnico**, con riguardo alle esigenze dei Centri e/o laboratori dipartimentali e strutture diverse, alle esigenze di tecnici nel campo dell'edilizia, della "transizione verde", dell'efficientamento energetico e *project management*;
- **bibliotecario-museale**, con riguardo alle esigenze di potenziamento delle strutture bibliotecarie, anche con figure di coordinamento dei Poli bibliotecari di Chieti e Pescara, nonché museali al fine di potenziare le attività del Museo universitario;
- **internazionalizzazione**, in relazione a figure di esperti di lingua straniera anche per la definizione di una nuova e più ampia offerta formativa in ambito linguistico.
- **comunicazione**, in relazione a figure di esperti nella comunicazione pubblica istituzionale, al fine del rilancio dell'immagine dell'Ateneo

Alla luce dei fabbisogni di personale persistenti e sopravvenuti, anche considerate le cessazioni dal servizio - a vario titolo - verificatesi

- nell'anno 2022 (pari a: n. 3 unità di cat. B, n. 4 unità di cat. C, n. 5 unità di cat. D, n. 1 CEL e n. 2 Tecnologi a t.d.),
- nell'anno 2023 (pari a: n. 3 unità di cat. B, n. 13 unità di cat. C, n. 1 unità di cat. D) e
- nell'anno 2024 (pari a: n. 2 operatori, n. 10 collaboratori cat., n. 4 funzionari, n.2 CEL e n.3 Tecnologi a t.d.),

- nonché prossime → stimabili per l'anno 2025 in: n. 2 operatori, n.7 collaboratori, n.1 funzionario, n. 1 CEL e n.1 dirigente; stimabili per l'anno 2026 in: n.3 operatori, n.5 collaboratori, n.5 funzionari e n.2 CEL; stimabili per l'anno 2027 in: n.6 operatori, n.10 collaboratori, n.2 funzionari e n.2 CEL)

emerge la necessità di proseguire con il rafforzamento del personale TA nell'ambito delle aree contrattuali e settori professionali come da tabella di cui in appresso, sulla base delle motivazioni sopra espresse.

Si segnala che la Legge di Bilancio 30.12.2024, n. 207, all'art. 1, comma 165 ha introdotto la possibilità, per tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di trattenere in servizio, non oltre il compimento del settantesimo anno di età e nel limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, il personale, dirigenziale e non dirigenziale, di cui, ad esclusiva valutazione dell'amministrazione, si renda necessario continuare ad avvalersi anche per far fronte ad attività di tutoraggio e di affiancamento ai nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili.

Con circolare del Ministro per la P.A. Zangrillo del 20.01.2025 sono state fornite *Indicazioni applicative del ricorso al trattenimento in servizio di cui all'articolo 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207*. Il documento prevede che il ricorso all'istituto possa essere applicato "non oltre il compimento del settantesimo anno di età e nel limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente".

La disposizione, la cui attuazione è ad esclusiva valutazione dell'amministrazione, esclude il personale delle magistrature (ordinaria, amministrativa, contabile e tributaria) e quello delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Il testo introduce alcune novità rispetto alle precedenti ipotesi di trattenimento in servizio, che restano disciplinate dal rispettivo quadro regolatorio e che non sono da intendersi cumulabili con quella introdotta dalla disposizione in oggetto.

In particolare, la misura:

- non attribuisce al lavoratore alcun diritto o automatismo al trattenimento in servizio e non ipotizza, in alcun modo, la presentazione, da parte sua, di richieste/istanze in tal senso;
- attribuisce esclusivamente alla parte "datoriale" il potere di individuare il personale di cui ritiene necessario il trattenimento in servizio;
- stabilisce che le esigenze organizzative possono essere quelle di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e quelle riconducibili ad esigenze funzionali non diversamente assolvibili, da intendersi come espletabili solamente dal personale individuato;
- condiziona la possibilità di trattenimento alla valutazione del merito. Nel senso che non potranno essere trattenuti in servizio dipendenti che non abbiano conseguito una valutazione della performance ottima o eccellente (o giudizio corrispondente secondo il rispettivo ordinamento);
- condiziona il trattenimento al consenso dell'interessato.

Tra le azioni previste, è opportuno precisare che le amministrazioni non dovranno compiere alcuna procedura di interpello. Dovranno invece valutare, nell'esercizio della propria discrezionalità amministrativa, attraverso gli atti di programmazione annuale e pluriennali (PIAO): la sussistenza e la "dimensione" delle proprie esigenze funzionali, ma sempre nel limite di cui sopra; la durata di tale esigenza.

Solo all'esito di tale valutazione il Vertice amministrativo potrà individuare il personale a cui chiedere la disponibilità per il trattenimento in servizio. In ordine al profilo della durata, la disposizione non prevede un periodo di tempo minimo, che dovrà quindi essere commisurato caso per caso. Si evidenzia, infine, che è esclusa qualsiasi ipotesi di richiamo in servizio per il personale che abbia comunque cessato il servizio.

Si evidenzia che ai fini del ricorso all'istituto di cui sopra la base di calcolo da considerare per l'individuazione del limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, è quella relativa alla facoltà assunzionali "ordinarie" derivanti dal turn over e da eventuali autorizzazioni ad assumere previste da specifiche misure normative

A tal proposito si richiamo quanto già esposto nel capitolo "il contesto finanziario e le assegnazioni di punti organico" e cioè che il comma 13-bis dell'art. 66 della L. 133/2008 (turn over) è stato recentemente modificato dall'art. 1, comma 825, lett. b), L. 30 dicembre 2024, n. 207, in vigore dal 1° gennaio 2025, come di seguito: *b) al comma 13-bis, secondo periodo, le parole: «del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018» sono sostituite dalle seguenti: «del 100 per cento per gli anni dal 2018 al 2024, del 75 per cento per l'anno 2025 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2026...».*

Pertanto, per l'applicazione dell'istituto del trattenimento in servizio, la percentuale del 10% dovrà essere calcolata con riferimento alle facoltà assunzionali ordinarie derivanti dal tur over (75% per l'anno 2025) e da eventuali autorizzazioni ad assumere previste da norme.

Allo stato per quanto riguarda le Università si dovranno attendere, molto probabilmente, indicazioni più precise in merito al meccanismo di computo, anche considerata la riduzione al 75% e che, comunque, i punti organico per gli anni 2024 e 2025 non sono stati ancora attribuiti dal MUR. Dalla disposizione citata appare emergere anche che la permanenza in servizio possa determinare il consumo di punti organico, oltre che il "non recupero" degli stessi in quanto non vi è cessazione.

Compatibilmente con quanto esposto, l'Ateneo intende, con riferimento al PTA, proseguire negli investimenti, intesi come potenziamento numerico e qualificazione delle risorse, per garantire un modello di gestione sempre più efficace ed efficiente, anche conciliando i tempi di vita familiare e di lavoro attraverso forme di lavoro agile e altre tipologie di lavoro da remoto.

Nell'allegato 15 "Tabella esigenze assunzionali 2025", sono evidenziate:

- esigenze già programmate nei precedenti Piani, le cui procedure di reclutamento sono *in fieri* o in fase di avvio, nonché
- esigenze assunzionali sopravvenute nell'anno 2024 dopo l'adozione del PIAO 2024/2026 (le cui relative procedure di mobilità / concorso / scorrimento sono state per la maggior parte già intraprese, e dunque in corso di svolgimento, in quanto oggetto di specifiche delibere autorizzatorie del Consiglio di Amministrazione, anche a seguito dell'aggiornamento dei fabbisogni assunzionali di cui alle sedute del CdA del 25.6.2024, del 30.07.2024, del 2.9.2024, del 31.10.2024, del 28.11.2024, del 20.12.2024);
- nuove, specifiche esigenze di reclutamento, anche da parte di centri e dipartimenti, sulla base di quanto sopra descritto (comprese le esigenze indicate nel CdA del 29.1.2025).

Il complessivo quadro delle esigenze assunzionali 2025/2027 è riepilogato nella tabella allegata denominata "PTFP 2025/2027". In essa sono contemplate sia le esigenze assunzionali dovute alla carenza assoluta di personale in alcune strutture, sia le esigenze di potenziamento dell'organico di altre strutture. Pertanto, per colmare il *gap* esistente tra PTA/Docenti si ricorrerà anche allo scorrimento delle graduatorie che si andranno formando man mano che si avvieranno le procedure di reclutamento.

Con riguardo alle nuove esigenze assunzionali si segnalano innanzitutto quelle riguardanti il reclutamento nel triennio di quattro **Dirigenti**: nell'ambito della ricerca (procedura già indetta con D.D. rep. n.483, prot. n. 77134 dell'8.10.2024), della didattica e delle due Aree dipartimentali. Trattasi di figure fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi della nuova Governance che ricevono l'incarico di dirigere le "Aree" dell'organigramma. A tali figure, dotate di doti di *leadership*, autonomia, capacità di orientamento ai risultati, *problem solving*, gestione dei conflitti e *project management*, spetta per legge l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.

Si aggiungono le esigenze di reclutamento di otto Elevate Professionalità, ossia le unità di ex cat. **EP** di cui l'Ateneo intende dotarsi, quali unità di coordinamento delle Strutture denominate "Divisioni" all'interno dell'Organigramma, al fine di poter dare completa attuazione alla struttura organizzativa. Trattasi di profili che rivestiranno il ruolo di Coordinatori e Responsabili, dotati di competenze specifiche ed altamente qualificate (capacità organizzative e di pianificazione del lavoro, di coordinamento, impulso e controllo, orientamento al risultato e *problem solving*), profili deputati alla gestione in ambito amministrativo e tecnico di processi e attività con rilevanza strategica che si caratterizzano per una elevata complessità e responsabilità.

Si segnala, inoltre, che il reclutamento sarà orientato altresì a reperire figure di **Funzionari** (come da descrizione dettagliata in tabella), negli ambiti sopra menzionati, cui poter conferire l'incarico di Responsabilità di "Settori/Centri/Dipartimenti" ad oggi ancora privi di copertura, sotto il coordinamento delle figure apicali. A questo proposito, oltre alle procedure concorsuali già bandite e da bandire, si segnala che con delibera del SA del 16.10.2024 e del CdA del 30.10.2024 è stata approvata una convenzione con l'Università degli Studi di Teramo per lo scorrimento della graduatoria approvata da tale Università con D.D.G. n. 16 del 17.01.2024 relativa a unità di personale di ex cat. D, area amministrativa-gestionale (oggi Funzionari).

Il reclutamento andrà inoltre indirizzato verso la ricerca di **Collaboratori** (ex cat. C), anche in ambiti trasversali, per consentire di aumentare le unità a supporto dei responsabili di Settore. Tale personale, collocato nell'organigramma all'interno dei "Settori" è chiamato a svolgere attività richiedenti specifica capacità di esecuzione delle procedure con diversi livelli di complessità, valutare nel merito il caso concreto e ad interpretare le istruzioni operative

Si fa presente che ulteriori spunti strategico-organizzativi potranno venire in luce attraverso l'attuazione del Piano strategico 2024/2026 e, pertanto nel corso dell'anno potranno esserci revisioni del presente Piano assunzionale.

La copertura delle esigenze assunzionali suddette e descritte in dettaglio nella Tabella esigenze assunzionali 2025 consentirà all'Ateneo – nei limiti di *budget* disponibile e con riserva di attivazione nel corso del triennio – di riequilibrare anche l'assetto delle responsabilità e consentirà l'attuazione di gran parte della nuova struttura organizzativa a garanzia della funzionalità della macchina amministrativa. Dette esigenze ben si contemperano con la recente rimodulazione dell'organigramma dell'Amministrazione centrale e con le trasformazioni che stanno investendo le PP.AA. all'interno del progetto di ammodernamento del lavoro pubblico. Infatti, il presente PTFP è pensato proprio sulla scorta delle nuove scelte organizzative che determinano la necessità di nuove ed emergenti figure professionali.

Il prospetto contempla altresì le esigenze legate alle scoperture di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 "*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*". Nel corrente anno 2025 l'Università deve assolvere all'obbligo di legge di assunzione di n. 6 unità di personale appartenente alla categoria dei disabili, iscritti nelle liste di collocamento obbligatorio ex art. 1 della Legge 68/1999, nel rispetto della Direttiva della PCM n. 1/2019 in materia di *Linee guida sul collocamento obbligatorio delle categorie protette*.

L'Ateneo intende procedere, conformemente a precedente delibera del CdA del 31.01.2024, attraverso il reclutamento di unità appartenenti ad aree contrattuali e settori professionali diversi ricorrendo ad una pluralità di modalità (ricognizione interna di personale in possesso dei requisiti previsti; mobilità ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001; riserve nei concorsi pubblici; scorrimento graduatorie di altri Atenei/Enti; convenzione ex art. 11 L. 68/1999). Tali tipologie di assunzioni, nel limite della quota d'obbligo, non consumano punti organico. Si segnala – a tal proposito – che l'Ateneo "G. d'Annunzio", con delibera del CdA del 20.12.2024 ha autorizzato la stipula di una convenzione ex art. 11 della L. 68/99 con il Centro per l'impiego (CPI) CH-PE della Regione Abruzzo, quale strumento di politica attiva del lavoro, che consente agli Enti di assolvere agli obblighi previsti dalle norme per il diritto al lavoro dei disabili stipulando accordi aventi ad oggetto la determinazione di un programma di inserimento lavorativo. Ciò, in attuazione

della Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", che prevede l'inserimento e l'integrazione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro mediante il "collocamento mirato", attraverso l'obbligo assunzionale di persone con disabilità, nel rispetto della quota d'obbligo prevista dalla normativa, in conformità a quanto previsto dall'art. 35 del Decreto Legislativo n. 165/2001.

Nell'ambito delle procedure di reclutamento ordinarie, da effettuarsi tramite bandi di concorso, l'Università monitora costantemente

- l'applicazione della riserva a favore dei militari volontari congedati senza demerito ai sensi degli artt. 1014 e 678 del D. Lgs. 66/2010 e ss.mm.ii.;
- l'applicazione dell'art. 18, c. 4 del D. Lgs. n. 40/2017, come modificato dall'art. 1 del D.L. n. 44/2023 convertito con modificazioni dalla L. n. 74/2023 che prevede, a favore degli operatori volontari che hanno completato il servizio civile universale senza demerito, una riserva di posti pari al 15% nei concorsi per l'assunzione di personale non dirigenziale indetti dalle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165;

Pertanto, talune procedure concorsuali saranno bandite nel rispetto delle predette riserve.

Il processo di **copertura del fabbisogno**, di norma, segue l'iter di seguito descritto.

Qualora non sia possibile -per carenza di personale- una procedura di ricognizione interna, il primo passo per la copertura del fabbisogno di unità con contratto a tempo indeterminato è generalmente, ed in base alle determinazioni del CdA, la mobilità esterna ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, che ritorna obbligatoria a partire dal 2025, non essendoci stata alcuna proroga dei termini ai sensi dell'art. 3, comma 8 della L. n. 56/2019 (c.d. "legge concretezza"). Nel caso di mancata individuazione di profili compatibili tramite trasferimento, si procede con la ricerca all'esterno attraverso le procedure concorsuali, a meno che non si intenda ricorrere allo scorrimento di graduatorie di altri Enti per specifiche esigenze.

Per coprire tempestivamente le esigenze in ambito amministrativo, amministrativo-gestionale e tecnico, potranno essere bandite procedure concorsuali con profili specifici o trasversali, così da avere a disposizione delle graduatorie da cui poter attingere, anche tramite scorrimento grazie all'adozione del D.M. "Ulteriori modalità applicative delle disposizioni in materia di idoneità nelle graduatorie dei concorsi pubblici" del 13.09.2024 che esonera le Università dai limiti "taglia idonei".

Dal 2025, ed entro il 2026, l'Ateneo si riserva la possibilità di bandire procedure di progressione verticale secondo quanto previsto al novellato art. 52 comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, con le modalità attuative che verranno definite in apposito Regolamento di Ateneo che riceverà le indicazioni del D.L. n.80/2021, nei limiti di legge consentiti, sulla base dei principi e criteri di cui al nuovo CCNL del comparto istruzione e ricerca, art. 92. Il numero e la tipologia dei posti saranno decisi con specifiche integrazioni al presente piano dei fabbisogni, alla luce delle esigenze che saranno evidenziate dalla nuova *Governance*.

In merito alle **priorità assunzionali** si darà seguito innanzitutto alle procedure *in fieri*, poi al reclutamento delle figure trasversali e delle figure destinate agli uffici con carenze strutturali; solo successivamente si darà seguito alle esigenze dipartimentali o dei centri, a cominciare dalle strutture che non hanno già richiesto in precedenza unità di personale TA.

Potranno, altresì, essere attivate procedure assunzionali volte a coprire le strutture in cui il responsabile sarà collocato in quiescenza nel corso dei prossimi tre anni, in modo da favorire l'affiancamento.

Occorre far cenno anche ad una recentissima modalità assunzionale contenuta nel D.I. 26 dicembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministero dell'Istruzione e della Ricerca, provvedimento che dà attuazione al D.L. n. 44/2023, convertito dalla Legge n. 74/2023, e che stabilisce i criteri e le procedure per consentire – fino al 31.12.2026 – il reclutamento di giovani laureati, tramite contratto a tempo determinato di apprendistato di durata massima di trentasei mesi, prevedendo l'inquadramento nell'area dei funzionari. Alla scadenza del contratto è prevista l'assunzione a tempo indeterminato per chi ha ricevuto, con tanto di relazione motivata, una valutazione positiva del servizio prestato. Il contratto di apprendistato crea un ponte con le Università e i pubblici uffici, per dotarli delle competenze necessarie a fornire a cittadini e imprese servizi al passo con i tempi, sempre più efficaci ed efficienti e adeguati alle loro nuove esigenze. Il ricorso a tale tipologia assunzionale rappresenta per l'Ateneo una opportunità che consente l'apporto in maniera rapida di nuove generazioni, con capacità di velocizzare il processo di innovazione e di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione.

Dopo la riforma dei Concorsi Pubblici intervenuta con DPR n.82/2023 (Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.150 del 29 giugno 2023), di modifica del DPR n. 487/1994, entrata in vigore il 14 luglio 2023, l'Università procede ad effettuare le procedure concorsuali attraverso:

- PUBBLICAZIONE DEL BANDO sul PORTALE UNICO DEL RECLUTAMENTO InPa e sul sito *web* dell'Ateneo, essendo venuto meno l'obbligo di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale;
- DIGITALIZZAZIONE delle PROVE concorsuali;
- Introduzione nei bandi di MISURE CHE TUTELANO LA PARITÀ DI GENERE accordando vantaggi per il genere meno rappresentato;

- Introduzione nei bandi di MISURE CHE TUTELANO I SOGGETTI IN SITUAZIONI DI SVANTAGGIO, come: donne in gravidanza o allattamento, candidati con disabilità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della Legge n. 104/92, candidati con Disturbi Specifici di Apprendimento (DSA);
- RIMODULAZIONE nei bandi delle PREFERENZE a parità di titoli e di merito, adattandoli alle esigenze di non discriminazione tra i generi e al nuovo contesto;
- Introduzione nella COMMISSIONI ESAMINATRICI di figure professionali quali specialisti in psicologia e risorse umane, oltre ai tecnici esperti nelle materie specifiche del concorso, selezionati tra i dipendenti di ruolo delle Amministrazioni, docenti e persone esterne alle stesse;
- INTRODUZIONE nei bandi del cosiddetto ASSESSMENT CENTER (AC), una metodologia di diagnosi delle caratteristiche comportamentali di natura professionale che si esplica attraverso l'utilizzo di una molteplicità di strumenti standardizzati che valutano il possesso di un set predefinito di competenze comportamentali o trasversali, ritenute necessarie per ricoprire con successo uno specifico ruolo o un insieme di ruoli in un'organizzazione.

A tal proposito gli Uffici competenti dell'Ateneo si sono impegnati nella riformulazione dei bandi-tipo adeguandoli al nuovo contesto normativo, nonché al fine di garantire la digitalizzazione delle procedure, dalla fase di invio delle candidature (attraverso piattaforma del Cineca), alla fase di svolgimento informatizzato delle prove concorsuali per cui è stata incaricata apposita Azienda specializzata esterna, a garanzia del rispetto delle disposizioni normative in vigore.

L'Ateneo si sta muovendo, inoltre, prevedendo meccanismi selettivi che riescano a far emergere specifiche competenze, in linea con le indicazioni programmatiche proposte dalla Presidenza del Consiglio – Dipartimento della Funzione Pubblica (*Linee di indirizzo* emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – D.I. del 22/7/2022), facendo in modo di individuare il proprio fabbisogno professionale valutando non più esclusivamente le conoscenze teoriche dei candidati (sapere), ma anche le capacità tecniche (saper fare) e comportamentali (saper essere). L'investimento in una "PA competente", voluta in particolare dal PNRR, esige infatti anche il rafforzamento della programmazione di nuovo personale che consenta alle amministrazioni di poter valutare le competenze trasversali ("soft skills"). Le risorse umane dovranno avere le giuste competenze e possedere capacità di lavorare in autonomia, di lavorare in team, attitudine al "problem solving", alla flessibilità, al cambiamento, alla *leadership*. In questo ambito, l'Ateneo si impegna a reclutare profili che abbiano competenze così come descritte nel D.M del Ministro per la P.A. Zangrillo, adottato il 28 giugno 2023, sulle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni (Framework delle competenze trasversali). Per il personale dirigenziale ci si atterrà al "*Modello di competenze dei dirigenti della Pubblica Amministrazione italiana*", previsto nelle Linee guida sull'accesso alla dirigenza pubblica predisposte dalla SNA e di cui al D.M. 28.09.2022.

3.3.1.8. PROGRAMMAZIONE TRIENNALE PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE 2025-2027

Contesto normativo di riferimento e vincoli assunzionali.

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, del D. Lgs. 49/2012, l'Università predispose il piano triennale per la programmazione del reclutamento del personale "*nell'ambito della propria autonomia, didattica, di ricerca e organizzativa, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale al fine del migliore funzionamento delle attività e dei servizi e compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio*".

Detta programmazione viene realizzata assicurando la piena sostenibilità delle spese di personale e nel rispetto dei limiti fissati dal D.Lgs. 49/2012⁵ e persegue gli specifici "indirizzi" stabiliti dal DPCM del 24 giugno 2021 recante "*Indirizzi della programmazione del personale universitario e disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento da parte delle università, per il triennio 2021-2023*" (pubblicato in GU Serie Generale n.187 del 06-08-2021). Ad oggi non vi sono stati ulteriori aggiornamenti.

Il medesimo DPCM del 24 giugno 2021, definisce, altresì, le "*disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento delle università statali*", per il triennio 2021-2023.

Di fatto con l'emanazione del DPCM in parola, gli indirizzi programmatici diventano veri e propri vincoli, in aggiunta a quelli previsti dalla L. n. 240/2010 e dal D.Lgs. n. 49/2012.

⁵ Si vedano, in particolare, gli artt. 5 (Indicatore spese di personale limite 80%) e n. 7 (Rispetto dei limiti per le spese di personale e per le spese di indebitamento). Della sostenibilità finanziaria della programmazione viene data evidenza in sede di predisposizione del bilancio unico di Ateneo di previsione triennale.

Nelle more dell'emanazione di analogo provvedimento per il triennio 2024/2026, si riepilogano di seguito le disposizioni che il citato DPCM detta per il triennio 2021-2023 da ritenersi ad oggi quali indicazioni di massima per la definizione della programmazione futura e che sono state assunte quali indicazioni cogenti per la programmazione già deliberata dagli Organi di Ateneo in data 30.07.2024.

In particolare, il DPCM del 24 giugno 2021 ha:

- confermato l'indirizzo alla realizzazione di un organico di professori in cui la percentuale dei professori di I fascia non superi il 50% del totale dei professori in servizio introducendo a tal fine una verifica annuale e *"l'obbligo di rientrare nella predetta composizione nell'annualità successiva vincolando le risorse necessarie"*;
- confermato, per le Università con un numero di professori di I fascia superiore al 30% del totale dei professori in servizio, la necessità di provvedere al reclutamento di un numero di RTD-B non inferiore a quello dei professori di I fascia reclutati nel medesimo periodo. Anche in questo caso è stato introdotto l'obbligo di *"rientrare nel predetto parametro dalla prima annualità successiva al suddetto triennio vincolando le risorse necessarie"*;
- introdotto un nuovo "indirizzo" programmatico volto alla realizzazione di un organico che preveda un numero di RTD-A in servizio non inferiore al 10% del numero di professori di I e di II fascia, con l'obbligo di adeguarsi al predetto parametro entro il triennio;
- confermato le disposizioni limitative di contrazione di ulteriori forme di indebitamento in caso di superamento dei limiti previsti dal D.lgs. 46/2012.

Pare opportuno evidenziare che l'art. 66, c. 13-bis, del d.l. 112/2008⁶ è così riformulato: "Per il biennio 2012-2013 il sistema delle università statali, può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato nel limite di un contingente corrispondente ad una spesa pari al 20% di quella relativa al corrispondente personale complessivamente cessato dal servizio nell'anno precedente. La predetta facoltà è fissata nella misura del 50% per gli anni 2014 e 2015, del 60% per l'anno 2016, dell'80% per l'anno 2017 e del 100% per gli anni dal 2018 al 2024, del 75% per l'anno 2025 e del 100% a decorrere dall'anno 2026. Per i ricercatori universitari la predetta facoltà è fissata nella misura del 100% per l'anno 2025 e nella misura del 75% per l'anno 2026."

Gli ulteriori vincoli alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale sono, inoltre, fissati dalla L. n. 240/2010 ed in particolare:

- dall'art. 18 comma 4: *"Ciascuna università statale, nell'ambito della programmazione triennale, vincola le risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di ruolo alla chiamata di coloro che nell'ultimo triennio non hanno prestato servizio quale professore ordinario ((di ruolo)), professore associato di ruolo, ricercatore a tempo indeterminato, ricercatore a tempo determinato di cui all'articolo 24, comma 3, lettere a) e b), o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell'università stessa"*;
- dall'art. 24 comma 6: *"nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 18, comma 2, dalla data di entrata in vigore della presente legge e fino al 31 dicembre del quattordicesimo anno successivo, la procedura di cui al comma 5 può essere utilizzata per la chiamata nel ruolo di professore di prima e seconda fascia di professori di seconda fascia e ricercatori a tempo indeterminato in servizio nell'università medesima, che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica di cui all'articolo 16. A tal fine le università possono utilizzare fino alla metà delle risorse equivalenti a quelle necessarie per coprire i posti disponibili di professore di ruolo". A decorrere dall'undicesimo anno l'università può utilizzare le risorse corrispondenti fino alla metà dei posti disponibili di professore di ruolo per le chiamate di cui al comma 5;*
- art. 18 comma 4-ter: *"Ciascuna università, nell'ambito della programmazione triennale, vincola le risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di prima fascia alla chiamata di studiosi in possesso dell'abilitazione per il gruppo scientifico-disciplinare. A tali procedimenti non sono ammessi a partecipare i professori di prima fascia già in servizio..."*;
- art. 24 comma 1-bis: *"Ciascuna università, nell'ambito della programmazione triennale, vincola risorse corrispondenti ad almeno un terzo degli importi destinati alla stipula dei contratti di cui al comma 1, in favore di candidati che per almeno trentasei mesi, anche cumulativamente, abbiano frequentato corsi di dottorato di ricerca o svolto attività di ricerca sulla base di formale attribuzione di incarichi, escluse le attività a titolo gratuito, presso università o istituti di ricerca, italiani o stranieri, diversi da quella che ha emanato il bando"*;
- l'art. 14 comma 6-septiesdecies del D.L. n. 36/2022: *"Fino al 31 dicembre 2026, le università riservano una quota non inferiore al 25 per cento delle risorse destinate alla stipula dei contratti di cui all'articolo 24 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, come modificato dal comma 6-decies del presente articolo, ai soggetti che sono, o sono stati, per una durata non inferiore a un anno, titolari di contratti da ricercatore a tempo determinato, di cui all'articolo 24, comma 3, lettera a), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, o ai soggetti che sono stati, per una durata complessiva non inferiore a tre anni, titolari di uno o più assegni di ricerca di cui all'articolo 22 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto". Detta riserva opererà fino al 31/12/2026 senza possibilità di "slittamento" alla luce del dettato normativo attuale.*

Programmazione del personale docente e ricercatori.

⁶ Che prevedeva: "a decorrere dall'anno 2018 il turn over del sistema universitario è pari al 100% delle risorse rese disponibili a seguito delle cessazioni avvenute nell'anno precedente".

Il nuovo modello di programmazione dell'utilizzo dei Punti Organico proposto dalla nuova Governance di Ateneo si basa non più sulla attribuzione di P.O. ai singoli Dipartimenti ma prevede un vaglio generale sulle proposte di programmazione dei medesimi Dipartimenti sulla base dei criteri di cui si dirà nel prosieguo.

Quanto sopra in una logica di sinergia della programmazione e di miglioramento della performance di Ateneo per quanto attiene a didattica, ricerca e terza missione.

Ulteriore obiettivo perseguito è quello di accentuare il tema dello sviluppo propositivo e del miglioramento dell'offerta formativa, ed in generale, del rafforzamento dell'Ateneo secondo le seguenti logiche:

- compensazione del turn over del personale docente afferente al Dipartimento, nel triennio, in via funzionale alle esigenze didattiche;
- implementazione dell'organico del personale afferente al Dipartimento sempre in una logica di miglioramento della qualità della didattica;
- valorizzazione delle esigenze legate allo sviluppo della ricerca, avendo come obiettivo il raggiungimento di un miglior risultato in termini di VQR, trasferimento tecnologico e acquisizione di nuove risorse;
- rafforzamento del legame con il territorio e con il Sistema Sanitario Nazionale, nell'intento di implementare la qualità della didattica delle facoltà mediche e con l'obiettivo di elevare anche tutto il sistema delle scuole di specializzazione.

In tal senso, sono stati individuati dei punti dedicati alle strategie di ateneo i quali potranno essere utilizzati per:

- procedere con le chiamate dirette quali indicatori di virtuosità dell'ateneo;
- favorire gli scambi di docenti;
- assicurare il rispetto della quota pari al 20% delle risorse che devono essere dedicate alle assunzioni esterne;
- ridurre il numero, quindi, la spesa destinata a coprire i contratti di insegnamento affidati a personale non strutturato;
- coprire settori in cui vi siano rilevanti esigenze didattiche ma nessun docente del SSD;
- migliorare il reclutamento in vista dello sviluppo delle scuole di specializzazione di area medica;
- operare, in sinergia con il Sistema Sanitario Locale, verso una più utile convergenza di interessi;
- aumentare il novero del personale amministrativo, tecnico e bibliotecario per una più efficace strutturazione dello schema organizzativo di Ateneo, con una particolare attenzione all'implementazione della struttura amministrativa dei Dipartimenti.

È stata, altresì, conferita ai Dipartimenti la possibilità di proporre l'attivazione di reclutamento per il personale di tipo tecnico con vocazione laboratoriale, con la precisazione che il reclutamento delle posizioni più genericamente amministrative ed informatiche saranno, invece, garantite dall'Amministrazione Centrale in un'ottica di più efficace gestione delle procedure. I Dipartimenti potranno attingere dalle eventuali graduatorie nel rispetto delle previsioni di legge.

Con particolare riferimento alle procedure valutative interne ex art. 24, comma 6, della L. n. 240/2010, l'Ateneo ha ribadito l'obbligatorietà di fornire la motivazione rafforzata in aderenza a quanto previsto dall'atto di indirizzo MUR n. 39 del 14.05.2018 che recepisce l'invito rivolto dall'ANAC in occasione dell'approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA - rif. delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017), ricordando altresì il carattere di eccezionalità della predetta procedura⁷.

È stata pertanto fornita indicazione ai Dipartimenti di:

- indicare i criteri utilizzati per individuare la/e proposta/e di chiamata dei vari SSD;
- prevedere in sede di proposta dipartimentale un punteggio minimo di idoneità per considerare il candidato pienamente qualificato all'esito della procedura ex art. 24 comma 6;
- adottare, ai fini della proposta, criteri in ogni caso coerenti con gli indirizzi strategici dell'Ateneo riguardo le politiche di reclutamento.

Al fine di garantire una maggiore qualità del personale reclutato, è stata mantenuta la possibilità, nelle procedure di reclutamento RTDA - RTDB –

⁷ In considerazione di quanto espresso ed in linea con quanto deliberato in sede di programmazione 2023-2025 – annualità 2023, sono stati confermati i seguenti possibili parametri atti a sostenere la motivazione rafforzata, giusto atto di indirizzo MUR n. 39 del 14.05.2018 che recepisce le indicazioni ANAC in ordine alle misure anticorruzione (rif. delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017) ed è stato, in tal senso, fornita indicazione ai Dipartimenti⁷:

- nel caso di richiesta di attivazione dell'art. 24 comma 6 per una posizione di PO → possesso di almeno 2 medie necessarie per essere individuato quale commissario dell'ASN;
- possesso da parte del candidato di un CV di eccellenza con individuazione di parametri, competenze di particolare rilievo che possano avere positiva valorizzazione in sede di valutazione del parametro premiale della produzione scientifica dei nuovi assunti;
- elevata produttività scientifica nel SSD del Dipartimento → riferimento valore di R del Dipartimento qualora disponibile;
- altre peculiarità del curriculum.

(RTT), dell'introduzione - a discrezione del Dipartimento e/o della Commissione - di un punteggio minimo di idoneità per l'utile collocazione in graduatoria.

L'Ateneo si, inoltre, recentemente dotato del Regolamento per il reclutamento dei ricercatori in tenure track (RTT), nel quale sono stati fissati alcuni importanti parametri e vincoli funzionali a migliorare il reclutamento dei nuovi assunti in un'ottica di rafforzamento della posizione dell'Ateneo nei ranking relativamente alla qualità della didattica, ricerca e terza missione.

L'attuale congiuntura finanziaria dovuta ai tagli del FFO e la mancata introduzione, all'interno del D.L. 27.12.2024 n. 202 (Decreto Milleproroghe 2025 recante "Disposizioni urgenti in materia di termini normativi") della specifica possibilità di potersi avvalere delle facoltà assunzionali pregresse, impongono di procedere con prudenza tanto all'attuazione della programmazione già deliberata quanto a programmare quella futura, al fine di garantire la massima sostenibilità finanziaria della programmazione stessa, anche in termini di spendita dei punti organico.

Ferma restando la necessità di individuare un quantitativo massimo di punti organico che potranno essere utilizzati nel corso dell'anno, tenuto conto dei costi del personale, dell'andamento del turn over, delle preminenti esigenze assunzionali del personale amministrativo e tecnico, le istanze dipartimentali meno urgenti saranno posticipate negli anni successivi di programmazione.

I punti organico destinati alle finalità strategiche di Ateneo saranno impiegati in via preminente per le esigenze dello sviluppo dell'Ateneo che di volta in volta saranno esplicitate, ed in particolare per il reclutamento di eccellenze dall'Estero e da altri Atenei.

Quanto sopra menzionato rappresenta il quadro strategico e le linee guida del nuovo modello della programmazione ed è stato in tal senso oggetto di delibera da parte del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, entrambi nelle sedute del 30.07.2024, le cui risultanze costituiscono parte integrante del presente documento (**ALLEGATO N. 1 - delibera CDA programmazione annualità 2024**)

Per il 2025 possono essere enunciate le priorità che sono state già indicate dai Dipartimenti come riportate nella delibera della programmazione del CdA del 30.07.2024 (All. 1) mentre, per lo scorrimento annuale della programmazione 2025/2027, stante l'attuale incertezza, sarà opportuno verificare:

- la disponibilità finanziaria per la copertura delle richieste;
- che il valore dell'indicatore delle spese di personale riferito al 31 dicembre dell'anno precedente sia inferiore all'80% come previsto dagli artt. 5 e 7 del D.Lgs. n. 49/2012
- l'effettiva provvista di punti organico.

In tal senso la presente sezione del PIAO sarà oggetto di aggiornamento non appena saranno sciolti i nodi di incertezza prima espressi.

Nelle more, è stata sottoposta agli Organi di Ateneo – da ultimo nella seduta del Consiglio di Amministrazione di approvazione del presente PIAO – la declinazione che segue delle assunzioni relative alla programmazione già approvata:

- Con riferimento alle procedure ex art. 24 della L. n. 240/2010 (versione previgente) ossia quelle volte al **reclutamento di RTD-B**, si procederà alla nomina delle Commissioni e all'espletamento delle relative procedure. Le prese di servizio saranno in ogni caso effettuate nel mese di ottobre 2025, trattandosi di procedure attivate a valere sul piano straordinario 795/2023 che prevede quale termine ultimo per l'assunzione il 31.10.2025 ai fini dell'effettiva imputazione sul medesimo piano. In tal senso sarà differito anche il termine per l'approvazione degli atti.
- Con riferimento alle **richieste di attivazione di RTD-A**, non consumando punti organico, si procederà all'indizione delle procedure in via ordinaria entro e non oltre il mese di giugno 2025 come previsto dal D.L. n. 36/2022 e fatta salva la preventiva positiva valutazione contabile da parte dell'area finanziaria circa la sostenibilità del contratto triennale, anche ove si tratti di finanziamenti esterni. Tuttavia, in ragione dell'esigenza di garantire la sostenibilità futura, a seguito della deliberazione assunta dal Senato Accademico nella seduta del 21.1.2025 sarà verificata anche l'esigenza didattica nel SSD in cui si chiede l'attivazione quale elemento qualificante della proposta.
- Con riferimento alle procedure ex art. 24 della L. n. 240/2010 ossia quelle volte al **reclutamento di RTT** si procederà alla nomina delle Commissioni e all'espletamento delle relative procedure. Per gli RTT non è ipotizzabile un differimento della presa di servizio in considerazione del termine di 90 giorni dall'approvazione degli atti entro cui si deve procedere all'assunzione, previsto *ex lege*. Considerando la scadenza del Bando per RTT al 20/01/2025, è comunque presumibile che, in ragione delle tempistiche connesse allo svolgimento delle procedure, queste ultime si concluderanno oltre la chiusura estiva, con conseguente presa di servizio nella seconda metà dell'anno. Per completezza, si rammenta, che il Regolamento per i Ricercatori in Tenure Track all'art. 8 prevede *"Il termine per la stipula del contratto di cui al precedente comma 2 non si applica nel caso in cui il decorso dei predetti novanta giorni non sia imputabile ad inerzia dell'Università, ..."* In tal senso sarà differito anche il termine per l'approvazione degli atti.
- Con riferimento alle **procedure ex art. 24, comma 5 (Tenure Track)** si procederà all'espletamento delle procedure e alle prese di servizio in ragione della scadenza del triennio da ricercatore al fine di garantire la continuità rispetto al contratto da RTD-B prevista *ex lege*. Come comunicato nella Consulta del 17/12/2024 il numero di Tenure Track anno 2025 è pari a 53, per un consumo di P.O. pari a 10,6. La presa di servizio non può essere differita.



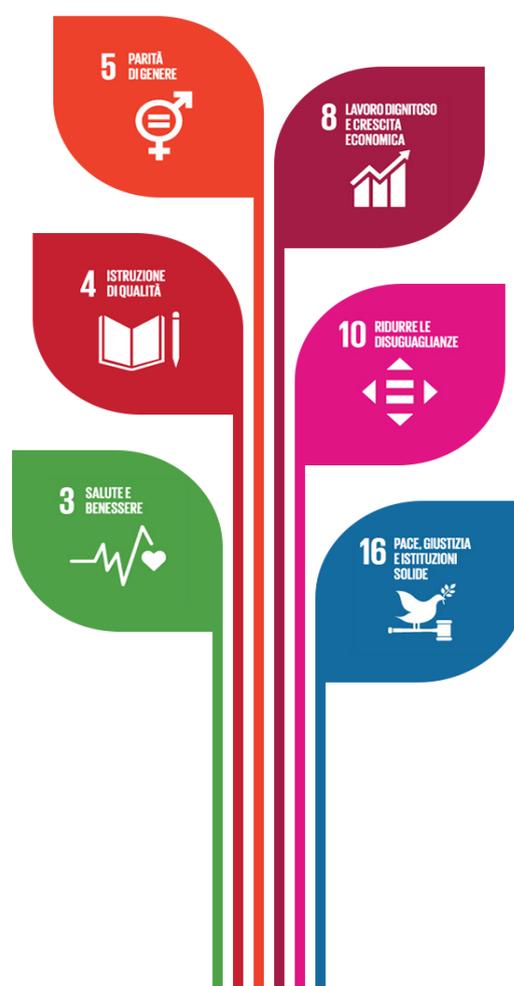
- Con riferimento alle procedure **I Fascia ex art. 24 comma 6, art. 18 comma 4, art. 18 comma 4-ter**: si procederà alla nomina delle Commissioni e all'espletamento delle relative procedure. Le prese di servizio saranno in ogni caso effettuate non prima del 01.11.2025 fatto salvo che esigenze strategiche o didattiche di Ateneo possano determinare una data di presa servizio anticipata rispetto alle tempistiche indicate.
- Con riferimento alle procedure **II Fascia ex art. 24 comma 6 e art. 18 comma 4**: Le prese di servizio saranno in ogni caso effettuate non prima del 01.11.2025 fatto salvo che esigenze strategiche o didattiche di Ateneo possano determinare una data di presa servizio anticipata rispetto alle tempistiche indicate;
- Per le assunzioni relative alle procedure relative alla programmazione 2023 ed attualmente in fase di conclusione, per il corrente anno, si procederà all'assunzione differita alla data del 1.10.2025, considerato l'inizio dell'anno accademico, fatte salve specifiche esigenze rappresentate dai Dipartimenti che saranno oggetto di valutazione anche in considerazione della sostenibilità finanziaria dell'anticipazione. La data è indicata al fine di far coincidere le assunzioni per le cessazioni del personale in servizio.

3.3.1.9. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Premesse

Il piano della formazione del personale tecnico-amministrativo (PTA) dell'Ateneo "Gabriele D'Annunzio" si basa su uno sviluppo sostenibile, inclusivo e orientato al benessere, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite. Attraverso l'implementazione di percorsi formativi mirati, il nostro Ateneo promuove:

- Parità di genere (SDG 5), valorizzando la diversità e garantendo pari opportunità di crescita professionale;
- Istruzione di qualità (SDG 4), con programmi formativi strutturati per accrescere le competenze tecniche, trasversali e umanistiche del personale;
- Salute e benessere (SDG 3), creando un ambiente di lavoro che supporti il benessere psicofisico e la crescita individuale;
- Lavoro dignitoso e crescita economica (SDG 8), con iniziative che incentivino il miglioramento continuo delle competenze e favoriscano la partecipazione attiva ai processi di innovazione;
- Riduzione delle disuguaglianze (SDG 10), promuovendo un accesso equo alle opportunità formative e valorizzando le peculiarità di ciascun individuo;
- Pace, giustizia e istituzioni solide (SDG 16), attraverso percorsi che rafforzino le competenze etiche, il senso di responsabilità e l'integrità professionale;



Il logo del Settore Ud'A Knowledge Sharing (condivisione della conoscenza) rappresenta l'identità del sistema organizzativo della formazione dell'Ateneo, che unisce tradizione e innovazione.

Esso evidenzia il valore della condivisione del sapere come base per una formazione continua, integrata e di alta qualità. Il logo intende inoltre promuovere una cultura collaborativa, orientata alla crescita professionale e al miglioramento delle competenze del personale.

Questo piano accompagna il PTA in un percorso di apprendimento permanente, favorendo una comunità competente e motivata, capace di affrontare le sfide accademiche e sociali.

Contesto Normativo

Nel corso degli anni, sono state emanate normative che riconoscono la formazione come elemento cruciale per migliorare la qualità dei servizi e accompagnare il cambiamento nelle Pubbliche Amministrazioni. Contestualmente, il controllo della spesa per le attività formative ha portato allo sviluppo di un sistema di monitoraggio per garantire maggiore efficienza e qualità nell'attuazione della formazione.

Il quadro normativo sottolinea la centralità della formazione per la modernizzazione e l'efficienza delle istituzioni pubbliche, evidenziando l'importanza della crescita delle competenze del personale pubblico come requisito essenziale per affrontare le sfide tecnologiche, sociali ed economiche.

Riferimenti principali

1. Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Questo decreto è il riferimento normativo fondamentale per l'ordinamento del lavoro nelle amministrazioni pubbliche. Esso pone particolare attenzione su:

- Art. 1, comma 1, lettera c) → la promozione della migliore utilizzazione delle risorse umane tramite formazione e sviluppo professionale, garantendo pari opportunità e prevenendo discriminazioni;
- Art. 7 → la necessità di aggiornamento continuo per il personale, compresi i dirigenti, con l'obiettivo di sostenere la crescita culturale e organizzativa e di favorire la diffusione della cultura di genere;
- Art. 54 → la previsione che le amministrazioni organizzino annualmente attività di formazione per assicurare l'applicazione dei codici di comportamento, favoriscano una gestione etica e trasparente;
- Art. 57 → l'importanza di garantire pari opportunità di accesso ai corsi di formazione, prevedendo modalità organizzative che facilitino la conciliazione tra vita professionale e familiare.

2. Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 70

Questo regolamento riordina il sistema di reclutamento e formazione del personale pubblico, introducendo l'obbligo per le amministrazioni di adottare entro il 30 giugno di ogni anno un Piano triennale di formazione. Questo piano, da trasmettere al Dipartimento della Funzione Pubblica e ad altri enti competenti, rappresenta un elemento strategico per individuare le esigenze formative e per programmare interventi mirati.

3. Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito nella Legge 6 agosto 2021, n. 113

Con il PIAO, la formazione diventa parte della pianificazione strategica triennale, mirata a migliorare la gestione del capitale umano, promuovere l'alfabetizzazione digitale e sviluppare competenze tecniche e trasversali, allineando la crescita professionale agli obiettivi organizzativi e di innovazione.

4. Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 16 gennaio 2025

Rivolta a tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del d.lgs. n. 165/2001, esplicita le finalità e gli obiettivi strategici della formazione che devono ispirare l'azione delle amministrazioni pubbliche, in linea con gli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Essa prevede la promozione della formazione come "specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, "pari ad una settimana di formazione per anno":

[Direttiva MinistroPA 14.01.2025 formazione.pdf](#)

5. Statuto di Ateneo

Il vigente Statuto dell'università, all'art. 9 comma 1 dispone a tal proposito che «l'Università valorizza le competenze, le esperienze, le capacità e l'impegno di chi opera nelle sue strutture e ne promuove la formazione continua».

6. CCNL triennio 2019/2021

Il vigente contratto collettivo nazionale di lavoro istruzione e ricerca – sezione Università 2019/2021, richiama all'art. 81, c. 6 lett. g) il confronto con i sindacati nell'adozione delle linee generali dei piani per la formazione, e all'art. 94 le iniziative dell'Amministrazione per la formazione del personale neoassunto. Si richiama altresì

a livello contrattuale in ambito universitario l'art. 73, comma 1, del CCNL 2006/2009 il quale prevede che: "La formazione e l'aggiornamento professionale del personale di categoria EP sono assunti come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento".

Introduzione

L'Università "Gabriele d'Annunzio" integra le disposizioni normative sopra richiamate in un Piano Formativo triennale che non si limita a soddisfare gli obblighi legislativi, ma promuove un'organizzazione più resiliente, digitale e sostenibile. Questo piano, parte del PIAO 2025-2027 – annualità 2025, valorizza il capitale umano come motore di innovazione, ponendo il dipendente al centro di un progetto di crescita individuale e collettiva.

La formazione è un elemento cruciale per lo sviluppo professionale e personale, in grado di rispondere alle esigenze di crescita individuale e collettiva. Nel contesto dell'Università "Gabriele d'Annunzio", il ruolo strategico della formazione si manifesta nella capacità di trasformare il capitale umano in capitale intellettuale, contribuendo al progresso organizzativo e all'eccellenza dell'Accademia.

L'evoluzione normativa e la crescente complessità dei processi amministrativi rendono indispensabile un aggiornamento continuo del personale tecnico-amministrativo (PTA). L'obiettivo è creare una organizzazione resiliente e innovativa, capace di affrontare le sfide della transizione digitale e amministrativa, la sostenibilità e dell'internazionalizzazione.

Attraverso il *Piano di Formazione 2025-2027 – annualità 2025*, l'Ateneo mira a garantire percorsi formativi personalizzati e inclusivi, in grado di soddisfare le esigenze del personale tecnico amministrativo. Questa visione strategica si basa su una pianificazione integrata, che unisce la rilevazione dei fabbisogni, l'erogazione di attività formative di qualità e un sistema di monitoraggio efficace. In questo modo, la formazione non rappresenta solo un obbligo, ma un'opportunità per migliorare il benessere organizzativo e il livello di servizio offerto agli utenti. La formazione coinvolge tutto il personale dell'Ateneo, docenti, dirigenti e personale tecnico/amministrativo in ossequio delle rispettive professionalità e caratteristiche dei ruoli ricoperti.

L'Università, in ossequio agli obiettivi in materia di formazione relativi al 2024 ha rilevato i bisogni formativi del PTA attraverso la somministrazione di un questionario che è stato inviato ai responsabili di area e di settore, registrando un tasso di risposta superiore al 50%. Dall'analisi delle risposte è emerso un quadro chiaro delle esigenze formative del personale tecnico-amministrativo (PTA), utile per pianificare interventi mirati ed efficaci. Sono state evidenziate competenze da sviluppare e preferenze logistico-organizzative su orari e durata dei corsi, permettendo di individuare le principali aree di interesse.

Tra i temi prioritari emergono la gestione amministrativa e contabile, necessaria per migliorare i processi e rispettare le normative, e l'utilizzo di Microsoft Excel a vari livelli di complessità. Particolare attenzione è rivolta allo sviluppo di competenze di leadership e gestione del *team*, al benessere aziendale per creare un ambiente di lavoro positivo, all'ottimizzazione della gestione documentale e alla conoscenza del diritto amministrativo e della legislazione universitaria.

Altre esigenze includono l'interesse per l'intelligenza artificiale, a testimonianza della rilevanza dell'innovazione tecnologica, la comunicazione efficace e la crescita personale. È stata inoltre segnalata la necessità di approfondire strumenti gestionali come *Titulus*, l'applicativo del protocollo informatico, per semplificare i flussi di lavoro.

Sul piano organizzativo, i partecipanti preferiscono corsi brevi, di due-quattro ore, svolti al mattino per massimizzare la concentrazione, con la possibilità di sessioni giornaliere per approfondimenti specifici. Le principali criticità evidenziate riguardano il miglioramento delle competenze tecniche, il rafforzamento della comunicazione interna e la gestione documentale. Pertanto, saranno organizzati eventi formativi su tali tematiche.

In conclusione, il piano formativo risponde alle esigenze del personale, affronta le criticità organizzative e migliora le competenze strategiche, contribuendo a un ambiente lavorativo più efficiente e collaborativo.

Struttura e supporto organizzativo

Il sistema organizzativo della formazione di Ateneo si avvale del supporto del *Settore Organizzazione, Sviluppo e Formazione*, recentemente istituito all'interno della Divisione 2 - Personale tecnico amministrativo e biblioteche, nell'ambito dell'Area Dirigenziale delle Risorse Umane, e delle altre strutture dell'Ateneo di volta in volta coinvolte, a seconda della materia oggetto dei corsi di formazione.

Tale sistema opera nel rispetto della normativa nazionale e delle disposizioni interne dell'Ateneo, assicurando il coinvolgimento di soggetti interni ed esterni per garantire un'offerta formativa completa ed efficace.

La Formazione del Personale Tecnico-Amministrativo: Una Visione Strategica e Integrata

In un contesto accademico in continua evoluzione, segnato dalle sfide della digitalizzazione e da normative in cambiamento, investire nelle risorse umane rappresenta un'opportunità strategica. Il PNRR e il PIAO 2025-2027 evidenziano l'importanza della valorizzazione del capitale umano per l'innovazione e la crescita, trasformando competenze individuali in capitale intellettuale, vero patrimonio dell'Ateneo.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo, ha ribadito, tramite il PNRR e le linee guida sulla formazione del personale pubblico, l'urgenza di promuovere un sistema formativo continuo e inclusivo, che valorizzi talenti e competenze per modernizzare e migliorare l'efficacia della pubblica amministrazione. In linea con la Direttiva del 16 gennaio 2025, l'Ateneo garantisce almeno 40 ore di formazione annue per ogni dipendente, mirate all'aggiornamento professionale, allo sviluppo delle competenze e all'adesione ai principi di innovazione del PNRR.

La formazione annuale non si limita alle competenze tecniche ma include anche un'educazione umanistica, promuovendo uno sviluppo completo delle persone e valorizzando abilità operative, consapevolezza etica, capacità relazionali e senso di appartenenza al ruolo pubblico. Questo approccio si basa su principi fondamentali:

- **Diritto/dovere alla formazione:** la formazione è un elemento essenziale per la crescita professionale e personale.
- **Coerenza con gli obiettivi organizzativi:** le attività formative sono progettate in linea con gli obiettivi istituzionali.
- **Pari opportunità:** accesso garantito a tutto il personale, indipendentemente dalla categoria professionale.
- **Analisi dei fabbisogni formativi:** le attività formative sono pianificate sulla base di un'analisi accurata delle esigenze, condotta con dirigenti e responsabili di divisione/settore.

- Coinvolgimento di formatori interni: il personale interno qualificato (docenti, ricercatori, PTA) eroga lezioni brevi on demand, rese disponibili anche in e-learning tramite piattaforme come Microsoft Teams.
- Ricorso a società esterne: in assenza di competenze interne, la formazione può essere affidata a società esterne, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili.
- Diritto allo studio e all'aggiornamento: è garantito come strumento per la crescita continua.

Un tratto distintivo del Piano Formativo 2025-2027 – annualità 2025 è l'unione di talenti e competenze attraverso un percorso condiviso. Ogni dipendente diventa protagonista di una crescita individuale e collettiva, con il talento inteso come risorsa da valorizzare e mettere in rete, per costruire un Ateneo capace di promuovere sia il sapere che il fare.

La costruzione di un piano formativo efficace si basa anche su collaborazioni strategiche con enti qualificati.

Per il 2025 l'Ateneo intende attivare o rinnovare convenzioni con enti formativi al fine di promuovere opportunità di crescita professionale e aggiornamento per il personale tecnico-amministrativo, soprattutto nelle materie obbligatorie richiamate nella Direttiva del Ministro per la PA del 16/1/2025 al par. 1.

Tra le collaborazioni strategiche l'Ateneo ha individuato:

- *Lineatenei* che, insieme alle sue comunità professionali come PuntoPersonale, PuntoCOMFORT, Comenio D&M, PuntoOrgani e Procedamus, affianca il nostro Ateneo offrendo corsi di formazione e aggiornamento dedicati. Questi corsi, focalizzati sulla formazione-intervento, mirano a trovare soluzioni condivise a problematiche comuni del personale, utilizzando approcci trasversali. Gli ambiti trattati includono diverse tematiche, tra cui la gestione di dati, informazioni e documenti, la trasparenza, l'amministrazione digitale e, in particolare, i procedimenti amministrativi;
- *Assorup* che offre strumenti pratici e supporto operativo per la gestione del Codice degli Appalti, con l'obiettivo di migliorare le competenze e le capacità dei Responsabili Unici del Procedimento (RUP) nel garantire l'efficacia e la conformità delle procedure;
- *Co.In.Fo.* (Consorzio Interuniversitario per la Formazione), attraverso le Comunità professionali quali UniSof, UniAmm, UniR.U., UniContract, Segreterie 2.1 e Isolva, propone iniziative finalizzate a fornire assistenza e aggiornamento continuo su tematiche tecnico-amministrative specifiche delle università. Tali iniziative favoriscono inoltre lo scambio e il confronto tra gli operatori delle diverse amministrazioni;
- *Vega Formazione* che si distingue per la formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, distinguendosi per l'alta qualità dei corsi offerti e per l'attenzione alla conformità normativa e alla prevenzione dei rischi;
- *Syllabus* la piattaforma ministeriale promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica, rappresenta il fulcro del sistema formativo, offrendo corsi personalizzati e strumenti per l'autoapprendimento e il monitoraggio delle competenze. Sviluppata per certificare le competenze digitali e trasversali del personale pubblico, consente di mappare le competenze individuali, identificare gap formativi e proporre percorsi personalizzati di sviluppo. Attraverso Syllabus, il dipendente può ottenere certificazioni tramite *open badge*, garantendo una tracciabilità trasparente delle competenze e rafforzando la propria visibilità professionale sia all'interno che all'esterno dell'amministrazione;
- *La Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA)* che offre corsi mirati a sviluppare competenze tecniche, digitali, ecologiche e manageriali. Supporta le amministrazioni nel raggiungimento degli obiettivi del PNRR, promuovendo l'apprendimento continuo e il miglioramento della capacità amministrativa;
- *Gruppo Soi Seminari* che offre corsi di formazione, tenuti da esperti aziendali, professionali, istituzionali e accademici, con un approccio pratico e altamente qualificato che vertono sulle tematiche Amministrazione del Personale e Diritto del Lavoro, Anticorruzione e Trasparenza, Appalti, Contabilità Pubblica.

Grazie a queste partnership, l'Ateneo riesce a offrire un panorama formativo diversificato e di alta qualità, capace di rispondere alle esigenze specifiche del personale e alle priorità strategiche dell'organizzazione in linea sia con l'ultima direttiva Zangrillo sulla formazione, sia con il Piano Strategico 2024/2026 approvato dal CDA del 18/10/2024 che recepisce anche gli obiettivi della Programmazione Triennale (PRO3) che, tra i suoi obiettivi, prevede l'incremento di percorsi formativi rispetto all'anno precedente.

L'Ateneo, per il prossimo triennio, intende altresì organizzare eventi formativi tenuti da propri docenti e da docenti esterni su specifiche materie quali:

| Corso di formazione | Obiettivi del corso | Competenze acquisite | Destinatari | Modalità di erogazione | Numero di ore indicative |
|------------------------------|---|--|--|------------------------|--------------------------|
| Age Management | Sviluppare consapevolezza sull'importanza della gestione delle differenze generazionali. Promuovere strategie per favorire la collaborazione tra diverse generazioni. | Gestione delle dinamiche generazionali. Inclusione, adattamento e valorizzazione delle risorse | Tutto il personale | In presenza/Online | 2 |
| Archivi e biblioteche | Rafforzare le competenze nella gestione di archivi e biblioteche in ambito accademico. | Conoscenze avanzate nella gestione e organizzazione di archivi e biblioteche. | Personale bibliotecario e archivistico | In presenza/Online | 2 |

| Corso di formazione | Obiettivi del corso | Competenze acquisite | Destinatari | Modalità di erogazione | Numero di ore indicative |
|--|--|--|--|------------------------|--------------------------|
| Attività Conto Terzi – Procedure e Applicazioni | Comprendere il Regolamento conto terzi. Illustrare le procedure e le responsabilità. Applicare in modo pratico le attività amministrative, contabili e gli adempimenti legati alle attività conto terzi. | Conoscenza delle attività conto terzi e della loro rilevanza per l'Ateneo. Padronanza delle procedure amministrative e contabili legate a contratti, convenzioni e accordi. Capacità di gestire progetti conto terzi, compresi aspetti economico-finanziari e registrazioni contabili. | Tutto il personale | In presenza/Online | 20 |
| Benessere aziendale | Promuovere un ambiente lavorativo positivo e migliorare il benessere organizzativo. | Consapevolezza dell'importanza del benessere e tecniche per promuoverlo. | Tutto il personale | In presenza/Online | |
| Competenze tecniche legate alla transizione digitale | Potenziare le competenze digitali necessarie per la trasformazione tecnologica. | Competenze nell'uso di strumenti e tecnologie digitali innovative. | Tutto il personale/ Divisione informatica | In presenza/Online | 2 |
| Concorsi pubblici | Garantire una conoscenza approfondita delle procedure relative ai concorsi pubblici. | Conoscenza delle normative e delle procedure relative ai concorsi pubblici. | Responsabili Area risorse umane | In presenza/Online | 2 |
| Corsi di lingua | Migliorare le competenze linguistiche per il lavoro e la comunicazione. | Miglioramento delle competenze linguistiche per uso professionale. | Tutto il personale | In presenza/Online | 10 |
| Coscienza del Ruolo: Fondamenti Giuridici e Psicologia del Lavoro | Sviluppare la consapevolezza del proprio ruolo attraverso aspetti giuridici e psicologici. | Consapevolezza del ruolo professionale e abilità giuridiche e psicologiche. | Tutto il personale | In presenza/Online | 2 |
| Didattica, ricerca e Terza Missione (TM) | Migliorare le competenze per la progettazione e gestione di corsi di studio, attività didattiche, di ricerca e di Terza Missione. | Competenze nella gestione e valutazione di attività accademiche e di Terza Missione. | Docenti, PTA | In presenza/Online | 4 |
| Gestione dei conflitti | Acquisire tecniche per prevenire e gestire i conflitti in ambito lavorativo. | Tecniche di gestione e risoluzione dei conflitti. | Responsabili di area/settore, dirigenti | In presenza/Online | 2 |
| Gestione delle carriere del personale | Fornire strumenti per la gestione efficace delle carriere del personale. | Capacità di gestire percorsi di carriera e progressioni professionali. | Dirigenti, responsabili risorse umane | In presenza/Online | 2 |
| Gestione dello stress e salute mentale | Aiutare i partecipanti a riconoscere e gestire lo stress e i rischi per la salute mentale. | Tecniche per la gestione dello stress e la prevenzione del burnout. | Tutto il personale | In presenza/Online | 2 |
| Leadership | Sviluppare competenze per guidare e motivare il personale. | Competenze per motivare e guidare team di lavoro. | Dirigenti e responsabili | In presenza/Online | 2 |
| Management delle risorse umane e comportamento organizzativo | Sviluppare competenze per la gestione efficace del personale e il miglioramento delle dinamiche organizzative. | Capacità di gestire il personale e migliorare le relazioni organizzative. | Dirigenti, responsabili di Divisione (EP) | In presenza/Online | 10 |
| Pari opportunità e linguaggio di genere | Promuovere la parità di genere e sensibilizzare all'uso del linguaggio inclusivo. | Conoscenza del linguaggio inclusivo e promozione delle pari opportunità. | Tutto il personale | In presenza/Online | |
| Project Management | Fornire metodologie per la pianificazione e gestione dei progetti. | Competenze nella gestione, pianificazione e controllo dei progetti. | Dirigenti, responsabili divisione | In presenza/Online | 4 |

| Corso di formazione | Obiettivi del corso | Competenze acquisite | Destinatari | Modalità di erogazione | Numero di ore indicative |
|--|---|---|---|------------------------|--------------------------|
| Rapporto di lavoro nella PA: normativa, contrattuale e organizzativa | Approfondire gli aspetti normativi e contrattuali del rapporto di lavoro nella PA. | Capacità di applicare normative contrattuali e organizzative nella PA. | Personale amministrativo e dirigente | In presenza/Online | 2 |
| Relazioni sindacali | Favorire una migliore comprensione delle dinamiche relazionali con le organizzazioni sindacali. | Abilità nel gestire le relazioni con i sindacati e risolvere conflitti. | Dirigenti, responsabili relazioni sindacali | In presenza/Online | 2 |
| Sicurezza sul lavoro, etica, prevenzione della corruzione e lavoro agile | Garantire la conformità normativa in ambiti obbligatori e promuovere l'etica e la sicurezza sul lavoro. | Conoscenza di normative sulla sicurezza, etica e lavoro agile. | Tutto il personale | In presenza/Online | 2 |
| Sistema AVA3 | Formare sull'utilizzo e la gestione del nuovo modello AVA3 per l'assicurazione della qualità. | Capacità di utilizzare il sistema AVA3 per garantire la qualità accademica. | Personale accademico e amministrativo | In presenza/Online | 2 |
| Software gestionali: Titulus 5, CSA, U-Gov, U-Buy, U-Budget, Esse3, Time&work | Formare sull'uso avanzato di software gestionali specifici per l'amministrazione. | Utilizzo efficiente di software gestionali per ottimizzare i processi amministrativi. | Tutto il personale/ Divisione informatica | In presenza/Online | 2 |
| Transizione amministrativa: Diritto Amministrativo e giornate sulla legalità | Approfondire la normativa amministrativa e sensibilizzare sui temi della legalità. | Conoscenza approfondita del diritto amministrativo e sensibilità verso la legalità. | Tutto il personale | In presenza/Online | 20 |
| Transizione ecologica | Acquisire competenze per orientare i comportamenti ai valori della sostenibilità | Capacità di attuare pratiche sostenibili | Tutto il personale | In presenza/Online | 2 |
| Workshop pratici: Microsoft Excel e gestione amministrativa | Acquisire competenze pratiche su Excel e strumenti amministrativi. | Abilità pratiche su Excel e strumenti per la gestione amministrativa. | Tutto il personale | In presenza/Online | 20 |

Un Sistema di Formazione Continuo e Integrato

Il Piano di Formazione 2025-2027 – annualità 2025 è stato progettato attraverso un'analisi dei fabbisogni formativi, rilevati tramite questionari e consultazioni con dirigenti e responsabili, per garantire percorsi personalizzati che rispondano alle esigenze specifiche dei dipendenti, come sopra evidenziato.

La formazione viene erogata attraverso piattaforme digitali, seminari in presenza e workshop pratici, con il contributo di esperti esterni e docenti interni.

Il piano si basa anche su collaborazioni strategiche e progetti, come il Protocollo UNIHAMU, che coinvolge le università di Abruzzo, Marche e Umbria, con l'obiettivo di favorire l'efficienza della pubblica amministrazione, anche in relazione a possibili proposte formative congiunte per il PTA. Inoltre, l'Ateneo aderisce al progetto *PA 110 e Iode* [CLICCA QUI PER PA 110 E IODE](#), che offre al personale l'opportunità di partecipare a corsi di laurea e master a condizioni agevolate.

Per quanto riguarda il coinvolgimento di soggetti interni, è possibile avvalersi di docenti/tutor d'aula e tutor on the job in ambiti specifici di propria competenza. Per ciascuna iniziativa potrà essere avviata una selezione tra il personale (docenti, ricercatori, dirigenti, elevate professionalità o, in subordine, funzionari o collaboratori), previa verifica di disponibilità. Tale verifica preciserà i contenuti specifici della docenza, la durata, la data e le competenze necessarie per i vari corsi, con la possibilità di costituire un apposito albo. La prestazione in qualità di formatore sarà regolata e remunerata secondo apposite disposizioni interne.

In caso di specifiche esigenze formative, prevalentemente tecniche o destinate a un numero limitato di partecipanti, si prevede l'acquisto di singoli pacchetti formativi da fornitori esterni. In questo contesto, il Settore si avvale di metodologie innovative, tra cui il *microlearning*, che offre contenuti brevi e mirati, facilmente fruibili in ogni momento, e la *gamification*, per rendere l'apprendimento più coinvolgente e motivante grazie all'uso di dinamiche di gioco. Inoltre, l'introduzione di *podcast* formativi permette al personale di accedere a contenuti educativi in modo flessibile e informale, favorendo l'apprendimento anche durante i momenti di pausa o di mobilità.

Le richieste di formazione, preventivamente istruite dal Settore competente e sottoposte al Direttore Generale per l'autorizzazione, saranno soddisfatte compatibilmente con le priorità di interesse e le risorse disponibili in bilancio. È necessario, inoltre, che le iniziative formative siano pertinenti alle mansioni professionali del dipendente e funzionali all'effettiva attività lavorativa svolta. A tal proposito, in relazione alla richiesta di formazione specifica, il settore competente sta provvedendo a diffondere una circolare che disciplina l'iter di richiesta, anche per consentire di individuare al meglio il fabbisogno e il relativo monitoraggio.

La transizione amministrativa, digitale ed ecologica come priorità strategica

Le riforme amministrative avviate negli ultimi decenni, finalizzate a trasformare le pubbliche amministrazioni in organizzazioni moderne, manageriali, flessibili, orientate al risultato, partecipate e trasparenti comportano processi continui e progressivi di aggiornamento professionale. Per questo motivo, per realizzare la "transizione amministrativa", promossa e richiesta oggi dal PNRR, l'Ateneo intende orientare la propria offerta formativa esposta nel presente Piano in coerenza con *milestone* e *target* del PNRR.

La transizione digitale rappresenta un pilastro strategico della formazione dell'Ateneo, in linea con gli obiettivi tracciati dalla Direttiva sulla modernizzazione della Pubblica Amministrazione. I corsi mirano a rafforzare le competenze digitali avanzate e in materia di Intelligenza Artificiale (AI), favorendo l'adozione di strumenti adeguati. L'attenzione è focalizzata anche sulla protezione dei dati personali, attraverso percorsi dedicati alla *cybersecurity*, in linea con il GDPR. Parallelamente, l'integrazione di sistemi come il *Building Information Modeling* (BIM) e l'E-procurement permette di digitalizzare e ottimizzare processi chiave, quali la gestione di progetti infrastrutturali e le procedure di approvvigionamento. La transizione digitale non è solo un processo tecnologico, ma una trasformazione culturale, che attraverso la formazione mira a rendere l'Ateneo un modello di innovazione e di eccellenza.

Infine, la formazione e lo sviluppo delle competenze del personale pubblico deve promuovere l'adozione dei principi di sostenibilità e, quindi, lo sviluppo di conoscenze e capacità necessarie per consolidare e promuovere una giusta transizione ecologica. In tal senso l'Ateneo intende prendere spunto dal "quadro europeo delle competenze in materia di sostenibilità" (GreenComp) per l'organizzazione di eventi formativi.

Competenze Trasversali e Manageriali

Le competenze trasversali, o *soft skills*, sono essenziali per migliorare le abilità personali nel contesto lavorativo, la comunicazione e la collaborazione tra le varie strutture di Ateneo, nonché l'adozione di principi e valori comuni al lavoro pubblico. Il piano formativo include corsi su *leadership* e gestione del cambiamento, comunicazione efficace e *decision making*. Questi percorsi sono progettati per supportare le figure apicali nella gestione di situazioni complesse e nell'adozione di strategie innovative. La gestione delle risorse umane, il controllo di gestione e il diritto amministrativo sono altre aree di formazione manageriale che completano l'offerta formativa.

In particolare, le tematiche formative in materia di competenze trasversali, nell'ottica della strategia di crescita e sviluppo del capitale umano delle PP.AA. e nella prospettiva del rafforzamento della capacità amministrativa promossa dal PNRR, riguarderanno, come previsto dalla Direttiva citata, le seguenti aree di competenza: - competenze di *leadership* e *soft skill*; - competenze per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale e ecologica; - competenze relative ai valori e ai principi di inclusione, etica, integrità, sicurezza e trasparenza. Ciò, coerentemente con la Comunicazione della Commissione Europea sul rafforzamento dello spazio amministrativo europeo (*Enhancing the European Administrative Space*, denominata ComPAct), che definisce un insieme di principi comuni alla base di una pubblica amministrazione di qualità.

Pacchetti Formativi: Percorsi per Neoassunti e Formazione Obbligatoria

L'Ateneo intende prevedere, sempre sulla scia delle indicazioni contenute nella direttiva citata, l'obbligatorietà della formazione in materia di:

- a) attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
- b) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D. Lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
- c) prevenzione della corruzione (L. n. 190 del 2012, art. 5);
- d) etica, trasparenza e integrità (D. Lgs. n. 33/2013; Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 16 aprile 2013, come modificato ed integrato dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81);
- e) contratti pubblici (D. Lgs. n. 36/2023);
- f) lavoro agile (L. n. 81/2017) rif. CCNL 2019-2021 art. 15;
- g) pianificazione strategica.

La formazione obbligatoria, rivolta a tutto il personale, include corsi fondamentali sui già menzionati temi:

| Corso di formazione | Obiettivi del corso | Competenze acquisite | Destinatari | Modalità di erogazione | Numero indicato di ore |
|---------------------------------------|--|--|---|------------------------|------------------------|
| Comunicazione | Fornire competenze in materia di comunicazione pubblica | Capacità di comunicare, interagire con l'organizzazione interna e con l'esterno, attraverso una comunicazione con caratteri di istituzionalità | Dirigenti e Responsabili | In presenza/Online | 2/3 |
| Contratti pubblici | Garantire la corretta applicazione delle normative sui contratti pubblici, con particolare attenzione alle procedure di gara e di affidamento. | Competenza nella gestione di procedure relative a gare d'appalto e contratti pubblici, nel rispetto delle normative vigenti. | Responsabili gare e contratti. Tutto il personale | In presenza/Online | 2/3 |
| Etica e integrità | Promuovere comportamenti etici e migliorare l'integrità organizzativa e personale. | Consapevolezza dell'importanza dell'etica e capacità di promuovere comportamenti integrati e responsabili. | Tutto il personale | In presenza/Online | 2/3 |
| Lavoro agile | Approfondire i principi e le modalità operative del lavoro agile, migliorando la produttività e il benessere del personale. | Capacità di organizzare il lavoro in modalità agile, utilizzando strumenti digitali e garantendo flessibilità operativa. | Tutto il personale | In presenza/Online | 2/3 |
| Pianificazione strategica | Fornire competenze per definire obiettivi strategici, pianificare attività e monitorare i risultati a livello organizzativo. | Capacità di pianificare strategie organizzative, definire priorità e monitorare l'efficacia delle attività. | Dirigenti e Responsabili | In presenza/Online | 2/3 |
| Prevenzione della corruzione | Fornire strumenti e competenze per prevenire e contrastare fenomeni di corruzione, migliorando l'integrità organizzativa. | Conoscenza delle normative anticorruzione e delle strategie per prevenire rischi etici e legali. | Tutto il personale | In presenza/Online | 2/3 |
| Protezione dei dati personali (GDPR) | Assicurare la conformità alla normativa GDPR, con particolare attenzione alla gestione e protezione dei dati personali. | Capacità di applicare le normative GDPR nella gestione quotidiana dei dati personali. | Tutto il personale e responsabili della protezione dati | In presenza/Online | 2/3 |
| Sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008) | Garantire la conoscenza delle normative sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, prevenire rischi e promuovere comportamenti sicuri. | Conoscenza approfondita del D.Lgs. 81/2008, gestione dei rischi e adozione di misure preventive. | Tutto il personale | In presenza/Online | 2/3 |



| | | | | | |
|----------------------------|---|---|--------------------|--------------------|-----|
| Trasparenza amministrativa | Promuovere la trasparenza nei processi amministrativi e garantire un accesso chiaro e conforme alle informazioni pubbliche. | Comprensione delle regole sulla trasparenza e capacità di implementare procedure amministrative conformi. | Tutto il personale | In presenza/Online | 2/3 |
|----------------------------|---|---|--------------------|--------------------|-----|

Particolare attenzione sarà riservata alla formazione dei neoassunti su tali ambiti, con percorsi strutturati che possano favorire l'*onboarding*. Questi percorsi dovranno mirare l'acquisizione di competenze chiave e facilitare la familiarizzazione con le procedure interne, senza trascurare la consapevolezza del ruolo. La formazione sull'etica pubblica, ad esempio, obbligatoria per i nuovi ingressi, ha l'obiettivo di promuovere una cultura improntata alla trasparenza, all'integrità e alla responsabilità, in linea con i valori di una pubblica amministrazione moderna.

Competenze Linguistiche e Internazionalizzazione

In collaborazione con il *Centro Linguistico di Ateneo* (CLA), vengono organizzati corsi di lingua per migliorare le competenze linguistiche e supportare l'internazionalizzazione dell'Ateneo. Questi percorsi si focalizzano sulle esigenze di comunicazione con studenti, docenti stranieri e tutta la comunità accademica, contribuendo a favorire un ambiente accogliente e inclusivo. Inoltre, le certificazioni linguistiche ottenute rappresentano un valore aggiunto per il profilo professionale del personale tecnico-amministrativo, rafforzandone le capacità operative in contesti internazionali.

Collaborazioni interne e Centri di Ateneo per la formazione

Le giornate dedicate alla legalità, con un focus sui profili amministrativi e penali, sono organizzate grazie alla collaborazione con i docenti dell'Ateneo, esperti nelle diverse materie trattate. Tali eventi coinvolgono anche figure professionali previste dalla normativa vigente, come il Data Protection Officer (DPO), il Responsabile della Transizione al Digitale (RTD), il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e altri, quali i Delegati del Rettore, a seconda delle specificità delle tematiche affrontate.

Queste iniziative costituiscono un'importante occasione per approfondire argomenti di grande rilevanza normativa e promuovere una maggiore conoscenza delle regole che disciplinano il settore pubblico. In parallelo, la collaborazione con il *Teaching and Learning Center* (TLC-UNICH) consente di integrare metodologie formative innovative, arricchendo i percorsi di formazione e favorendo una consapevolezza più profonda del ruolo del personale tecnico-amministrativo nell'organizzazione.

L'Ateneo garantisce inoltre una formazione adeguata in numerosi ambiti attraverso i seguenti Centri, che estendono la loro attività anche verso l'esterno:

- Centro Universitario International Center for Nonlinear Dynamics and Complex System;
- Centro sperimentale di comunicazione multimediale;
- ITAB Centro di Ateneo "Istituto di Tecnologie Avanzate Biomediche";
- CAST Centro di Studi e Tecnologie Avanzate for Advanced Studies and Technology;
- CISDID Centro Interuniversitario per lo Studio e la Didattica dell'Italiano e dei Dialetti;
- CE.P.A.S.S. Centro di Ateneo per la Pubblica Amministrazione Silvio Spaventa;
- CAMAFI Centro di Ateneo Multidisciplinare per l'Alta Formazione degli Insegnanti e del Personale della Scuola.

Grazie a queste collaborazioni e ai Centri di eccellenza, l'Ateneo è in grado di offrire percorsi formativi diversificati e di qualità, volti a soddisfare le esigenze interne e a promuovere il miglioramento continuo.

Monitoraggio e Valutazione della Formazione

Il successo del Piano di Formazione dipende in gran parte dalla capacità di monitorare e valutare le attività formative. L'Ateneo adotta strumenti come KPI (Key Performance Indicators), questionari di feedback e report annuali per misurare l'impatto della formazione, identificare le aree di miglioramento e adattare l'offerta formativa alle esigenze emergenti. Questo approccio consente di garantire un miglioramento continuo e di aumentare l'efficacia dei percorsi formativi.

Per migliorare ulteriormente il processo di valutazione delle attività formative, si intende introdurre, per i corsi gestiti all'interno dell'Ateneo, la compilazione di un questionario da parte di ciascun discente per ogni iniziativa formativa. Tale questionario si concentrerà su aspetti relativi all'organizzazione dell'intervento, alla metodologia formativa adottata e al livello di competenza percepito del docente.

Inoltre, si prevede la compilazione, a cura degli organizzatori del corso e con il supporto del Settore deputato alla formazione del personale, di un questionario di *Customer Satisfaction*.

Questo strumento sarà finalizzato a rilevare il grado di soddisfazione dei partecipanti rispetto ai corsi seguiti nell'anno di riferimento, con un'attenzione specifica a determinati settori o aree. I risultati del questionario includeranno indicazioni e suggerimenti utili per definire i percorsi formativi da sviluppare nell'anno successivo.

La comunicazione interna e l'accesso alle risorse formative rappresentano elementi essenziali per garantire un ambiente di lavoro inclusivo e orientato alla crescita professionale. Nel piano formativo 2025, sono stati definiti tre interventi strategici per migliorare questi aspetti e promuovere una maggiore partecipazione del personale alle attività proposte.

Il primo intervento riguarda la creazione di una sezione dedicata alla formazione del PTA all'interno dell'intranet di Ateneo (my page). Questo spazio sarà progettato per centralizzare tutte le informazioni sulle iniziative formative, semplificando l'accesso ai materiali didattici e migliorando la trasparenza nella comunicazione. Grazie a questa piattaforma, sarà possibile non solo promuovere le attività formative, ma anche monitorare l'interesse del personale attraverso il numero di accessi, offrendo un quadro più chiaro delle esigenze e dei bisogni formativi.

Il secondo intervento consiste nella realizzazione di un questionario online rivolto ai nuovi assunti, inclusi PTA, docenti e ricercatori. Lo scopo è raccogliere feedback per individuare le aree che necessitano maggiore attenzione da parte dell'Ateneo, facilitando così l'inserimento dei nuovi membri e migliorando i processi di accoglienza e integrazione. Questo strumento contribuirà a rendere l'esperienza di *onboarding* più efficace, personalizzata e in linea con le aspettative e i bisogni di chi entra a far parte dell'organizzazione.

Il terzo intervento riguarderà *U-Web Formazione*, l'interfaccia self-service del dipendente, che consente di interagire con l'ufficio formazione durante il processo di gestione informatizzata e soddisfacimento del fabbisogno formativo dell'Amministrazione.

Queste iniziative si inseriscono in una strategia più ampia volta a migliorare il sistema formativo, favorendo la partecipazione attiva e valorizzando il capitale umano dell'Ateneo. Esse testimoniano l'impegno costante nel creare un ambiente lavorativo più connesso, collaborativo e orientato al benessere del personale.

Budget

Il bilancio di previsione per l'anno 2025 prevede, per l'attività di formazione dei dipendenti dell'Ateneo, una somma pari a € 160.000,00. Le strutture dipartimentali incorporano i tecnologi, in virtù della propria autonomia gestionale, possono prevedere uno stanziamento autonomo, soprattutto in riferimento a specifiche materie di interesse. Questo investimento consentirà di coinvolgere un numero crescente di dipendenti, con un incremento delle risorse dedicate alla formazione rispetto ai livelli iniziali.

Conclusioni

La formazione del personale tecnico-amministrativo è un elemento centrale nella strategia di crescita dell'Università "Gabriele d'Annunzio". Investire nel capitale umano significa creare un ambiente di lavoro innovativo e orientato alla qualità. Attraverso un piano formativo integrato, che combina competenze tecniche, trasversali e manageriali, l'Ateneo si prepara ad affrontare le sfide del futuro, promuovendo inclusione e sostenibilità.

Le iniziative formative mirano a rafforzare l'efficienza dei processi amministrativi e a migliorare il benessere del personale, contribuendo alla costruzione di un ambiente lavorativo inclusivo. Questo impegno verso una formazione continua trasforma il capitale umano in una risorsa fondamentale per il futuro dell'Ateneo.

Il successo del piano dipende dall'impegno di tutte le figure professionali coinvolte. In particolare, i dirigenti hanno un ruolo cruciale: la loro partecipazione attiva e il supporto ai percorsi formativi sono essenziali per il raggiungimento degli obiettivi strategici e costituiscono un parametro importante nella valutazione delle loro performance.

Sezione 4: Monitoraggio

4.1. Le modalità di monitoraggio verso un sistema integrato

La sfida principale posta dal PIAO alle Amministrazioni Pubbliche consta della necessaria adozione di un sistema di monitoraggio integrato, tale che riesca ad abbracciare tutti gli aspetti della pianificazione e che renda disponibili le informazioni per la rendicontazione e per gli eventuali aggiustamenti correttivi.

Il PNA 2022, deliberato da ANAC il 7 gennaio 2023, suggerisce, infatti, tra gli obiettivi strategici individuabili dalle pubbliche amministrazioni l'integrazione tra il sistema di monitoraggio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni e la digitalizzazione dell'attività di monitoraggio. Il monitoraggio integrato, si precisa, non sostituisce quello delle singole sezioni di cui il PIAO si compone.

Pertanto, di seguito verranno indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti ed i soggetti responsabili, con evidenza di strumenti, tempistiche, modalità e responsabilità, nell'intenzione di condividere il sistema di misurazione che l'Ateneo ha raffinato nel tempo e che continua, comunque, ad avere efficacia, al netto dei nuovi indirizzi operativi, come quelli previsti nel ciclo AVA3 e l'attivazione di un sistema di monitoraggio integrato e digitale.

Si segnala, infatti, che tali ultime misure innovative sono state oggetto di obiettivi di performance individuali e trasversali a dimostrazione dell'impegno profuso dall'amministrazione per il realizzare una programmazione il più possibile coordinata e volta alla condivisione degli esiti delle verifiche tra tutti i responsabili in posizione di assoluta parità tra loro. Senz'altro è stato utile in tal senso la costituzione di un Gruppo di Lavoro per la stesura del PIAO che ben può essere utilizzato anche ai fini del monitoraggio integrato per realizzare un'efficace sinergia fatta di continui confronti, aggiornamenti, scambi di buone pratiche e criticità.

Come suggerito anche dal Nucleo di Valutazione, nel corso del 2023 verrà avviato, dunque, lo studio di fattibilità per operare una analisi decisionale volta al ricorso – nei limiti delle risorse economiche a disposizione- a procedure automatizzate che consentono di costruire un monitoraggio che non si limiti solo a una forma di controllo *ex post* ma sia volto a verifiche in corso d'opera al fine di apportare misure correttive a fronte di criticità via via riscontrate, anche mediante il raccordo costruttivo e l'interazione con altri soggetti responsabili delle diverse sezioni del PIAO.

Come indicato dalle "Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e poi confluito all'art.5 del D.M. n.132/2022, **"il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo del 27 ottobre del 2009 n.150, mentre il monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene secondo le indicazioni di ANAC. Per la Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale da OIV di cui all'art.14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n.150 o dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n.267"**.

In generale, come ricordato dall'art.5 del D.M. 132/2022, un ruolo fondamentale, per il processo di monitoraggio integrato è rivestito dal Nucleo di Valutazione che attraverso raccomandazioni e suggerimenti fornisce importanti indicazioni per migliorare i processi legati al ciclo della performance e non solo. Tale ruolo cruciale all'interno dei processi di monitoraggio risulta particolarmente rafforzato anche dalla struttura di supporto messa a disposizione dall'amministrazione. Essendo, infatti, organo composto prevalentemente da soggetti esterni, il Nucleo di Valutazione per definizione non può garantire una presenza continuativa all'interno dell'ente per cui presta servizio, a fronte di un impegno che è invece sempre più gravoso. Per questa ragione la composizione di un Ufficio di servizio diventa una scelta strategica per metter in condizione il NdV di svolgere il proprio compito valutativo e contribuire in tal modo al miglioramento dell'efficacia del sistema di gestione della Performance.

Per le modalità di monitoraggio delle sottosezioni "Valore Pubblico", "Performance" e "Rischi Corruttivi e Trasparenza", si fa riferimento dunque, a quanto sopra indicato, individuando come responsabili del monitoraggio il NdV e l'RPCT, il Direttore Generale, i Dirigenti di Area, i Responsabili di Divisione e di Settore per quanto di competenza.

In particolare, per quanto attiene la misurazione del "Valore Pubblico" generato dall'Ateneo mediante le proprie azioni strategiche, essa si esplica concretamente nella misurazione dei risultati raggiunti negli ambiti istituzionali e di didattica, ricerca, terza missione e internazionalizzazione, oltre alle aree trasversali di azione amministrativa di supporto, delineati nel Piano strategico 2019/2023 -e rendicontati anche nella Relazione sulla Performance. In tale ambito si percepiscono gli effetti positivi dovuti anche alla collaborazione sinergica la componente docente e la componente tecnico amministrativa del personale di Ateneo.

Con riferimento all'integrazione del monitoraggio, si rammenta che quando vengono rendicontati i risultati della performance di struttura, ovvero degli obiettivi operativi di performance di struttura in correlazione con quelli strategici da cui discendono, l'intento è di rendere evidente il legame per la realizzazione della strategia dell'Ateneo attraverso le assegnazioni alle strutture organizzative degli obiettivi operativi, anche in relazione al raggiungimento dei *target* degli indicatori strategici. Gli indicatori strategici sono formulati in ottica di misurazione degli effetti attesi (*outcome*) e in termini di capacità di produrre Valore Pubblico per la società e per gli utenti.

Si evidenzia, poi, che con la redazione della Relazione sulla Performance (art. 10, comma 1, lett. b) d.lgs. 150/2009), l'Ateneo rendiconta a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno solare precedente a quello di rendicontazione, inserendoli nell'ampio contesto di riferimento.

Il monitoraggio della performance, sia organizzativa che individuale organizzativa, avviene in via semestrale ed è svolto dai responsabili di struttura. Ciò in attuazione di quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, annualmente aggiornato, in cui sono definite fasi e tempistiche di misurazione intermedia e valutazione finale. È doveroso ricordare che è ammessa l'eventuale rimodulazione semestrale degli obiettivi operativi che porta all'apertura della definizione di obiettivi, *target* e in alcuni sporadici casi alla rideterminazione dell'obiettivo stesso, fino alla drastica eliminazione, solo nel caso in cui per cause esogene non sia possibile procedere con le attività connesse. Il principale strumento per il monitoraggio della Performance di Ateneo è attualmente rappresentato dal software SPRINT che è un sistema realizzato da CINECA che consente di gestire e monitorare la performance strategica e la performance operativa con particolare rilievo sulla formulazione e monitoraggio delle attività e risultati degli indicatori strategici e organizzativi. Tale applicazione si lega al sistema di valutazione complessiva della performance del dipendente, costituita dalla dimensione strategica, organizzativa, individuale, compresa la sezione dedicata alla valutazione dei comportamenti, come definito dal SMVP. Come più volte anticipato, in una logica di proficua integrazione dei Piani, è oggetto di obiettivo di performance per il 2023 lo studio di fattibilità che orienti la scelta verso un sistema di monitoraggio integrato ed interamente digitale, che favorisca l'adozione di un sistema di indicatori integrati da rendere effettivamente operativo entro il triennio.

Per quanto, invece, riguarda l'attività di monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, si segnala che essa è svolta in conformità agli indirizzi forniti nel PNA 2022, e, come meglio spiegato nella sottosezione 2.3. "Rischi corruttivi e Trasparenza", nel nostro Ateneo è strutturata in un monitoraggio di primo livello (in cui sono protagonisti il Direttore Generale, i Dirigenti di Area, i Responsabili di Divisione e di Settore per quanto di competenza), ed un monitoraggio di secondo livello ad opera del RPCT.

La gestione e l'organizzazione del capitale umano vengono, invece, costantemente monitorati, con il supporto della piattaforma PROPER, tramite il piano di programmazione del fabbisogno del personale ed il suo aggiornamento. Ai fini della programmazione triennale del personale lo strumento principale di monitoraggio è, infatti, rappresentato dal portale ministeriale PROPER, che consente la programmazione del fabbisogno di personale, la verifica delle spese di personale, dell'indebitamento, della sostenibilità economico finanziaria, la numerosità e il turn-over del personale universitario nel rispetto dei vincoli normativi in vigore.

Le fasi di programmazione e rimodulazione dei Piani organico, verifica delle cessazioni e imputazione delle assunzioni sono solo alcuni dei processi richiesti da PROPER, (altri riguardano i dati del trattamento accessorio, dati contabili etc...), 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.

Inoltre, la pubblicazione del Piano di programmazione del fabbisogno del personale sulla piattaforma SICO del MEF, entro 30 giorni dall'approvazione, rendendo il documento consultabile da tutti gli stakeholders, rappresenta, un'importante strumento *accountability*.

Infine, organi imprescindibili per il monitoraggio della sostenibilità economico-patrimoniale delle spese inerenti la dotazione organica del personale docente e tecnico-amministrativo sono il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio dei Revisori dei Conti. Il Consiglio di Amministrazione ha funzioni di indirizzo strategico, programmazione e controllo delle attività relative alla gestione amministrativa, finanziaria e patrimoniale dell'Università. In particolare, il Consiglio, come indicato nello Statuto di Ateneo all'art.27, comma 2,lett.e)" *delibera in ordine al reclutamento del personale tecnico-amministrativo, in conformità con la programmazione triennale e con le esigenze di servizio* lett. l) *approva, previo parere obbligatorio del Senato Accademico, le richieste di posti e le proposte di chiamata da parte dei Dipartimenti, dei professori di ruolo, ex art. 18 della l. n. 240 del 2010 e dei ricercatori a tempo determinato, ex art. 24 della l. n. 240 del 2010, con riferimento ai profili di sostenibilità finanziaria e di coerenza con la programmazione di Ateneo, sentito il Nucleo di Valutazione"*.

In generale, invece, il Collegio dei Revisori dei Conti, esamina il bilancio di previsione, le relative variazioni ed il conto consuntivo, redigendo apposite relazioni, verifica la regolarità della gestione contabile, finanziaria, economica e patrimoniale, della tenuta dei libri e delle scritture contabili, nonché la corrispondenza del rendiconto alle risultanze delle medesime scritture contabili; effettua verifiche di cassa e sull'esistenza dei valori e dei titoli in proprietà, deposito, cauzione o custodia; infine, formula pareri preventivi, a richiesta degli organi di governo di Ateneo, del Rettore, ovvero del Direttore Generale su contratti e su convenzioni.

L'Università degli Studi "G. d'Annunzio" riconoscendo l'importanza strategica della partecipazione sinergica dei portatori di interesse, ha avviato un percorso di valutazione partecipativa che si traduce nell'obiettivo di migliorare il processo di valutazione, anche tramite strumenti atti a favorire la collaborazione e sviluppare ulteriormente la cultura della valutazione. Sul piano valutativo, infatti, si fa sempre più preponderante il necessario *report* di cittadini e utenti, che diventano tra i soggetti protagonisti della valutazione. La *customer satisfaction*, già ampiamente diffusa tra gli atenei italiani, non deve essere intesa come lo strumento esclusivo di rilevazione dell'opinione degli utenti, ma al contrario le amministrazioni, su incalz del Nucleo di Valutazione, sono invitate a differenziare i metodi e gli strumenti di rilevazione utilizzati, in una prospettiva ciclica. L'ascolto degli stakeholder (quindi non solo gli studenti) può essere arricchito a fasi alterne per tipo di destinatario (imprenditori, pubbliche amministrazioni, associazioni del territorio, coerentemente con le scelte strategiche dell'Ateneo) o per metodo (indagini esplorative con interviste in profondità e focus group alternate a rilevazioni campionarie mediante questionari). Si evidenzia infine che per verificare il raggiungimento di alcuni degli obiettivi strategici legati alle Aree di intervento Strategiche trasversali sono utilizzati i risultati

delle indagini di *customer satisfaction* erogate nell'ambito del Progetto Good Practice, relativi a specifici servizi.

L'ANVUR intende, inoltre, sostenere e monitorare, di concerto con i NdV, la sperimentazione di una pluralità di esercizi valutativi finalizzati all'ascolto degli utenti (esterni e interni – ivi compreso il personale docente e tecnico – amministrativo), al fine di valutare le performance organizzative programmate e di individuare i fattori di cambiamento, in un'ottica di miglioramento continuo.

L'Università degli Studi "G. d'Annunzio" adotta, in tal senso, un sistema di Assicurazione di Qualità (AQ) che basa i suoi principi ispiratori sull'approccio proposto nel modello europeo di AQ, recepito dall'ANVUR (*Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area 2015 - ESG 2015*), nel quale si valorizza la centralità dello studente nei processi di apprendimento e la complementarità tra ricerca e formazione. Tale processo di gestione del sistema di AQ della Didattica, della Ricerca e della Terza Missione, è implementato prioritariamente attraverso l'organizzazione, la verifica e il miglioramento dei processi AVA.

Come sopra meglio spiegato al paragrafo 2.1.2., e come già anticipato in sede di introduzione, il PIAO 2023-2025, ha carattere spiccatamente "transitorio" alla luce dell'insediamento di una nuova *governance* nel corso del 2023. Ciononostante, si propone di delineare obiettivi strategici che possano costituire le basi del futuro sessennio rettorale. Tuttavia, il carattere "transitorio" è supportato anche dalla recente pubblicazione del nuovo modello di accreditamento delle università AVA3, approvato l'8 settembre 2022 da parte del Consiglio direttivo ANVUR e modificato, da ultimo, con Delibera del Consiglio Direttivo n. 26 del 13 febbraio 2023, nel quale la maggiore integrazione tra assicurazione della qualità e gestione della performance comporta necessariamente un riesame significativo dei processi di pianificazione e controllo dell'Ateneo, che non potrà che consolidarsi nel prossimo ciclo di pianificazione.

In ogni caso, il Presidio di qualità di Ateneo anche nel nuovo ciclo continuerà a promuovere la cultura della qualità con azioni di consulenza agli organi di governo sulle tematiche di AQ, di sorveglianza e monitoraggio dei correlativi processi, di supporto al miglioramento continuo della qualità e al funzionamento delle strutture di Ateneo incaricate delle corrispondenti gestioni. Coerentemente a tale sistema, l'Ateneo aderisce ad un insieme di principi a cui tutti gli attori coinvolti a diverso titolo e responsabilità dovranno attenersi:

- principio di trasparenza e circolarità dei processi di qualità in un'ottica di autovalutazione: obiettivi, responsabilità, verifiche, risposte;
- principio di continuità del processo di miglioramento;
- principio di responsabilità nei confronti dei portatori di interesse, interni ed esterni, a partire dagli studenti.

Nello svolgimento dei suoi compiti di monitoraggio, il PQA interloquisce costantemente con gli organi di governo e con le strutture della didattica e della ricerca, consentendo un adeguato flusso informativo aumentando la consapevolezza degli interlocutori di Ateneo. Anche il Presidio di Qualità ha un Ufficio a suo supporto che ne rafforza e coordina l'attività.

Inoltre, recenti disposizioni normative hanno offerto alle pubbliche amministrazioni un indirizzo comune di misurazione basato su indicatori uniformi, in particolare con riferimento alla circolare n. 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica sulla verifica di indicatori comuni, e in particolare agli atenei italiani, siveda il D.M. 1154/2021. La Circolare n. 2 sugli indicatori comuni relativi alle funzioni di supporto svolte dalle pubbliche amministrazioni, adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione il 30 dicembre 2019, ha reso opportuno rendicontare i risultati annuali degli indicatori ministeriali in cui sono stati abbinati agli indicatori gli obiettivi operativi di performance 2022 che contribuiscono all'applicazione degli indirizzi strategici correlati alle singole tematiche.

Di contro, il Decreto autovalutazione, valutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio di ottobre 2021 (D.M. 1154/2021) introduce un insieme di indicatori ai fini dell'accREDITamento e valutazione periodica, in riferimento ai seguenti punti di attenzione: A. Strategia, pianificazione e organizzazione; B. Gestione delle risorse; C. Assicurazione della qualità; D. Qualità della didattica e dei servizi agli studenti; E. Qualità della Ricerca e della Terza Missione/Impatto sociale. Gli indicatori di tali ambiti di valutazione, che coprono i principali aspetti del sistema Ateneo, possono essere eletti decisamente quali semafori di monitoraggio del valore pubblico.

L'Ateneo intende, pertanto, monitorare periodicamente i 32 indicatori citati nel Decreto Ministeriale.

Si specifica, inoltre, che l'analisi del contesto in cui sviluppa l'efficacia dell'azione amministrativa dell'Università "G. d'Annunzio" è indirizzata a valutare i punti di forza (*Strengths*) e di debolezza (*Weaknesses*) dell'Ateneo, nonché le opportunità (*Opportunities*) e le minacce (*Threats*) derivanti dall'esterno: in sostanza, essa mira a fornire una visione integrata della situazione in cui l'amministrazione andrà ad operare e a definire gli obiettivi strategici e le azioni da attuare per il loro raggiungimento.

Proprio questa attività di analisi, ispirata ad un opportuno senso di pragmatismo, ha condotto gli organi dell'Ateneo a valutare l'opportunità di stilare un piano strategico nel medio-lungo periodo, che si estenda secondo uno spazio temporale abbastanza congruo da permettere il monitoraggio in itinere delle azioni intraprese. Dunque, la scelta dell'orizzonte temporale di durata quinquennale è da ritenersi opportunamente collegata ad obiettivi realistici e pienamente misurabili.

Tenendo conto delle informazioni emerse dall'analisi SWOT e delle linee di indirizzo ministeriali in merito all'programmazione, valutazione e assicurazione della qualità, sono stati identificati obiettivi strategici e politiche a sostegno della qualità e sviluppo della didattica. A tal proposito,

sono state avviate diverse azioni, tra le quali la creazione di un applicativo di monitoraggio permanente, che permetta di verificare i risultati di apprendimento degli studenti attraverso il superamento degli esami e il raggiungimento dei CFU previsti e di programmare congrui e mirati interventi di affiancamento tutoriale a sostegno degli studenti che ne abbisognino.

In tale prospettiva, si intendono inoltre avviare il monitoraggio degli esiti di spendibilità occupazionale dei titoli conseguiti nei due anni successivi alla conclusione del percorso di studio e lo svolgimento di corsi seminariali di supporto agli studenti che aspirino al primo accesso nel mondo del lavoro (ad es. corsi di autopresentazione e di scrittura CV).

L'Ateneo si impegnerà inoltre all'adeguamento dei Corsi di dottorato alle più recenti strategie nazionali (PNR, Dottorati innovativi, *Contamination lab*, Industria 4.0), perseguendo obiettivi di miglioramento della produzione scientifica dei dottorandi, di stimolo alla multidisciplinarietà ed alla intersectorialità, di internazionalizzazione e di interazione con il mondo produttivo. Secondo un efficace approccio Plan-Do-Check-Act (PDCA) saranno in particolare intraprese l'adozione di adeguate politiche di gestione e monitoraggio dei Corsi di dottorato di ricerca, con particolare riguardo alla qualificazione e alla produzione scientifica dei docenti del Collegio e alla produttività degli studenti di dottorato, anche tramite l'introduzione di premialità ai migliori dottorandi.

Allegati:

- Allegato n. 01 Piano strategico di Ateneo 2024-2026
- Allegato n. 02 Sistema di Assicurazione della Qualità
- Allegato n. 03 Piano di Azioni per la Digitalizzazione- aggiornamento 2025
- Allegato n. 04 Obiettivi operativi e individuali indicatori e target 2025
- Allegato n. 05 Indicatori di *outcome* dei Dipartimenti
- Allegato n. 06 Programmazione Anticorruzione
- Allegato n. 07 Programmazione Trasparenza
- Allegato n. 08 Griglia responsabili delle Pubblicazione a gennaio 2025
- Allegato n. 09 Riepilogo pta assunti anno 2024
- Allegato n 10 Piano dei Fabbisogni PTFP 2025-2027
- Allegato n. 11 CdA 30.07.2024 – Proposta delibera Programmazione Triennale
- Allegato n. 12 Tabella performance trend 5 anni
- Allegato n. 13 Albero della performance relativo al triennio 2025 2027
- Allegato n. 14 Obiettivi Direttore Generale
- Allegato n. 15 Tabella esigenze assunzionali 2025-2027

Il Presente PIAO è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo nella seduta del 29.01.2025