



PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

ANNO 2025

INDICE

1. SCHEDA ANAGRAFICA.....	3
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	22
2.1 VALORE PUBBLICO	22
2.2 PERFORMANCE	25
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	25
2.3.2 SOGGETTI INTERNI COINVOLTI NEL PROCESSO DI REDAZIONE DEL PIANO E RELATIVI RUOLI	25
Organo di indirizzo politico-amministrativo	25
Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)	26
Responsabili di Servizio - Referenti per l'attuazione del Piano.....	26
Dipendenti dell'Azienda	26
Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).....	27
Altri soggetti.....	28
2.3.3 MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	28
2.3.4 MISURE DI PREVENZIONE GENERALI	29
– <i>Attività contrattuali</i>	<i>29</i>
– <i>Codice di comportamento dei dipendenti dell'Azienda</i>	<i>31</i>
– <i>Disciplina del conflitto di interesse e obbligo di astensione</i>	<i>31</i>
– Conferimento di incarichi e attività extra-istituzionali.....	32
– Prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici.....	33
– Inconferibilità di incarichi dirigenziali e incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali	34
– Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	34
– Rotazione del personale	36
– Formazione del personale	36
– Tutela dei soggetti che effettuano segnalazioni di illecito (tutela del <i>whistleblower</i>)	37
2.3.5 MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE.....	40
2.3.6 LA MISURA DELLA TRASPARENZA.....	42
2.3.6.1 OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI TRASPARENZA	42
2.3.6.2 DATI OGGETTO DI PUBBLICAZIONE OBBLIGATORIA.....	43

2.3.7 IL REGISTRO DEGLI ACCESSI	44
2.3.8 TRASPARENZA E PRIVACY (DISCIPLINA SUL TRATTAMENTO E LA TUTELA DEI DATI PERSONALI REG. UE 679/2016)	44
2.3.9 MONITORAGGIO SUGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE.....	45
2.3.10 DATI ULTERIORI.....	45
2.3.11 CAMPO DI APPLICAZIONE DEL PIANO	46
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	46
3.1 PRIORITA' E FABBISOGNI	46
3.2 Media triennio 2011 – 2013.....	47
3.3 Spesa per il personale e facoltà assunzionali derivanti da turn over.....	48
3.5 Assunzioni delle categorie protette	51
3.6 Progressioni tra le Aree ex art. 52, comma 1 bis, Decreto legislativo n. 165/2001.....	51
3.7 Esercizio delle facoltà assunzionali	53
3.8 Sostenibilità finanziaria	54
3.9 Modalità di reclutamento.....	56
4. FABBISOGNO FORMATIVO	56
5. MONITORAGGIO DEL PIANO	57

1. SCHEDA ANAGRAFICA

A.DI.S.U.R.C. – Azienda per il Diritto allo studio della Regione Campania

PEC: adisurc@pec.it

P.I. 08699411214 - C.F. 08699411214 - centralino + 39 081.760.31.11

Sede legale – Napoli, Via De Gasperi n. 45

Sedi operative: Napoli, Via De Gasperi, n. 45; Aversa, Vico Spirito Santo 6; Piazzale Tecchio presso Dipartimento di Ingegneria; Benevento, presso Residenza universitaria Via San Pasquale; Fisciano, Località Mariscoli.

L'Azienda nasce dall'unificazione delle sette Aziende per il Diritto allo Studio Universitario esistenti in Regione Campania fino al 31 dicembre 2017, come Ente strumentale dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, di autonomia amministrativa e gestionale, di proprio patrimonio e di proprio personale.

Le attività dell'Azienda sono orientate dalla Legge Regionale 18 maggio 2016, n. 12, dalla Programmazione annuale degli interventi per il diritto allo studio universitario anno accademico 2024/2025, approvata dalla Delibera di Giunta 416 del 6 agosto 2024, dalla normativa di settore statale, dalla programmazione regionale dei fondi strutturali nonché dalle strategie di sviluppo delle Istituzioni universitarie che hanno sede in Campania.

Il processo di integrazione organizzativa e produttiva, avviato a partire dal 2018, vede la necessità di soluzioni per assicurare gli stessi benefici e le stesse opportunità agli studenti delle diverse sedi universitarie, attraverso l'equilibrio economico e l'efficacia gestionale, perseguendo un ampliamento degli interventi a sostegno dei risultati formativi dei corsi di studio e di specializzazione universitari, attivati nella Regione Campania.

La popolazione studentesca universitaria è composta da circa 272 mila studenti iscritti ai sette Atenei presenti sul territorio regionale ed ai sei Istituti di Alta Formazione Artistica e Musicale della Regione Campania, nonché alle due Scuole Superiori per Mediatori Linguistici, IPSEF e IUM Academy School.

A partire dal 1° gennaio 2025, per effetto delle modifiche apportate dalla Legge Regionale 30 dicembre 2024, n. 25 alla Legge Regionale 12/2016, devono considerarsi parte integrante della popolazione studentesca anche gli iscritti ai corsi di studio promossi dalle Università telematiche Giustino Fortunato con sede in Benevento e Pegaso, con sede in Napoli.

Tabella 1 - Numero iscritti per Università, anno accademico 2023/2024 - Dati Ustat Opendata Ministero Università e Ricerca

Ateneo	Numero iscritti a.a. 2023/2024
Università Pegaso - telematica	99.556
Università Federico II	71.170

Università di Salerno	32.951
Università Vanvitelli	22.948
Università Parthenope	13.387
Università L'Orientale	9.328
Università Suor Orsola Benincasa	8.800
Accademia Belle Arti	3.847
Università di Benevento	3.546
Università Giustino Fortunato - telematica	2.183
Conservatorio di Salerno	1.168
Accademia della Moda	875
Conservatorio di Napoli	869
Conservatorio di Benevento	771
Conservatorio di Avellino	686
	271.995

Il servizio Borse di studio è erogato a circa 50 mila studenti, in numero crescente da vari anni, così come la conseguente spesa:

	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025*
Beneficiari	28.584	29.416	34.432	42.879	52.754
Spesa (in milioni di euro)	80	85	135	170	180

* *Dati non assestati*

Alla data del 31 gennaio 2025, il servizio di ristorazione è fornito per gli studenti di Salerno nella Mensa del Campus di Fisciano, dotata di circa 1260 posti a sedere, dal punto ristoro del Campus medico di Baronissi (ambidue di proprietà dell'Azienda) e dal punto ristoro dell'Azienda Ospedaliera Universitaria di Salerno in località San Leonardo.

Per gli studenti frequentanti le sedi didattiche universitarie di Aversa, Caserta, Santa Maria Capua Vetere e Napoli il servizio è garantito da esercizi sostitutivi di mensa quali caffè, ristoranti, alimentari, gastronomie per un pasto anche da asporto. Per quelli frequentanti le strutture ospedaliere delle città di Avellino, Benevento, Salerno e Napoli il servizio di ristorazione è assicurato dai punti ristoro delle Aziende Ospedaliere Universitarie.

Il servizio abitativo è garantito nelle Residenze universitarie di Napoli, per gli studenti delle Università Federico II, L'Orientale, Parthenope e Suor Orsola Benincasa, nelle Residenze universitarie di Fisciano (SA) e di Baronissi (SA) per gli studenti dell'Università degli Studi di Salerno e del Conservatorio di Salerno e,

infine, nella Residenza Universitaria di Benevento, per quelli dell'Università degli Studi del Sannio e del Conservatorio di Benevento.

Tabella 2 - Posti alloggio assegnabili alla data del 31 gennaio 2025 (Fonte Azienda diritto allo studio universitario Regione Campania)

Residenze	Posti alloggio
Residenza universitaria L'Orientale – Napoli	144
Residenza universitaria Parthenope – Napoli	180
Residenza universitaria Flavio – Pozzuoli (NA)	299
Totale offerta posti alloggio sede Napoli	623
Residenza universitaria di Fisciano (SA), Lotto I	139
Residenza universitaria nel Campus di Fisciano (SA), Lotto II, 1°, 2° e 3° stralcio	310
Residenza universitaria di Baronissi (SA)	21
Totale offerta posti alloggio sede Salerno	468
Residenza universitaria di Benevento	44
Totale offerta posti alloggio sede Benevento	44
Residenza universitaria Manzoni, Aversa	42
Totale offerta posti alloggio sede Caserta	42
Totale offerta posti alloggio	1177

Le esigenze – Benefici economici studenti

Il triennio 2022-2024 è stato caratterizzato dal consolidamento e dallo sviluppo dei sistemi informativi per i benefici economici agli studenti, integrati con i sistemi informativi funzionali alla ristorazione ed ai servizi abitativi.

Le due macro-azioni che hanno consentito un notevole miglioramento dell'intero processo di erogazione delle borse di studio, in termini di economicità, efficacia ed efficienza, sono state:

1. Unificazione dell'applicativo per la gestione dei servizi agli studenti: a seguito di avviso pubblico nel corso del 2022, è stato selezionato un unico fornitore che a decorrere dal mese di gennaio 2023 ha sostituito le tre soluzioni applicative, ereditate dalle sette disciolte Aziende per il diritto allo studio, le quali non assicuravano una piena conformità ai principi guida del Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione 2020/2022.
2. Interrogazione immediata e diretta delle banche dati degli atenei e istituti AFAM mediante

interoperabilità tra i rispettivi sistemi informativi: tra il 2022 e il 2024 hanno aderito al percorso di cooperazione applicativa 12 sui 15 istituti universitari campani, per il 99,52% della popolazione studentesca regionale.

La principale esigenza gestionale proposta per le borse di studio a partire dal 2025 è rappresentata dal potenziamento del sistema dei controlli sulle condizioni reddituali e patrimoniali degli studenti che accedono ai servizi per il diritto allo studio.

I requisiti di accesso al concorso sono suddivisi in:

- A. Requisiti di merito: come detto, l'Amministrazione acquisisce direttamente dall'Università i dati relativi ai requisiti di merito e di carriera del 100% degli studenti, prima o dopo dell'attribuzione del beneficio, a seconda che si tratti di iscritti ad anni successivi al primo o di iscritti ad un primo anno;
- B. Requisiti relativi alle condizioni economico-patrimoniali: sono autocertificati da tutti i candidati mediante la presentazione dell'Attestazione ISEE Università di cui di cui al D.P.C.M. n. 159/2013.

Quanto riportato alla lettera B. è oggetto di specifico affidamento che l'Azienda ha disposto in favore di operatore economico; inoltre, è già attiva dal luglio 2024 una Convenzione con la Guardia di Finanza, in affiancamento all'attività aziendale.

Trattandosi di prestazioni sociali agevolate, per l'erogazione dei servizi per il diritto allo studio l'Azienda valuta la situazione economica risultante dall'Attestazione ISEE, rilasciata dall'INPS ai sensi del DPCM 159/2013.

In ossequio all'articolo 10 del Decreto legislativo 68/2012, all'articolo 11 del D.P.C.M. 159/2013 e all'art. 71 del D.P.R. 445/2000, l'Azienda effettua controlli a campione sulla situazione reddituale e patrimoniale dei candidati partecipanti:

Tipologia controlli	Metodologia
Corretta composizione del nucleo familiare, ex artt. 3 e 8 DPCM 159/2013	Verifica a mezzo corrispondenza ordinaria presso comuni di residenza
Redditi del nucleo familiare, ex art. 4 DPCM 159/2013	Interrogazione banca dati Siatel detenuta dall'Agenzia delle Entrate
Patrimonio del nucleo familiare, ex art. 5 DPCM 159/2013	Interrogazione banca dati Sister detenuta dall'Agenzia delle Entrate

Obiettivo prioritario è quello di potenziare il sistema dei controlli, sia attraverso la costituzione di un apposito nucleo operativo all'interno del Servizio Benefici economici, sia attraverso l'aumento delle posizioni che ogni anno vengono sottoposte a verifica.

Le esigenze – Residenze universitarie

La principale esigenza gestionale, proposta per le Residenze universitarie, è rappresentata dal mantenimento delle condizioni di salute, sicurezza, funzionalità e adeguatezza delle strutture abitative disponibili nonché dall'ampliamento della disponibilità degli alloggi, al fine di consentire opportunità di studio, interazioni sociali nonché occasioni di integrazione tra persone di provenienza, cultura e lingue differenti.

Nel prossimo triennio, proseguirà l'impegno diretto a riattivare le residenze che al momento non sono in esercizio, assicurando priorità alle Residenze che sono già state utilizzate con la stessa destinazione dalle disciolte Aziende e che sono state disattivate nel corso degli anni, prima della costituzione dell'Azienda unica.

Nel corso dell'ultimo trimestre 2022, il Consiglio di amministrazione ha destinato complessivamente 50 milioni di euro dell'avanzo di amministrazione per assicurare la copertura finanziaria alla progettazione e all'esecuzione dei lavori.

In data 11 luglio 2024 sono stati ultimati i lavori della Residenza Manzoni ad Aversa; dalla medesima data tale Residenza è in esercizio.

Nel corso del 2024 i progetti di fattibilità tecnico economica di ristrutturazione della Residenza De Amicis, della Residenza Paoletta, della Mensa di Baronissi, degli impianti meccanici ed elettrici della Mensa di Fisciano sono stati adeguati alla disciplina contrattuale sopravvenuta (Decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36); per i medesimi progetti sono state indette e concluse le conferenze di servizi per le acquisizioni degli atti abilitativi nonché affidate e avviate le verifiche.

In collaborazione con la Regione Campania è stata indetta la procedura aperta per l'affidamento dell'appalto integrato per la progettazione esecutiva e l'esecuzione dei lavori della Residenza De Amicis; nel mese di ottobre la Commissione giudicatrice ha completato i lavori e adottato la proposta di aggiudicazione; il relativo decreto di aggiudicazione, effettuate le necessarie verifiche delle dichiarazioni, è stato adottato nel mese di gennaio 2025.

Nel corso del 2024 è stata completata la progettazione esecutiva dei lavori della Mensa di Portici, indetta e terminata la conferenza di servizi per l'acquisizione degli atti abilitativi e avviata la verifica della progettazione.

Il fabbisogno di alloggi per studenti nelle città sedi universitarie della Regione, confermato anche dall'aggiornamento della rilevazione ministeriale (Allegato B, Decreto ministeriale 26 febbraio 2024, n. 481), pone Napoli, Salerno e Caserta tra le aree urbane caratterizzate da una carenza significativa di offerta abitativa, rispetto alla popolazione studentesca fuori sede e ai posti letto già disponibili.

Tabella 3 – Estratto Allegato B) DM 481/2024

Provincia	Posti letto offerta strutturata	N. Fuori sede	N. Fuori sede non coperti	Gap rispetto a benchmark target (copertura fuorisede al 20%)
Napoli	802	33.026	32.224	5.803
Salerno	511	13.813	13.302	2.252
Caserta	0	6.412	6.412	1.282
Benevento	89	1.707	1.618	252
Avellino	0	555	555	111

La Campania si colloca al vertice delle Regioni per numero di studenti idonei alla borsa di studio; il tasso di copertura delle soluzioni abitative per studenti è invece al 2%, rispetto alla media nazionale del 15% circa. I posti alloggio che vedono l'Azienda come soggetto attuatore dovrebbero passare da 1.177 (alla data del 31 gennaio 2025) a 1.595 (alla data del 15 novembre 2025), per il rifacimento delle coperture con il conseguente recupero delle unità abitative oggi non utilizzabili delle Residenze di Fisciano – Lotto I – e di Baronissi.

Attraverso uno specifico avviso pubblico, sono state acquisite manifestazioni di interesse per locazione di cosa futura e acquisto di cosa futura a Bagnoli e a Pietrarsa, nell'area metropolitana di Napoli, accedendo al cofinanziamento previsto dal Decreto ministeriale 26 febbraio 2024, n. 481.

Su proposta del Conservatorio Nicola Sala di Benevento che ha acquisito un complesso alberghiero assoggettato a procedura concorsuale, è stata avviata la valutazione della realizzazione e gestione di una Residenza e di una Mensa a Benevento.

L'impatto economico, la sostenibilità industriale e i benefici sociali anche sono stati stimati, anche a supporto delle autorizzazioni preliminari, disciplinate dalla Legge Regionale 12/2016.

Nell'ipotesi di autorizzazione regionale e di realizzazione degli interventi, sarebbero assegnabili ulteriori 706 posti alloggio, a partire da giugno 2026, considerando anche gli interventi promossi dalle Istituzioni universitarie, attraverso la partecipazione al bando adottato in attuazione della Legge 14 novembre 2000, n. 338.

Tabella 4 – Posti alloggio disponibili (Decreto ministeriale 481/2024, Decreto ministeriale 1257/2021)

Descrizione	Posti alloggio	Previsione disponibilità
Ex Hotel Terme Tricarico, Napoli	162	Luglio 2026
Ex Centro di formazione Pietrarsa, Napoli	262	Luglio 2026
Ex Hotel Il Molino, Benevento	230	Luglio 2026

San Vittorino Zoppoli, Benevento	52	Luglio 2026
Totale	706	Luglio 2026

Le azioni avviate dalla Regione, dalle Istituzioni universitarie e dalla stessa Azienda in attuazione del Protocollo di Intesa per lo sviluppo dei servizi abitativi perfezionato nel 2022 potranno consentire di attivare a partire da luglio 2028 ulteriori 524 posti alloggio.

Tabella 5 – Posti alloggio disponibili per Residenze attivate nel 2028 e annualità successive

Descrizione	Posti alloggio	Previsione disponibilità
Ex Istituto Pontificio, Napoli	50	Gennaio 2028
Residenza Medici, Napoli	62	Gennaio 2028
Residenza De Amicis, Napoli	100	Gennaio 2028
Residenza Paoletta, Napoli	100	Gennaio 2028
Residenza Barducci, Caserta	112	Gennaio 2028
Residenza Ex Ostello, Napoli	100	Gennaio 2028
Totale	524	Gennaio 2028

Altra esigenza è rappresentata dal consolidamento e dallo sviluppo dei sistemi informativi per l'assegnazione, la gestione e la valutazione dei posti alloggio assegnati, integrati con i sistemi informativi funzionali alle borse di studio ed alla ristorazione.

Gli interventi di manutenzione – ordinaria e straordinaria – sono assicurati dall'adesione ad un accordo quadro, promosso da un soggetto aggregatore di altra Regione, operativo per un quadriennio.

Nell'ultimo bimestre dell'anno, recependo un'indicazione programmatica regionale, sono state adeguate all'andamento inflattivo rilevato nell'ultimo triennio le tariffe per l'accesso al servizio abitativo, prevedendo fasce differenziate per condizioni soggettive oltre che per le caratteristiche delle strutture.

Nel mese di dicembre 2024, è stato completato l'acquisto della Residenza De Amicis, in attuazione di specifico atto di indirizzo regionale e dell'accordo quadro per lo sviluppo dei servizi agli studenti nella Città di Napoli perfezionato nell'aprile 2022 con l'Amministrazione comunale.

Le esigenze – Ristorazione universitaria

La principale esigenza gestionale, proposta per la Ristorazione universitaria, è costituita dall'ampliamento delle mense a servizio delle diverse sedi universitarie e residenziali, garantendo parità di trattamento,

sicurezza alimentare, varietà dell'offerta, salute collettiva, coerenza con i tempi della didattica, socialità degli spazi.

Nelle sedi didattiche nelle quali non sono attive mense, proseguirà l'offerta di pasti mediante esercizi sostitutivi di mensa; nel caso di concessione di spazi dedicati da parte degli Atenei, saranno allestiti e affidati punti ristoro.

Il percorso di ampliamento delle mense comporterà nel triennio il rinnovo e la riqualificazione delle Mense di Fisciano e di Baronissi a Salerno, l'apertura di due Mense a Napoli e di due punti ristoro a Caserta: i posti mensa – aula studio dovrebbero passare da 1350 (alla data del 31 gennaio 2025) a 2050 (alla data del 15 novembre 2025).

La progettazione dell'offerta alimentare vedrà, accanto alle linee tradizionali (legame caldo o legame caldo freddo), anche preparazioni alimentari veloci, piatti unici, legumi, insalate all'interno di spazi dove è consentita la permanenza per lo studio - singolo e di gruppo - promuovendo aperture estese anche nelle ore serali.

Altra esigenza è rappresentata dal consolidamento e dallo sviluppo dei sistemi informativi per la gestione e la rendicontazione dei pasti erogati, integrati con i sistemi informativi funzionali alle borse di studio ed ai servizi abitativi.

Nel corso del 2024, è stata introdotta la terza categoria tariffaria in coerenza alle indicazioni programmatiche regionali, in cui confluiscono tutti gli studenti dell'attuale seconda Categoria, qualora non siano in possesso di alcuna Attestazione ISEE oppure siano in possesso di Attestazione con valore ISEE superiore a 27.000,00 euro e/o valore ISPE superiore a 58.000,00 euro.

Nel mese di dicembre 2024, è stato completato l'acquisto dell'immobile in Via Pietro Jacopo De Gennaro da destinare a mensa e aule studio, in attuazione di specifico atto di indirizzo regionale e dell'accordo quadro per lo sviluppo dei servizi agli studenti nella Città di Napoli, perfezionato nell'aprile 2022 con l'Amministrazione comunale.

Le esigenze – Comunicazione e assistenza

Nel corso del 2023, accanto al consolidamento e al miglioramento dei servizi erogati, è stata attuata una complessiva revisione del portale istituzionale e dei canali di interazione telematica, realizzando una differente progettazione complessiva della comunicazione, dell'informazione e dell'assistenza agli studenti, attraverso un rinnovamento complessivo dei canali esistenti, dei linguaggi e dei contenuti.

Nel dicembre 2023 e nel dicembre 2024 è stato adottato un atto di pianificazione degli interventi di informazione e di comunicazione, programmando gli interventi, estendendo la formazione, consolidando differenti modalità organizzative e adottando regole uniformi.

Per l'assistenza, occorre estendere il servizio di informazione di primo livello attraverso operatori dedicati, proseguire nell'analisi delle problematiche e proporre interventi correttivi e migliorativi nell'erogazione dei servizi e nell'organizzazione dei contenuti: l'attivazione del servizio di assistenza telefonica, a fronte del costante incremento di richieste di contatto, non assicura una risposta adeguata alle esigenze.

Rientra in questa categoria l'ampliamento dei canali (telefono, mail, chat, messaggistica web, forum, ecc.), anche attraverso l'utilizzo di soluzioni applicative specifiche per la definizione dei contenuti, la gestione delle interazioni e la produzione di brevi video a carattere informativo.

Alla data del 31 gennaio 2025 è in fase di progettazione un affidamento diretto per i servizi di comunicazione strategica, con l'obiettivo di un aumento della visibilità dell'Azienda, il consolidamento della *web reputation*, un incremento del numero di *follower* ed interazioni sui canali social aziendali.

Le esigenze – Spazi studio

Si propone di ampliare, a supporto del successo formativo degli studenti nelle diverse sedi, in collaborazione con le Istituzioni universitarie, l'offerta di spazi per lo studio singolo e di gruppo.

Tali spazi saranno offerti in via prioritaria all'interno delle residenze universitarie, delle mense, delle caffetterie oppure nel medesimo immobile in cui avranno sede gli uffici aziendali.

Gli spazi potranno essere utilizzati dagli studenti in un'ampia fascia oraria e potranno favorire anche occasioni di interazione e di socialità, accompagnando l'attrattività e la vivibilità delle aree urbane, in prossimità delle sedi didattiche.

L'utilizzo di spazi mensa – avviato per la prima volta a Fisciano e a Baronissi nel corso del 2023, in esecuzione delle previsioni della procedura aperta per i servizi di ristorazione, informazione e gestione aule studio aggiudicata nel giugno 2023 – ha trovato ampia e favorevole accoglienza tra gli studenti.

Le esigenze – Relazioni con le forme associative e di rappresentanza degli studenti

Si intende proseguire nelle relazioni con le forme associative e di rappresentanza degli studenti, per il miglioramento dell'accoglienza all'interno delle Residenze universitarie, valutare il gradimento dell'offerta alimentare all'interno delle mense, favorire la dimensione sociale e comunitaria nonché agevolare la mobilità urbana tra residenze, mense e sedi universitarie.

Gli incontri periodici hanno ad oggetto le condizioni di vivibilità, di convivenza e di ascolto.

Le esigenze – Servizio di assistenza e consulenza psicologiche

Nel corso del 2023, in collaborazione con l'Università L'Orientale è stato istituito un servizio di assistenza e consulenza psicologiche all'interno delle Residenze Universitarie della sede di Napoli e presso l'Università L'Orientale.

La finalità del servizio è quella di offrire gratuitamente consulenza e sostegno psicologico agli studenti universitari, attraverso il supporto individuale, per aiutare ad affrontare difficoltà relazionali e problematiche di varia natura (ansia, depressione, conflitti interni inerenti alla definizione del sé) e interventi di gruppo.

Nel corso del 2024, a fronte delle richieste, sono state ampliate ore destinate ai colloqui, adottata una diversa organizzazione delle richieste di colloquio e di gestione degli appuntamenti nonché sono stati promossi interventi di gruppo, per favorire un mutuo aiuto.

Alla data del 31 gennaio 2025, è in corso la procedura di affidamento, che vedrà la presenza di due professionisti abilitati per la gestione dei colloqui e per gli interventi di mutuo aiuto.

Le esigenze – Bisogni speciali

Le pubbliche amministrazioni sono chiamate ad individuare un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione, che definisce specificatamente le azioni e le modalità dirette a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità (articolo 6, comma 2-bis, Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113).

Le esigenze di accessibilità orientano la definizione degli obiettivi, la valutazione delle prestazioni, la gestione del personale, lo sviluppo organizzativo nonché la formazione.

L'individuazione del dirigente è soggetta a comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

Anche per il 2025, è confermata l'individuazione del direttore generale per la definizione specifica delle azioni e delle modalità dirette a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità (Decreto del Presidente n. 3 del 14 febbraio 2025).

Il funzionario responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro dei dipendenti con disabilità (articolo 39-ter, comma 1, Decreto legislativo 165/2001) è ugualmente oggetto di comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

Con Decreto dirigenziale n. 165/165 del 14 febbraio 2025 la Dipendente dell'Azienda Daniela Salemi Scarcella è stata nominata Funzionaria responsabile dei processi di inserimento dei dipendenti con disabilità.

L'analisi delle relazioni sociali all'interno delle Residenze, le differenze culturali, il livello dei servizi offerti sul territorio per la piena partecipazione delle studentesse e degli studenti alla vita di comunità evidenziano

la necessità di promuovere specifici interventi per la prevenzione di conflitti, l'equità di genere, l'inclusione sociale, l'accessibilità degli studenti e dei dipendenti con bisogni speciali e disabilità.

Le misure organizzative, orientate ad assicurare conformità alle previsioni legislative in tema di accessibilità, hanno comportato, nel corso del 2024, le seguenti azioni:

- a) Adozione di un progetto organizzativo per la promozione e il coordinamento degli interventi diretti a garantire l'accessibilità alle informazioni, alle opportunità sociali e professionali nonché alle prestazioni destinate a studenti e dipendenti che abbiano bisogni speciali o disabilità;
- b) Informazione sindacale sul progetto organizzativo per la promozione e il coordinamento degli interventi diretti a garantire l'accessibilità alle informazioni, alle opportunità sociali e professionali nonché alle prestazioni destinate a studenti e dipendenti che abbiano bisogni speciali o disabilità;
- c) Promozione di interventi per la piena accessibilità da parte delle persone con disabilità, da progettare anche in collaborazione con i Piani Sociali di Zona di cui alla Legge 8 novembre 2000, n. 328, attraverso:
 - Analisi dei fabbisogni di accessibilità ai servizi aziendali e di inclusione sociale degli studenti;
 - Adeguamento delle informazioni, della comunicazione e della segnaletica interna;
 - Rilevazione periodica del personale e degli studenti con disabilità;
 - Organizzazione e gestione del servizio di accompagnamento degli studenti con disabilità;
 - Promozione di interventi per l'inclusione sociale degli studenti internazionali, anche attraverso l'accreditamento al Servizio Civile Universale, propedeutico alla presentazione di specifici progetti di inclusione;
 - Interventi per agevolare la convivenza e le relazioni tra comunità di lingue e religioni differenti;
 - Elaborazione e attuazione di percorsi di inserimento e di aggiornamento professionali dei dipendenti sui temi dell'accessibilità, dell'inclusione e della disabilità.

Alla data del 31 dicembre 2024, le azioni dirette a promuovere l'inclusione, contrastare possibili situazioni di isolamento e prevenire situazioni di disagio possono essere ricondotte a due direttrici principali, la prima coinvolge i dipendenti e la seconda gli studenti.

Le azioni che coinvolgono i dipendenti sono state:

- a) Rinnovo del Comitato Unico di Garanzia (ottobre 2023);
- b) Ricognizione annuale dei dipendenti con disabilità, con verifica degli obblighi assunzionali e adozione delle misure per assicurare l'obbligo occupazionale (gennaio 2024);
- c) Organizzazione di un corso di lingua inglese destinato a operatori esperti e istruttori che hanno contatti con gli studenti internazionali per il consolidamento e lo sviluppo di competenze di base (febbraio – luglio 2024);

- d) Elaborazione del Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, secondo il modello di rilevazione del Ministero del Lavoro (luglio 2024);
- e) Promozione di un servizio di accompagnamento a lezione di studenti con disabilità in collaborazione con una cooperativa sociale, prevedendo interventi formativi destinati al personale dedicato (ottobre 2024);
- f) Bando per l'attribuzione degli assegni di cura a studenti con disabilità gravissima (ottobre – novembre 2024);
- g) Condivisione di una relazione illustrativa sulla situazione del personale maschile e femminile per l'approfondimento dell'equità di genere (dicembre 2024);
- h) Confronti con la Consigliera regionale di parità, per l'organizzazione di incontri a carattere formativo sul tema del rispetto della persona e dell'equità di genere (dicembre 2024).

Le azioni che coinvolgono gli studenti sono rappresentate da:

- a) Promozione di un servizio di assistenza e consulenza psicologiche, offerto all'interno delle Residenze universitarie di Napoli e dell'Università L'Orientale (ottobre 2023);
- b) Ampliamento delle ore destinate ai colloqui di assistenza e consulenza psicologiche per ridurre i tempi di attesa, con la promozione di gruppi di mutuo aiuto (febbraio 2024);
- c) Previsione, nell'offerta alimentare settimanale della Mensa di Fisciano, di un piatto tipico dei paesi internazionali da cui provengono gli studenti iscritti all'Università di Salerno (febbraio 2024);
- d) Attivazione di palestre destinate agli alloggiati nelle Residenze universitarie, con il completo rinnovo delle attrezzature, nelle sedi di Fisciano, a completamento di quelle già attive nelle sedi di Aversa e Napoli (luglio – dicembre 2024);
- e) Assegnazione prioritaria dei posti alloggio nelle Residenze universitarie agli studenti idonei beneficiari secondo la graduatoria provvisoria (ottobre 2024);
- f) Approvazione della proposta progettuale per l'accompagnamento al lavoro di studenti con disabilità, in collaborazione con Direzione Generale Istruzione, Formazione professionale, Lavoro, Politiche giovanili della Regione e le Istituzioni universitarie, con la stipula di un protocollo di intesa (dicembre 2024);
- g) Previsione di un avviso pubblico, rivolto agli Atenei, per la concessione di quindici posti alloggio, con relativo accesso a mensa per due anni accademici, riservati a studenti rifugiati o provenienti da aree in conflitto (dicembre 2024).

Le azioni dirette ai dipendenti ultrasessantacinquenni, da avviare nel corso del 2025, saranno orientate a facilitare il trasferimento delle conoscenze al personale di recente inserimento, estendere le conoscenze linguistiche ed operative necessarie per l'interazione con gli studenti e con le prestazioni da erogare,

rendere possibili modulazioni di orario o variazioni delle modalità di lavoro, strumentali al mantenimento di adeguate condizioni fisiche e di salute.

Le esigenze – Connettività, digitalizzazione e archivi

Nel corso del 2023 è stata completata la revisione delle infrastrutture di rete all'interno delle Residenze, la messa in esercizio del sistema informativo studenti, unico per benefici economici, residenze, mense.

Sono state avviate le attività propedeutiche al riordino, alla selezione e allo scarto del materiale degli archivi storici e di deposito delle sette disciolte Aziende, a seguito dell'approvazione intervenuta nel corso del 2022 del Piano di selezione e classificazione degli archivi e del massimario di scarto; a tal fine, è stato definito un accordo di collaborazione con il Dipartimento Culture, Educazione, Società dell'Università della Calabria, per l'asseverazione scientifica e digitale del percorso di tutela e conservazione del patrimonio archivistico. Essendo andata deserta la relativa procedura aperta, indetta nell'ultimo bimestre 2024, saranno rinnovate le procedure di affidamento.

È stata indetta e affidata attraverso una specifica procedura comparativa la connettività e la fonia per un triennio, ad un operatore economico differente dal precedente fornitore.

È stata avviata l'analisi dei requisiti funzionali del sistema informativo per la gestione dei flussi documentali, le scritture e le movimentazioni contabili, l'adozione degli atti e la conservazione a norma.

Nel corso del 2025 sarà intrapreso un graduale processo di razionalizzazione delle attività di gestione e conservazione documentale in attuazione della disciplina legislativa, che prevede specifici manuali da adottare, a seguito dell'individuazione del Responsabile della gestione e della conservazione documentale; tali designazioni sono intervenute con i Decreti dirigenziali n. 1 e n. 2 del 9 gennaio 2025.

Le esigenze – Mobilità e riduzione delle emissioni

L'Azienda, a partire dall'ultimo bimestre 2024, ha reso disponibili presso le Residenze universitarie di Aversa, Benevento, Baronissi alcune biciclette a pedalata assistita, attraverso un accordo con una cooperativa sociale.

Gli studenti assegnatari di posto alloggio presso le Residenze possono prendere in prestito, senza alcun onere, la bicicletta per le proprie esigenze di mobilità all'interno del tessuto urbano.

Il servizio, oggetto di monitoraggio, ha trovato apprezzamento ed utilizzo da parte degli studenti.

Sempre attraverso il medesimo accordo con la cooperativa sociale, sono state rese disponibili, a tariffe economiche agevolate, due vetture elettriche presso il Campus di Fisciano; la valutazione della sperimentazione, che ha trovato finora un utilizzo inferiore alle aspettative, è oggetto di valutazione e di confronto anche con l'Ateneo.

Le esigenze - Organizzazione

La composizione del personale dei disciolti Organismi per il diritto allo studio, confluiti nell'Azienda, è stata caratterizzata da una significativa riduzione delle unità e non ha visto per diversi anni un adeguamento della dotazione organica.

La programmazione del personale per l'esercizio finanziario 2024 è stata definita dalla Delibera n. 7 del 31 gennaio 2024, aggiornata con Delibera n. 15 del 22 marzo 2024 approvata dalla Giunta Regionale con Delibera n. 151 del 3 aprile 2024.

La programmazione del personale ha previsto per il 2024 due dirigenti, tre funzionari di cui uno per progressione verticale, un istruttore per rispondere agli obblighi in materia di categorie protette, quattro progressioni verticali in deroga, una progressione economica.

Alla data del 1° gennaio 2025 risultano complessivamente in servizio 76 unità di personale, di cui una in comando presso altra amministrazione.

Tabella 6 - Personale in servizio alla data del 1° gennaio 2025

Inquadramento professionale	Posti coperti	di cui coperti con comando	di cui a tempo indeterminato	di cui a tempo determinato
A				
B	29		29	
C	27		27	
D	19		19	
Dirigenti				
Direttore	1			1
Totale	76		75	1

La Legge istitutiva dell'Azienda prevede – prima delle modifiche introdotte dalla Legge Regionale 5 luglio 2023, n. 11 - due posizioni dirigenziali, preposte rispettivamente al Centro di Responsabilità Amministrativa 1 per la gestione dei servizi e benefici agli studenti iscritti alle istituzioni universitarie aventi sede nella Provincia di Napoli e al Centro di Responsabilità Amministrativa 2 per la gestione dei servizi e benefici agli studenti iscritti alle istituzioni universitarie aventi sede nelle province di Avellino, Benevento, Caserta e Salerno.

Tali incarichi anche nel corso del 2024 sono rimasti vacanti, a seguito delle dimissioni volontarie da parte dei precedenti titolari nel marzo 2022 e dell'esigenza manifestata dal Consiglio di amministrazione di verificare l'approvazione di modifiche legislative che consentano di estendere competenze funzionali, orientate alla specializzazione e all'economicità organizzative.

Il Consiglio di amministrazione ha auspicato il superamento della ripartizione in circoscrizioni amministrative territoriali delle posizioni dirigenziali individuate dalla Legge Regionale n. 12/2016, al fine di assicurare più ampie efficacia ed efficienza nell'organizzazione attraverso responsabilità dirigenziali funzionali (Delibera n. 46 del 9 settembre 2022).

A seguito della Legge Regionale n. 11/2023 è stato predisposto uno schema di Statuto, deliberato dal Consiglio di amministrazione e trasmesso alla Regione, che successivamente all'approvazione da parte della Regione attiverà un percorso di revisione e adeguamento organizzativo.

La struttura organizzativa, alla data del 31 dicembre 2024, vede la Direzione generale e nove Servizi, affidati a funzionarie e funzionari.

Nel corso del 2024 le variazioni positive della composizione del personale che sono intervenute hanno determinato:

- a) l'assunzione di una funzionaria esperta contrattuale a far data dal 1° maggio 2024, a seguito di una procedura di mobilità avviata il 1° novembre 2023, in attuazione della programmazione del personale 2023. Il trasferimento è stato preceduto da assegnazione temporanea di sei mesi, avendo la funzionaria dimissionaria diritto al mantenimento del posto, per il superamento di concorso presso altro ente;
- b) l'assunzione di un istruttore per l'assistenza alla Presidenza e alla Direzione, attraverso una procedura di mobilità; il dipendente ha preso servizio il 16 settembre 2024;
- c) l'assunzione di una funzionaria esperta contrattuale, a seguito di procedura di mobilità; la funzionaria ha preso servizio il 1° ottobre 2024;
- d) l'assunzione di un funzionario esperto elaborazione dati, a seguito di procedura di mobilità; il funzionario ha preso servizio il 14 ottobre 2024.

Le assunzioni dall'esterno sono state precedute e subordinate all'accertamento dell'equilibrio economico e finanziario, annuale e prospettico dell'Azienda, congiuntamente alla verifica e all'attestazione della permanenza delle esigenze organizzative, che hanno orientato la programmazione. Le eventuali procedure concorsuali saranno svolte, previo espletamento delle mobilità, salvo diverse previsioni normative.

A seguito di specifico accordo in sede decentrata nel mese di luglio 2024 e in applicazione delle previsioni del Contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto il 16 novembre 2022, sono state avviate e completate le

procedure selettive per le progressioni verticali in deroga, che hanno coinvolto nove dipendenti, per quattro distinti inquadramenti:

- a) un posto di istruttore orientato alla gestione dei servizi
- b) un posto di istruttore orientato alla gestione amministrativo-contabile
- c) un posto di funzionario orientato alla gestione dei servizi
- d) un posto di funzionario orientato alla gestione amministrativo – contabile.

Lo svolgimento di una procedura concorsuale rivolto ad una categoria protetta, per dare attuazione agli obblighi assunzionali, non ha dato esito positivo: nessun candidato che abbia superato la prova scritta è risultato effettivamente in possesso del requisito dell'iscrizione presso il collocamento mirato.

Di conseguenza, è stata definita una convenzione per l'utilizzo di una graduatoria riservata a tali categorie protette; l'idoneo in posizione utile ha preso servizio il 3 febbraio 2025.

Le cessazioni nel periodo 1° gennaio 2024 – 31 dicembre 2024 sono costituite da 7 unità, così articolate:

Tabella 7 – Cessazioni 1° gennaio – 31 dicembre 2024

Inquadramento	Uomini	Donne	Totale
FUNZIONARI/EQ	2		2
ISTRUTTORI	1	1	2
OPERATORI ESPERTI	2	1	3
TOTALE			7

Le cause di cessazione sono rappresentate dal collocamento a riposo ovvero da dimissioni volontarie.

A seguito dell'attuazione delle assunzioni autorizzate dal Piano del fabbisogno del personale 2022 e 2023, delle cessazioni, delle mobilità e delle chiamate da graduatorie attive approvate da altri enti pubblici, la composizione del personale alla data del 1° gennaio 2025 presenta la seguente articolazione:

Tabella 8 – Composizione personale al 1° gennaio 2025

Inquadramento	Uomini	Donne	Totale
DIRETTORE	1		1
FUNZIONARI/EQ	6	13	19
ISTRUTTORI	19	8	27
OPERATORI ESPERTI	26	3	29
TOTALE			76

Alla data del 1° gennaio 2025, con la sola esclusione del Direttore generale, tutte le unità di personale sono in servizio a tempo indeterminato.

Riguardo al regime orario, un operatore esperto e un istruttore tecnico sono a tempo parziale, nella misura del 50 per cento.

La composizione del personale dipendente in servizio al 1° gennaio 2025 vede 52 colleghi di genere maschile e 24 colleghe di genere femminile.

Complessivamente le donne rappresentano il 32% del personale attualmente in servizio, ma l'incidenza percentuale della presenza femminile nelle singole categorie di inquadramento è molto diversificata; è pari al 68 % nell'ambito del personale di fascia più alta per ridursi sensibilmente tra il personale inquadrato nelle aree degli istruttori e degli operatori. Su otto posizioni organizzative sei sono di genere femminile.

Con riferimento al genere, il personale al 1° gennaio 2025 presenta la seguente composizione:

Tabella 9 – Composizione di genere al 1° gennaio 2025

Composizione del personale al 1° gennaio 2025		
Uomini	Donne	Totale
52	24	76

Le variazioni intervenute nella distribuzione dei dipendenti per anzianità anagrafica e per genere nel periodo 31 dicembre 2022 – 1° gennaio 2025 hanno determinato la seguente articolazione:

Tabella 10 - Anzianità anagrafica al 1° gennaio 2025

Genere	18 – 29	30-40	41-49	50-65	65+
Uomini		8	6	36	3
Donne	1	6	4	12	
Totale	1	13	10	48	3

Nel corso del 2024 il personale, in particolare nella fascia di età media (30/40 e 41/49), ha fatto ricorso più ampio al lavoro agile, che è passato da 3 dipendenti al 1° gennaio 2024 a 25 dipendenti alla data del 31 gennaio 2025; la possibilità di variare la giornata o le giornate, nel corso della settimana, introdotto nel corso del 2024, appare costituire un elemento di apprezzamento da parte dai dipendenti.

Le motivazioni principali che hanno comportato il lavoro agile sono riconducibili a esigenze di conciliazione vita/lavoro, cura figli minori, motivi di salute.

Il numero massimo dei dipendenti che possono fruire contemporaneamente del lavoro a distanza è il 40% del personale, secondo le indicazioni del Contratto collettivo decentrato 2023, confermate dal Contratto collettivo decentrato 2024.

Tabella 11 – Lavoro agile al 31 dicembre 2024 e composizione di genere

Genere	Numero
Uomini	10
Donne	15
Totale	25

L'elevata anzianità anagrafica della prevalenza del personale dell'Azienda, correlata alle previsioni della legge di Bilancio per l'anno 2025 (Legge 30 dicembre 2024, n. 207) che hanno elevato a sessantasette anni l'età per il collocamento a riposo, impongono l'adozione di misure organizzative che consentano il trasferimento delle conoscenze dalle persone che abbiano maturato maggiore esperienza e competenza alle persone di recente inserimento.

Sempre in ragione della composizione anagrafica del personale e dell'eventualità del trattenimento in servizio, oltre il sessantasettesimo anno di età fino al settantesimo anno di età, induce a prefigurare interventi per favorire il mantenimento di condizioni fisiche coerenti con le prestazioni lavorative, attraverso possibili modulazioni dell'orario, variazioni delle modalità esecutive, forme aggiuntive di conciliazione vita – lavoro, in particolare rivolte a coloro che hanno sessantacinque anni o più.

Ulteriore elemento è rappresentato dall'esigenza di prevedere iniziative che possano preparare ogni dipendente ad affrontare il collocamento a riposo, come stagione di vita che offra opportunità di relazioni e di socialità e non esclusione o isolamento.

La sostenibilità economica e finanziaria

La strategia che si intende privilegiare per garantire l'equilibrio economico delle attività correnti e degli investimenti persegue un consolidamento delle capacità di programmazione delle risorse, con particolare attenzione ai tempi e alle utilità effettivamente prodotte a favore degli studenti e delle Istituzioni universitarie.

Particolare attenzione sarà dedicata alla verifica della titolarità dei diritti – di reddito e di merito – per l'accesso ai servizi e per la fruizione agevolata dei benefici, congiuntamente alla valorizzazione delle competenze industriali e professionali degli operatori economici, coinvolti nella produzione dei beni e nell'erogazione dei servizi.

Attenzione sarà dedicata anche al rispetto delle regole di convivenza e di rispetto verso le persone e verso le strutture: nel caso di comportamenti contrari a tali regole, saranno adottati – nel rispetto delle garanzie del

contraddittorio – provvedimenti che potranno comportare anche la sospensione o la decadenza dall'accesso ai servizi, nei casi più gravi.

Analogamente, in attuazione della disciplina regolamentare dell'Azienda, interviene la sospensione o la decadenza dall'accesso ai servizi nel caso di inadempimento o di morosità alla restituzione rateale degli oneri di compartecipazione economica alle prestazioni fruitive dagli studenti.

L'equilibrio economico delle attività correnti potrà vedere la partecipazione a progetti competitivi, in partenariato con altri soggetti, al fine di recuperare forme di copertura dei costi indiretti e diretti.

L'andamento delle spese correnti sarà attentamente monitorato nel corso della gestione, anche in ragione dell'incidenza dell'inflazione, dell'andamento dei prezzi delle materie prime e delle fonti energetiche nonché della domanda di servizi (alloggi, ristorazione) da parte degli studenti; altro elemento di variabilità è rappresentato dal termine in cui potranno essere completati gli investimenti, che consentiranno di ridurre la dipendenza dalle fonti fossili per il riscaldamento, il raffrescamento e l'illuminazione delle strutture aziendali. Il mantenimento dell'equilibrio economico e finanziario è assicurato anche da una strategia deflattiva delle azioni giudiziarie o stragiudiziali, che in via prevalente si sono instaurate nei confronti delle disciolte Aziende per il diritto allo studio: a fronte della valutazione dell'oggetto del contenzioso, del probabile esito e delle situazioni oggetto di contenzioso e precontenzioso sarà privilegiata una definizione conciliativa e transattiva delle situazioni, così da poter dedicare la necessaria cura e attenzione a quei procedimenti che coinvolgono l'identità, la reputazione, l'integrità e le situazioni che impongono affermazione e tutela.

Il finanziamento degli investimenti intende confermare l'utilizzo dell'avanzo di amministrazione, nel rispetto della disciplina contabile pubblicistica, per realizzare un significativo incremento delle strutture abitative, delle mense, delle aule studio, congiuntamente ad un rinnovo ed una qualificazione degli spazi per migliorare le condizioni di funzionalità, vivibilità, salute e sicurezza, pur verificando l'accesso ad ulteriori cofinanziamenti.

Gli obiettivi

Si ritiene importante confermare gli obiettivi strategici, individuati negli anni precedenti, rappresentati dalla piena attuazione del diritto allo studio universitario e dal completamento dei processi interni.

L'integrazione organizzativa, produttiva e contrattuale avviata con la costituzione dell'Azienda unica richiede energie e impegno, al fine di assicurare procedure uniformi, garantire l'acquisizione di beni e servizi strumentali che rispondano a logiche industriali, perseguire il completamento delle autonome capacità aziendali di trattamento dei dati per l'erogazione dei servizi, superando situazioni che si sono consolidate nelle disciolte Aziende per il diritto allo studio, valorizzando al contempo l'economicità, la congruità, la concorrenza, la rotazione degli operatori.

Gli obiettivi operativi saranno definiti in via strumentale agli obiettivi strategici, in stretta connessione con gli interventi avviati nel 2024, diretti alla semplificazione delle attività amministrative, alla digitalizzazione dei processi, all'ampliamento dell'offerta di servizi, allo sviluppo delle competenze produttive e organizzative aziendali, alla promozione di una cultura organizzativa unitaria, al contenimento dei rischi da illeciti e da comportamenti non in linea con la correttezza e la professionalità.

Gli obiettivi operativi potranno assicurare un ampliamento delle rilevazioni del gradimento dell'utenza, inizialmente condotto per i servizi di ristorazione offerti dall'Azienda, in coerenza con le previsioni legislative che richiamano il rilievo della qualità percepita e misurata da parte dei destinatari delle utilità collettive.

Tali rilevazioni potranno coinvolgere anche le attività di supporto e non solo le prestazioni caratteristiche dell'Azienda; nell'erogazione delle indagini, saranno adottate soluzioni digitali, con il supporto di competenze specialistiche per modellare il questionario e analizzare gli esiti.

2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Il valore pubblico si esprime nella gestione razionale delle risorse con soddisfazione delle esigenze sociali degli utenti e dei portatori di interesse.

Gli obiettivi strategici che discendono dalla programmazione aziendale possono essere ricondotti a due aree:

1. Piena attuazione del diritto allo studio universitario
2. Completamento e perfezionamento dei processi interni

La prospettiva della piena attuazione del diritto allo studio universitario, per le **borse di studio**, è caratterizzata dal recepimento delle modifiche normative, che hanno elevato importi e previsto differenti criteri, dal consolidamento e dallo sviluppo dei sistemi informativi per i benefici economici agli studenti, integrati con i sistemi informativi funzionali alla ristorazione ed ai servizi abitativi, assicurando la programmazione, la gestione e la rendicontazione delle risorse economiche destinate ai benefici economici per gli idonei beneficiari.

Gli interventi organizzativi sono chiamati a preservare l'integrità, la sicurezza, la fruibilità dei dati personali degli studenti, l'interoperabilità con i sistemi informativi degli Atenei e con le informazioni sulla carriera didattica degli studenti, l'alimentazione del sistema contabile e del cruscotto informativo a disposizione degli studenti.

Tale esigenza è strumentale all'obiettivo strategico fondamentale, espressione delle priorità regionali, diretto ad assicurare la borsa di studio, da erogare in denaro e in servizi, a tutti gli idonei al beneficio nei termini previsti dalla vigente normativa statale e regionale in materia.

La prospettiva della piena attuazione del diritto allo studio universitario, per le **Residenze**, è orientata all'ampliamento della disponibilità degli alloggi, che rispondano a condizioni di sicurezza, prevenzione dei rischi, opportunità di studio, agevolando la dimensione sociale, l'integrazione tra persone di provenienza, cultura e lingue differenti.

Altra esigenza è rappresentata dal consolidamento e dallo sviluppo dei sistemi informativi per la gestione e la rendicontazione dei posti alloggio assegnati, integrati con i sistemi informativi funzionali alle borse di studio ed alla ristorazione.

La prospettiva della piena attuazione del diritto allo studio universitario, per la **ristorazione**, è costituita dall'ampliamento delle mense a servizio delle diverse sedi universitarie e residenziali, garantendo parità di trattamento, sicurezza alimentare, varietà dell'offerta, salute collettiva, coerenza con i tempi della formazione, socialità degli spazi.

Il percorso potrà vedere lo sviluppo di punti ristoro e unità produttive a gestione indiretta nei pressi delle sedi universitarie e delle Residenze (Aversa, Benevento, Caserta, Napoli, Santa Maria Capua Vetere); la vicinanza alle sedi universitarie potrà consentire di elevare la numerosità dei pasti consumati nella pausa di mezzogiorno, anche da parte della generalità degli studenti non assistiti. Al contempo, la prossimità alle residenze attive potrà favorire un numero minimo di pasti, consumati dagli studenti beneficiari di borsa, anche nelle ore serali.

L'organizzazione e lo sviluppo dei punti ristoro e delle unità produttive sarà orientata dalla domanda di pasti, dalla localizzazione dei corsi di studio universitari, dalle caratteristiche degli spazi disponibili, dalla stima degli utenti e delle condizioni necessarie per assicurare la sostenibilità economico finanziaria dell'Azienda.

Nella sede di Napoli, si intendono realizzare nel prossimo triennio almeno due mense in prossimità delle principali sedi didattiche, privilegiando spazi che consentano di essere raggiunti in non più di dieci minuti a piedi, rispetto alle aule ed ai laboratori, in via alternativa all'affidamento del servizio ad operatori economici del settore.

Nel Campus di Fisciano prosegue il rinnovamento degli impianti per la produzione di calore e per il raffrescamento della Mensa, adeguando le attrezzature di produzione dei pasti e privilegiando un unico centro di produzione anche a servizio del Campus di Baronissi.

La progettazione dell'offerta alimentare vede, accanto alle linee tradizionali (legame fresco caldo), preparazioni alimentari veloci, piatti unici, legumi, insalate all'interno di spazi dove sia possibile la permanenza anche per lo studio, singolo e di gruppo, promuovendo aperture estese nelle ore serali.

Altra esigenza è rappresentata dal consolidamento e dallo sviluppo dei sistemi informativi per la gestione e la rendicontazione dei pasti erogati, integrati con i sistemi informativi funzionali alle borse di studio ed ai servizi abitativi.

Gli investimenti saranno assicurati attraverso la programmazione delle risorse disponibili dell'avanzo di amministrazione, l'accesso a finanziamenti competitivi, le forme di collaborazione con altri enti pubblici.

Le opzioni di investimento saranno precedute da studi di fattibilità e le stesse procedure di scelta del contraente potranno privilegiare lo sviluppo di progetti di fattibilità tecnico economica.

L'Azienda intende proseguire nella programmazione delle risorse economiche e finanziarie valorizzando le responsabilità organizzative, l'etica dei comportamenti, il monitoraggio periodico del budget, l'analisi degli scostamenti rispetto alle previsioni nonché associare analisi di impatto economico, oltre a quello sociale e organizzativo, a supporto delle decisioni e nella valutazione delle scelte.

2.1.1 ACCESSIBILITA' AI SERVIZI

L'accessibilità fisica e digitale da parte dei cittadini vedrà l'ampliamento delle forme di informazione e di assistenza nonché di risposta a specifiche richieste, attraverso l'utilizzo di più canali comunicativi nonché la revisione e l'aggiornamento dei contenuti del Portale istituzionale.

Si intende assicurare un ampliamento dei canali di informazione, comunicazione, ascolto e assistenza degli studenti, integrando competenze, linguaggi, canali e opportunità di risposta.

Le relazioni informative e comunicative avranno anche la finalità di fornire elementi utili al miglioramento delle scelte comunicative, della diffusione dei contenuti, delle azioni attuate; anche la formazione interna concorrerà alla semplificazione dei linguaggi, all'accoglienza e alla disponibilità nei confronti degli studenti.

2.1.2 ELENCO DELLE PROCEDURE DA SEMPLIFICARE

L'Azienda intende semplificare le comunicazioni periodiche relative agli assegnatari nelle Residenze, attraverso l'interoperabilità e l'estensione del ricorso a codici identificativi univoci delle principali transazioni dematerializzate con gli assegnatari (attribuzione, rilascio, decadenza, revoca dell'alloggio, deposito e restituzione cauzione).

Si intende estendere il patrimonio informativo e conoscitivo rappresentato dalle rilevazioni di contabilità analitica, ai fini del controllo di gestione, realizzando l'integrazione tra il sistema contabile e l'applicativo per i servizi agli studenti.

Ulteriore semplificazione è costituita dalle verifiche sulle condizioni che legittimano l'accesso del servizio ristorazione e la fruizione di tariffe differenziate, in base al proprio reddito e al proprio patrimonio.

Ulteriore semplificazione, in coerenza agli obiettivi del Piano Triennale per l'Informatizzazione nella pubblica amministrazione, è costituita dall'integrazione della piattaforma Pago PA con il sistema contabile dell'Azienda, per il pagamento della tassa regionale per il diritto allo studio, il versamento di rette e caparre alloggio, revoche e sanzioni.

Sarà esteso anche l'utilizzo della piattaforma App IO, sempre in attuazione degli obiettivi del Piano Triennale per l'Informatizzazione nella pubblica amministrazione, per le notifiche e i rimborsi della tassa regionale per il diritto allo studio per gli idonei beneficiari nonché per gli avvisi di pagamento relativi all'utilizzo degli alloggi.

2.1.3 VALORE PUBBLICO DEGLI OBIETTIVI

Il valore pubblico che l'Azienda intende assicurare è costituito dall'ampliamento e dalla qualificazione dei servizi a sostegno della partecipazione, prosecuzione e completamento degli studi universitari, in via prioritaria da parte dei capaci, meritevoli, privi di mezzi.

I soggetti interessati alle strategie e ai risultati dell'Azienda sono rappresentati dalla Regione, dalle Istituzioni universitarie, dalle Amministrazioni locali espressione dei territori in cui opera l'Azienda, oltre che dalla complessiva popolazione universitaria.

Le semplificazioni delle modalità di interscambio dati con le Istituzioni universitarie potranno assicurare maggiore celerità nell'approvazione delle graduatorie, utilizzo di dati relativi al merito degli studenti più aggiornati, con conseguente riduzione del numero di istanze di riesame e maggiore tempestività nel pagamento delle somme agli studenti.

La semplificazione delle modalità di pagamento della tassa regionale per il diritto allo studio potrà garantire l'univocità nel sistema di pagamento da parte degli studenti, certezza dell'incasso della tassa ed estrema facilità di contabilizzazione da parte degli uffici.

L'integrazione dei sistemi informativi per la gestione dei servizi degli studenti potrà consentire di valutare l'andamento dei costi per unità di prodotto nonché agevolare la valutazione e delle attività e dei risultati.

La revisione e lo sviluppo delle forme di comunicazione aziendali potranno ampliare e l'accesso ai servizi da parte degli studenti.

Le semplificazioni connesse ai sistemi di accreditamento e di pagamento potranno consentire di ridurre i costi operativi, destinando ulteriori risorse alle attività caratteristiche.

2.2 PERFORMANCE

Il presente Piano - in coerenza con quanto previsto dal Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 nonché dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Sistema di Valutazione e Misurazione delle Prestazioni dell'Azienda - definisce le prestazioni organizzative dell'Azienda, attraverso obiettivi operativi attribuiti ai dirigenti.

I dirigenti, successivamente all'approvazione del Piano, individuano e attribuiscono al personale specifici obiettivi di servizio.

Entro il 30 giugno il Consiglio di amministrazione, acquisito il parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione e verificato l'avanzamento del Piano, dispone le eventuali modifiche ed aggiornamenti.

Le attività delineate nel Piano di attività dal Consiglio di amministrazione con deliberazione n. 75 del 4 dicembre 2024, a seguito dell'adozione del Bilancio di previsione 2025/2027, confermano l'individuazione di due obiettivi strategici pluriennali:

1. Piena attuazione del Diritto allo studio universitario;
2. Completamento e perfezionamento dei processi interni.

Tabella 12 - Obiettivo strategico Piena attuazione del Diritto allo studio Universitario

Obiettivo Strategico	Piena Attuazione Diritto allo Studio
Descrizione	Sostenibilità dei benefici economici e dei servizi per il diritto allo studio universitario per gli studenti iscritti alle università e alle istituzioni di alta formazione artistica e musicale della Campania, adeguata al fabbisogno
Strutture coinvolte	Direzione Generale Servizi aziendali
Altre PA o Soggetti coinvolti	Ministero Università e Ricerca Regione Campania Università ed Istituti di alta formazione artistica e musicale della Campania Amministrazioni locali nelle quali trovano sede le attività didattiche Agenzia Nazionale dei Beni Confiscati Agenzia delle Entrate INPS
Data inizio 01/01/2022	Data fine 31/12/2027

Tabella 13 - Obiettivo strategico Completamento e Perfezionamento dei Processi Interni

Obiettivo Strategico	Completamento e Perfezionamento dei Processi Interni
Descrizione	Completamento degli atti di autorganizzazione dell'Azienda. Informatizzazione dei sistemi di gestione dei servizi, dematerializzazione dei procedimenti amministrativi, con definizione dei contenziosi e delle attività pregresse
Strutture coinvolte	Direzione Generale Servizi aziendali
Altre PA o Soggetti coinvolti	Ministero Università e Ricerca Regione Campania Università ed Istituti di alta formazione artistica e musicale della Campania AGID ANAC Agenzia delle Entrate
Data inizio 01/01/2022	Data fine 31/12/2027

Il processo di unificazione aziendale è stato complesso ed articolato; permane ancora la necessità di completare interventi per estendere i servizi agli studenti nelle diverse Città, garantendo livelli uniformi delle prestazioni.

All'interno dell'obiettivo strategico triennale, il primo obiettivo annuale è diretto all'adeguamento dei processi gestionali e delle soluzioni organizzative funzionali all'ampliamento dei beneficiari di interventi monetari, di posti alloggio, di pasti, di spazi studio.

L'Azienda, nel corso del 2025, è impegnata a garantire l'incremento delle prestazioni sociali a favore degli studenti, senza sostanziali variazioni del personale impiegato né delle risorse destinabili alla produzione dei servizi: di conseguenza, emerge la necessità di rivedere l'organizzazione del lavoro, semplificare i processi operativi, ridurre i tempi che sono assorbiti dalle diverse fasi lavorative.

Il secondo obiettivo annuale è diretto a consolidare ed estendere la capacità dell'Azienda di fornire risposte alle esigenze di informazione e di assistenza; a partire dal 2023 è stato attivato un servizio esterno di risposta telefonica, oltre alla revisione del portale, all'attivazione di canali di interazione telematica e al ridisegno dei punti fisici.

L'Azienda, nel corso del 2025, è impegnata a riprogettare almeno due canali di comunicazione, informazione e assistenza; le richieste di accesso a tali servizi, di chiarimento sui requisiti di ammissibilità o sulle situazioni di revoca e di decadenza hanno visto una crescita significativa nel corso del 2024, che non hanno tuttavia trovato risposte immediate, da parte dell'utenza.

Il terzo obiettivo è finalizzato ad attuare le indicazioni dell'articolo 1, comma 8, Legge 6 novembre 2012, n. 190, per il quale *"l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPC"*.

L'indicatore di tale obiettivo è rappresentato dalla pubblicazione degli atti relativi al ciclo gestionale dei contratti stipulati dal 1° gennaio 2025; il target per il 2025 è costituito dall'ottanta per cento delle medesime pubblicazioni.

Il quarto obiettivo rappresenta attuazione della Riforma 1.11, "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie", Missione 1, componente 1, PNRR, in conformità all'art. 4-bis, comma 3, Decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13.

L'indicatore del tempo medio di pagamento è in 30 giorni; il target è pari a zero per l'indicatore del tempo medio di ritardo.

Nei confronti degli impegni assunti dallo Stato italiano nei confronti dell'Unione Europea, gli indicatori devono essere calcolati su un volume di pagamenti almeno pari all'80% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute dal complesso delle pubbliche amministrazioni nell'anno 2024 e almeno pari al 95% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute nel 2025.

Tabella 11 – Sintesi obiettivi strategici

Obiettivo strategico triennale		Obiettivo annuale	Peso	Indicatore	Valore Target 2025	Valore Target 2025 - 2027	Responsabile dell'attuazione
Piena attuazione del diritto allo studio universitario	1	Adeguamento dei processi gestionali e delle soluzioni organizzative funzionali all'ampliamento dei beneficiari di interventi monetari, di posti alloggio, di pasti, di spazi studio	30	Processi gestionali oggetto di riprogettazione	Due processi gestionali riprogettati per ogni Servizio Benefici economici, Abitativo, Ristorazione	Tre progetti gestionali riprogettati per ogni Servizio Benefici economici, Abitativo, Ristorazione	Direttore Generale
	2	Revisione delle modalità di informazione, comunicazione e assistenza agli studenti	20	Canali di comunicazione oggetto di riprogettazione	Due canali di comunicazione riprogettati	Tre canali di comunicazione riprogettati	Direttore Generale
CPPI Completamento e perfezionamento dei processi Interni	3	La trasparenza dei contratti pubblici affidati con procedura negoziata o aperta	20	Pubblicazione degli atti del ciclo gestionale dei contratti stipulati dal 1° gennaio 2024	80% delle pubblicazioni previste su Amministrazione trasparente	90% delle pubblicazioni previste su Amministrazione trasparente	Direttore Generale
	4	Conformità dei tempi di pagamento applicabili alle obbligazioni contrattuali (Riforma 1.11, Missione 1, Componente 1, PNRR)	30	Ritardo medio dei pagamenti	Zero, calcolato sull'ottanta per cento del volume dei pagamenti	Zero, calcolato sul novanta per cento del volume dei pagamenti	Direttore Generale

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 ELEMENTI GENERALI

La prevenzione della corruzione e il rafforzamento della Trasparenza attraversano l'azione amministrativa coinvolgendo i dipendenti nell'esecuzione dei procedimenti amministrativi e rafforzando la creazione del valore pubblico delle attività istituzionali.

Le misure generali e specifiche di prevenzione della corruzione e per la trasparenza confluiscono nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza predisposto in linea con il Piano Nazionale Anticorruzione, destinato a tutti i dipendenti e ai collaboratori che prestano servizio presso l'Azienda.

La prima misura che orienta il Piano è costituita dalla prevenzione della corruzione e la trasparenza lungo l'intero ciclo di vita degli appalti pubblici, anche in ragione dell'intensificazione degli affidamenti di lavori e di servizi, in attuazione della programmazione triennale degli investimenti.

2.3.2 SOGGETTI INTERNI COINVOLTI NEL PROCESSO DI REDAZIONE DEL PIANO E RELATIVI RUOLI

I soggetti che a vario titolo all'interno dell'Azienda concorrono alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza e collaborano alla realizzazione del PTPCT sono:

Organo di indirizzo politico-amministrativo

Il coinvolgimento dell'organo di indirizzo politico-amministrativo è fondamentale nel processo di definizione delle strategie di prevenzione della corruzione e nella elaborazione del Piano.

L'art. 1, comma 8 della Legge n. 190/2012, in particolare, prevede che l'Organo di indirizzo sia tenuto a definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che costituiscono contenuto necessario sia rispetto al Piano sia ai documenti di programmazione strategico-gestionali.

Gli obiettivi strategici devono essere elaborati tenendo conto delle peculiarità di ogni amministrazione e degli esiti del monitoraggio del Piano anche in stretto collegamento con la programmazione dell'Azienda, in particolare con il Piano della Performance.

L'organo di indirizzo politico-amministrativo per l'Azienda rappresentato dal Consiglio di amministrazione:

- o nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e assicura che lo stesso abbia piena autonomia ed effettività nello svolgimento dei compiti assegnati;
- o definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza su proposta del RPCT;
- o adotta il Piano;
- o promuove all'interno dell'Azienda la cultura della legalità e della prevenzione, sostenendo l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione all'etica pubblica rivolti a tutto il personale dipendente.

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

Il ruolo di RPCT dell'Azienda è stato assegnato alla dottoressa Bianca Thea Lupone, in considerazione delle esperienze professionali maturate, con Delibera del Consiglio di amministrazione del 9 giugno 2022 n. 35, a seguito delle dimissioni volontarie dei due dirigenti, nell'intento di evitare la concentrazione anche delle funzioni di controllo del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza nel coordinamento, amministrazione e gestione in capo alla Direzione generale.

Il RPCT svolge, ai sensi di quanto disposto all'art. 43 del Decreto legislativo 33/2013, anche il ruolo e le funzioni di Responsabile della Trasparenza.

Responsabili di Servizio - Referenti per l'attuazione del Piano

Le attività di Referenti per l'attuazione del Piano anticorruzione sono svolte dai Responsabili di Servizio, con il compito di:

- o svolgere attività informativa nei confronti del RPCT;
- o individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione (processo di mappatura e gestione del rischio);
- o concorrere alla definizione e all'attuazione delle misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- o attuare, nell'ambito dei Servizi di loro competenza, le prescrizioni contenute nel PTPCT;
- o partecipare a incontri di coordinamento convocati dal RPCT per la revisione e aggiornamento della mappatura dei processi a rischio e delle misure di prevenzione. A sua volta il RPCT può essere invitato a partecipare alle riunioni delle singole Strutture qualora, in base all'ordine del giorno, se ne ravvisi la necessità;
- o presentare al RPCT, con cadenza annuale, una relazione con le risultanze dell'attività di verifica dell'efficacia delle misure già realizzate per prevenire i fenomeni corruttivi nonché avanzare proposte di eventuali misure da adottare;
- o presentare al RPCT ogni fattispecie degna di segnalazione;
- o indicare al RPCT i dipendenti operanti nei settori maggiormente a rischio da avviare a specifici percorsi formativi;
- o verificare, insieme al RPCT e alla Direzione Generale, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici dove sono svolte attività ad alto rischio corruzione;
- o garantire l'osservanza del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Azienda.
- o applicare le misure di prevenzione indicate nel Piano e gli indirizzi elaborati e diffusi dal RPCT.

Dipendenti dell'Azienda

Il personale dipendente dell'Azienda ha il dovere di collaborazione e di informazione nei confronti del RPCT.

Nello specifico i dipendenti sono tenuti a:

- o rispettare ed osservare le prescrizioni contenute nel PTPCT, la cui violazione, ai sensi dell'art. 1,

comma 14 della Legge n. 190/2012, costituisce illecito disciplinare;

- o osservare le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Azienda e di quello nazionale;
- o nell'ambito dei concorsi, selezioni pubbliche e gare, porre particolare cura, per quanto di competenza, nell'adozione di tutte le misure idonee ad assicurare la correttezza e la trasparenza delle procedure;
- o segnalare tempestivamente al RPCT le situazioni di illecito e di irregolarità di cui vengono a conoscenza nell'ambito del proprio rapporto di lavoro;
- o comunicare i casi di personale conflitto di interesse;
- o collaborare, per quanto di loro competenza, con il Dirigente, i Responsabili di Elevata Qualificazione e il RPCT per gli adempimenti in materia di trasparenza.

Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

I componenti, nominati con delibera del Consiglio di amministrazione dell'Azienda n. 91 del 18 dicembre 2024, durano in carica tre anni.

I compiti principali attribuiti dell'OIV sono:

- o la verifica della correttezza del sistema di misurazione, di valutazione e di monitoraggio delle *Performances*;
- o la ricezione delle segnalazioni ad opera del RPCT sulle "disfunzioni" inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- o l'esame dei contenuti della relazione annuale del RPCT rispetto agli obiettivi sulla prevenzione della corruzione e della trasparenza, con la possibilità di richiedere eventuali informazioni e documenti al RPCT e di svolgere audizioni dei dipendenti;
- o la verifica della coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano della *Performance*;
- o la verifica dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza e dell'adozione di misure di prevenzione della corruzione da parte dell'Azienda;
- o la pronuncia del parere obbligatorio sul Codice di comportamento;
- o la validazione della Relazione sulla *Performance*;
- o la pronuncia sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni;
- o la verifica sul raggiungimento degli obiettivi.

L'Organismo svolge il ruolo di collegamento tra il RPCT e l'ANAC, alla quale riferisce sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza. In particolare, l'OIV ha stabilito una diretta interlocuzione con l'Organo di indirizzo dell'Azienda, con il RPCT e con gli uffici al fine di curare

l'implementazione del ciclo delle *Performances* e assicurare la piena realizzazione di tutti gli altri adempimenti affidati dalla legge.

Altri soggetti

Le disposizioni contenute del Piano si applicano anche nei confronti di tutti gli altri soggetti che, a qualunque titolo, intrattengono rapporti con l'Azienda (collaboratori e titolari di contratti di lavori, servizi e forniture). Tali soggetti osservano le misure del PTPCT e segnalano eventuali illeciti e irregolarità.

2.3.3 MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

L'attuazione della trasparenza e dell'attività di vigilanza nell'ambito dei contratti pubblici, degli incarichi e comunque in ogni settore potenzialmente esposto a fenomeni corruttivi eviteranno di aggravare i procedimenti con ricadute negative sui portatori di interesse, in coerenza all'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione (**Delibera n. 31 del 30 gennaio 2025**).

Nel corso del 2024, diversi sono stati gli incontri con il Responsabile della Protezione dei Dati per definire le attività e gli strumenti di lavoro necessari per la compliance con la normativa vigente.

Con l'approvazione del Registro del trattamento dei dati personali è stato possibile predisporre le DPIA (*Data Protection Impact Assessment*) previste dal Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR) in relazione ai processi aziendali connotati da un elevato rischio nella gestione dei dati personali.

È stato, inoltre, acquisito un applicativo informatico che nel corso del 2025 consentirà di digitalizzare la gestione del Registro dei trattamenti nonché i diversi adempimenti previsti in tema di protezione dei dati personali.

Si procederà alle nomine dei Referenti coinvolti a vario titolo e con diverse responsabilità nel processo mediante l'applicativo in cui saranno tracciate le designazioni, le notifiche delle designazioni e le accettazioni dei destinatari. Il processo sarà concluso con l'adozione di un provvedimento amministrativo di presa d'atto del Modello di gestione *data protection* di cui si è dotata l'Azienda.

Il rispetto degli obblighi previsti dal Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, in tema di Trasparenza richiede una pianificazione degli adempimenti in grado di garantire un presidio costante delle pubblicazioni. Al riguardo, la delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024, ha esplicitato il concetto di tempestività della pubblicazione precisando che i dati e i documenti devono essere pubblicati nell'immediatezza della loro adozione.

Le attestazioni positive che l'Organismo indipendente di valutazione rilascia in occasione delle verifiche previste dalla normativa forniscono una fotografia statica delle sezioni periodicamente campionate ai fini della certificazione dell'assolvimento degli obblighi. Risultano, tuttavia, spesso non presidiate né aggiornate le restanti sottosezioni dell'Amministrazione trasparente non sottoposte a verifica.

Nel corso del 2024, di fatto, le verifiche svolte internamente all'Azienda hanno evidenziato l'opportunità di azioni correttive per realizzare la tempestiva pubblicazione nelle sottosezioni dell'Amministrazione trasparente.

Le possibili azioni correttive, da avviare nel 2025, sono

1. completare i necessari aggiornamenti di dati, atti e informazioni;
2. garantire un presidio costante delle attività di pubblicazione al fine di evitare pubblicazioni non coerenti con le previsioni legislative;
3. assicurare un allineamento dell'Azienda alle recenti raccomandazioni dell'ANAC;
4. razionalizzare i contenuti veicolati all'esterno.

Saranno assicurate specifiche misure, funzionali a garantire la coerenza con le indicazioni della Delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024, individuando una specifica responsabilità per il presidio e il controllo delle pubblicazioni (nonché per gli aggiornamenti delle stesse), a cui attribuire la funzioni di Validatore, assegnando specifici obiettivi individuali finalizzati al rispetto degli obblighi di pubblicazione e collegati alla valutazione della performance dei soggetti coinvolti in tali processi, introducendo nuove forme di supporto applicativo e organizzativo nel controllo costante dello stato delle pubblicazioni.

Le ulteriori misure previste sono rappresentate dallo sviluppo della sezione open data attraverso uno specifico gruppo di lavoro, la razionalizzazione della sezione bandi di gara e contratti, l'attivazione di una sezione in Amministrazione Trasparente che consenta richieste di accesso civico semplice con modalità interattive, l'utilizzo di idonee tecniche di comunicazione per una efficace veicolazione dei contenuti all'esterno.

In coerenza alle previsioni legislative e alle indicazioni ANAC, sarà perseguita una più chiara distinzione tra le funzioni gestionali della trasparenza, riferibili alla struttura tecnica ed amministrativa, rispetto alle funzioni di controllo e di monitoraggio, attribuite al RPCT.

2.3.4 MISURE DI PREVENZIONE GENERALI

– Attività contrattuali

Il nuovo Codice dei contratti pubblici di cui al D. Lgs. n. 36/2023 è entrato in vigore il 1° aprile 2023 ed efficace a partire dal 1° luglio 2023; i principi del risultato orientano l'azione amministrativa anche nelle attività contrattuali.

Le potenziali situazioni che richiedono attenzione possono essere ricondotte a:

- a) presenza di comportamenti finalizzati ad ottenere affidamenti diretti di contratti pubblici, inclusi gli incarichi di progettazione, in elusione delle norme che legittimano il ricorso a tali tipologie di affidamenti;
- b) rischio di frazionamento o di alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto in modo tale da non superare i valori economici che consentono gli affidamenti diretti;

- c) rischio di frazionamento o alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto in modo tale da eludere le soglie economiche fissate per la qualificazione delle stazioni appaltanti;
- d) mancata attuazione alla rotazione dei soggetti affidatari, al di fuori dei casi previsti dalla normativa, disattendendo la regola generale dei "due successivi affidamenti";
- e) in caso di "appalto integrato", consentito per tutte le opere ad eccezione della manutenzione ordinaria, si potrebbero avere proposte progettuali elaborate più per il conseguimento degli esclusivi benefici e/o guadagni dell'impresa piuttosto che per il soddisfacimento dei bisogni collettivi, tali da poter determinare modifiche/varianti, sia in sede di redazione del progetto esecutivo sia nella successiva fase realizzativa, con conseguenti maggiori costi e tempi di realizzazione;
- f) rischio di possibili accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto, anche a "cascata", come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo ad altri partecipanti alla stessa gara
- g) comportamenti corruttivi ricorrendo alle modifiche e alle varianti di contratti per conseguire maggiori guadagni, a danno anche della qualità della prestazione resa, in assenza dei controlli previsti dal nuovo Codice e dei vincoli imposti dalla disciplina di settore;
- h) rischio connesso all'omissione di controlli in sede esecutiva da parte del RUP, del DL o del DEC sul corretto svolgimento delle prestazioni contrattuali per favorire l'impresa esecutrice.

Le misure che saranno avviate, nell'intento di prevenire situazioni anomale, sono:

- a) programmazione delle attività contrattuali, quale primo strumento per contrastare il rischio di frazionamenti o di alterazione del valore stimato dell'appalto, garantire la rotazione dei contraenti negli affidamenti diretti;
- b) rotazione degli operatori economici negli affidamenti sottosoglia;
- c) rotazione dei Responsabili Unici di Progetto, tenendo conto delle competenze disciplinari e delle disponibilità manifestate, anche attraverso interpellati;
- d) aggiornamento tempestivo degli elenchi, su richiesta degli operatori economici, che intendono partecipare alle gare, anche attraverso avvisi aperti;
- e) chiara e puntuale esplicitazione nella decisione a contrarre motivazioni che hanno indotto la Stazione appaltante a ricorrere alle procedure negoziate;
- f) monitoraggio delle varianti in corso d'opera che comportano: 1) incremento contrattuale intorno o superiore al 50% dell'importo iniziale; 2) sospensioni che determinano un incremento dei termini superiori al 25% di quelli inizialmente previsti; 3) modifiche e/o variazioni di natura sostanziale anche se contenute nell'importo contrattuale.

– **Codice di comportamento dei dipendenti dell’Azienda**

I Codici di comportamento nella strategia di prevenzione della corruzione tracciata dalla Legge n. 190/2012, rappresentano uno strumento volto a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell’interesse pubblico.

Il Piano e il Codice sono connessi poiché il comportamento del dipendente può sfociare in azioni illecite che fanno scattare l’attuazione delle misure; il Piano, infatti, individua misure di tipo oggettivo introducendo modalità attraverso le quali attuare le misure, il Codice crea misure di tipo soggettivo che disciplinano le regole di comportamento che ricadono sul singolo dipendente.

Le misure contenute nel Piano operano in modo trasversale all’interno dell’Azienda relativamente a tutte le aree ed i servizi gestiti, quali strumenti diretti a favorire la diffusione di comportamenti ispirati a principi di legalità ed eticità.

L’aggiornamento del Codice di comportamento rappresenta una delle azioni e misure principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato e il codice di comportamento costituisce elemento essenziale del Piano triennale per la prevenzione della corruzione.

Atteso che il Codice di comportamento dell’Azienda è stato approvato con delibera del Consiglio di amministrazione n. 5 del 26 febbraio 2021; con il Decreto Presidenziale n. 27/2022 si è dato avvio alla prima fase della procedura aperta alla partecipazione dei soggetti interessati e dei portatori di interessi.

Nel corso del 2024 il Codice di comportamento è stato allineato alle prescrizioni previste dal Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. (Delibera del Consiglio di amministrazione n. 89 del 18 dicembre 2024).

– **Disciplina del conflitto di interesse e obbligo di astensione**

Il conflitto di interesse si configura ogni qual volta il dipendente pubblico si trovi in una situazione potenzialmente idonea a minare le condizioni di imparzialità in relazione all’esercizio della sua funzione, compromettendo l’interesse pubblico generale alla legalità. In presenza di questa eventualità, anche potenziale, sussiste il dovere di astensione da parte di tutti i dipendenti, a seguito della segnalazione al Responsabile della struttura cui è assegnato, della situazione di conflitto di interesse ravvisata. L’assenza di ogni conflitto di interessi deve coprire l’intera fase procedimentale.

L’istituto dell’astensione in caso di conflitto di interesse è disciplinato da un complesso quadro normativo (articolo 6-bis della Legge 241/1990 introdotto dall’articolo 1, co. 41 della Legge n. 190/2012, articoli 6 e 7 del D.P.R. 62/2013 e articolo 42 del Decreto legislativo n. 50/2016).

Nello specifico l’Azienda, per non minare il corretto agire amministrativo in base all’obbligo di astensione, chiede al dipendente una condotta improntata ad un atteggiamento di lealtà, di diligenza, di imparzialità

ponendo a suo carico l'obbligo di comunicare al responsabile dell'ufficio/struttura di servizio quando ritiene sussistere un conflitto, anche potenziale, tra le attività del proprio ufficio/struttura e un interesse personale. La comunicazione va resa tempestivamente *in forma scritta*, prima di compiere atti e contiene ogni informazione utile a valutare la rilevanza del conflitto. Il responsabile dell'ufficio/struttura di servizio, assunte le informazioni necessarie, si pronuncia quindi sulla rilevanza del conflitto di interessi e, se necessario, provvede alla sostituzione del lavoratore che si trova nella situazione di conflitto, dandone comunicazione scritta allo stesso lavoratore.

Qualora il conflitto riguardi un capoufficio o un dirigente, la decisione è assunta dal direttore generale; qualora il conflitto riguardi il direttore generale, la decisione è assunta dal Presidente del Consiglio di amministrazione; qualora il conflitto riguardi il Presidente o un Consigliere, la decisione è assunta dal Consiglio di amministrazione.

La mancata, tardiva, incompleta o falsa comunicazione determina responsabilità disciplinare. L'intera disciplina contenuta nelle norme citate ruota intorno al principio per il quale il dipendente deve perseguire esclusivamente l'interesse pubblico, ispirando le proprie decisioni e i propri comportamenti alla cura di tale primario interesse che gli è affidato, astenendosi nel caso di situazioni astrattamente già previste e dando debita comunicazione della loro ricorrenza in concreto.

Tali situazioni, come si desume dalla delineata normativa, si verificano anche quando il titolare dell'incarico è portatore di interessi della sua sfera privata, che possono influenzare negativamente (anche solo potenzialmente) l'adempimento dei doveri istituzionali compromettendo l'imparzialità richiesta a questi. Il riferimento alla potenzialità del conflitto di interessi mostra inoltre la volontà di impedire ab origine il verificarsi di situazioni di interferenza, rendendo assoluto il vincolo dell'astensione, a fronte di qualsiasi posizione che possa, anche in astratto, pregiudicare il principio di imparzialità.

Nell'ipotesi di una situazione che potrebbe solo teoricamente compromettere l'imparzialità delle valutazioni e/o il compimento di atti istruttori che portano all'adozione di un provvedimento, il dipendente deve immediatamente astenersi dal compimento degli atti e con la stessa tempestività darne debita comunicazione. Tali obblighi, dunque, non ammettono deroghe e operano per il solo fatto che il titolare dell'incarico risulti portatore di interessi personali, che lo pongano in conflitto (anche solo potenziale) con quello generale affidato all'Amministrazione.

La disciplina dei conflitti di interesse è prevista dal Regolamento di Organizzazione, approvato con delibera del Consiglio di amministrazione n. 3 del 31 gennaio 2022.

– Conferimento di incarichi e attività extra-istituzionali

L'articolo 53 del Decreto legislativo n. 165/2001 disciplina la materia delle incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi secondo cui, in generale, i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni con rapporto di

lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o esercitare attività imprenditoriali.

I dipendenti delle pubbliche amministrazioni possono svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti, pubblici o privati, solo se autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Le amministrazioni fissano criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, in base ai quali rilasciare l'autorizzazione. Tali criteri sono diretti ad evitare che i dipendenti svolgano attività che siano vietate per legge ai lavoratori della pubblica amministrazione, che li impegnino eccessivamente, facendo trascurare i doveri d'ufficio, che comportino un conflitto d'interesse con l'attività lavorativa, pregiudicando l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite; non sono oggetti all'obbligo di autorizzazione gli incarichi elencati nel comma 6 del citato articolo 53 del Decreto legislativo n. 165/2001.

Il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi è disciplinato dal Regolamento di organizzazione. L'Azienda, ai sensi di quanto disposto all'art. 53, comma 14 del Decreto legislativo n. 165/2001, al momento del conferimento dell'incarico comunica i dati relativi agli incarichi autorizzati ai propri dipendenti nella banca dati "Anagrafe delle prestazioni" del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nel 2024 non sono pervenute segnalazioni di richieste di incarichi extra-istituzionali non autorizzati.

– **Prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici**

L'articolo 35-bis del Decreto legislativo n. 165/2001 quale misura preventiva, a tutela dell'Amministrazione, prevede il divieto per coloro che sono stati condannati, anche non definitivamente, per i reati contro la pubblica amministrazione di:

- b) far parte di commissioni, nemmeno con funzioni di segreteria, per il reclutamento del personale, di gare per l'affidamento di contratti pubblici e di concessione di benefici o vantaggi economici;
- b) essere assegnati ad uffici che svolgono attività di gestione di risorse finanziarie o di acquisto di beni e servizi o di erogazione di provvedimenti di attribuzione di vantaggi economici.

All'atto della nomina a presidente, a membro o segretario di commissioni esaminatrici di concorsi pubblici per l'accesso al pubblico impiego o di componente delle commissioni giudicatrici nelle procedure di gara, per l'affidamento di contratti pubblici di appalto o per l'erogazione di benefici è fatta sottoscrivere agli interessati, da parte dell'Azienda, apposita *dichiarazione di insussistenza di cause ostative alla nomina* nelle modalità di cui agli articoli 46 e 47 del DPR 445/2000 e ai sensi dell'articolo 35-bis del Decreto legislativo n. 165/2001, dall'art. 51 del c.p.c. e dal Decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36.

Nella formazione di commissioni di concorso o di gara deve essere garantita la terzietà, l'imparzialità e l'indipendenza della commissione.

– **Inconferibilità di incarichi dirigenziali e incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali**

Il personale a cui sono conferiti incarichi dirigenziali e incarichi amministrativi di vertice è tenuto a rilasciare apposita dichiarazione in materia di assenza di cause di inconferibilità/incompatibilità all'assunzione dell'incarico ai sensi dell'art. 20 del Decreto legislativo n. 39/2013 mediante autocertificazione resa ai sensi del D.P.R. n. 445/2000; la dichiarazione è consegnata tempestivamente al Funzionario Responsabile che provvede alla raccolta e conservazione delle stesse.

La richiesta di aggiornamento delle proprie dichiarazioni è rinnovata annualmente.

Le dichiarazioni sono pubblicate nel sito istituzionale dell'Azienda nell'apposito canale tematico Amministrazione trasparente nella sottosezione di I livello "Personale", sottosezioni di II livello "Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice" e "Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)" anche al fine di garantire un controllo esterno sulle stesse.

Nel caso di indizione di Bandi per l'attribuzione di incarichi dirigenziali, provvede ad inserire l'espressa indicazione delle cause di inconferibilità/incompatibilità.

Annualmente il Direttore Generale è tenuto ad aggiornare e rinnovare le proprie dichiarazioni ai sensi del suddetto articolo 20 del Decreto legislativo n. 39/2013.

– **Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro**

L'articolo 1, comma 42 lettera l) della Legge n. 190/2012 ha introdotto, all'articolo 53 del Decreto legislativo n. 165/2001, il comma 16-ter dove è disposto che: "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". Lo scopo di tale divieto (c.d. *pantouflage* o *revolving doors*) è quello di prevenire uno scorretto esercizio dell'attività istituzionale da parte del dipendente pubblico. Questo, infatti, attraverso l'esercizio dei suoi poteri, potrebbe precostituirsi un vantaggio lavorativo per un futuro incarico professionale presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto.

I dipendenti con poteri autoritativi e negoziali sono coloro che esercitano in modo concreto ed effettivo per conto dell'Amministrazione tali poteri per mezzo dell'emanazione di provvedimenti amministrativi e attraverso la stipula di contratti.

La predeterminazione di un vantaggio lavorativo si può configurare non solo in capo ai dirigenti ma anche in capo al dipendente che ricopre un ruolo il cui potere può incidere in modo determinante sulle decisioni oggetto del provvedimento finale.

La misura proposta prevede l'acquisizione delle dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di *pantouflage*. In particolare, all'interno dei contratti di assunzione del personale sono inserite specifiche clausole anti-*pantouflage* e sono acquisite, da parte di soggetti che rivestono qualifiche potenzialmente idonee all'intestazione o all'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, la dichiarazione di impegno a rispettare tale divieto.

Oltre alle dichiarazioni da parte del dipendente, l'Azienda acquisisce anche la dichiarazione dell'operatore economico - in base all'obbligo previsto all'interno dei bandi o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici - di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016.

In relazione a tale misura l'Azienda, in relazione alle procedure di approvvigionamenti di beni, servizi e lavori, acquisirà, mediante la presentazione da parte di tutti i soggetti in sede di partecipazione ad una procedura di approvvigionamento del Documento di gara unico europeo (DGUE), espressa dichiarazione riguardante l'assenza della fattispecie di cui all'art. 53 comma 16-ter del Decreto legislativo 165/2001 "attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro – *pantouflage* o revolving door" (vedi dichiarazione di cui al punto 7, parte III, sez. C del DGUE). Tale dichiarazione, resa attraverso il DGUE, è necessaria per tutti i partecipanti alle gare di appalto pena l'esclusione dalla procedura stessa. In aggiunta a quanto in precedente indicato, inoltre, nei contratti di appalto sarà riportata come clausola di risoluzione contrattuale la violazione dell'art 53 comma 16-ter del Decreto legislativo 165/2001.

L'Azienda effettuerà verifiche in via prioritaria nei confronti dell'ex dipendente che non abbia reso la dichiarazione d'impegno.

Nell'ambito delle proprie verifiche, l'azienda raccoglierà informazioni utili ai fini della segnalazione ad ANAC circa l'eventuale violazione del divieto di *pantouflage*, anche attraverso l'interrogazione di banche dati, liberamente consultabili o cui l'ente abbia accesso per effetto di apposite convenzioni nonché per lo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali.

Qualora il dipendente abbia reso la dichiarazione di impegno al rispetto del divieto, l'azienda può svolgere un controllo ordinario su un campione.

Tali verifiche possono essere svolte preliminarmente mediante la consultazione delle banche dati nella disponibilità delle amministrazioni.

Nel caso in cui pervengano segnalazioni circa la violazione del divieto di *pantouflage* da parte di un ex dipendente, al fine di scoraggiare segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o contenenti informazioni del tutto generiche, il RPCT prende in esame solo quelle ben circostanziate. Qualora la segnalazione riguardi un ex dipendente che abbia reso la dichiarazione il RPCT- ferma restando la possibilità di consultare le banche dati disponibili presso l'amministrazione - previa interlocuzione con l'ex dipendente, può trasmettere una

segnalazione qualificata ad ANAC. Nell'ipotesi in cui, invece, non sia stata resa detta dichiarazione, il RPCT, innanzitutto sente l'ex dipendente e, se necessario, procede con segnalazione qualificata.

– Rotazione del personale

La rotazione ordinaria del personale nei settori particolarmente esposti alla corruzione, ma anche del personale che svolge la sua attività lavorativa nelle aree meno soggette a rischio, è una misura organizzativa preventiva di importante rilevanza perché volta ad evitare che si possano consolidare delle posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività a rischio e che si possa configurare la permanenza dei dipendenti nella medesima attività o funzione.

La rotazione del personale deve essere attuata garantendo tuttavia la continuità dell'azione amministrativa e della professionalità acquisite in determinati settori e in particolar modo in quelli tecnici.

L'Azienda presenta al momento un contingente professionale non ampio, con un numero limitato di dipendenti con specifiche professionalità; pertanto, una rotazione sistematica del personale non potrebbe trovare applicazione.

Il Regolamento di organizzazione prevede, tra i principi, anche la segregazione delle funzioni, escludendo che i poteri di progettazione, proposta, selezione, adozione del provvedimento o approvazione del contratto siano concentrati in un unico funzionario o responsabile.

– Formazione del personale

La formazione del personale sulle attività e i procedimenti sensibili alla corruzione amministrativa rappresenta uno dei più rilevanti strumenti gestionali per prevenire il rischio di fenomeni corruttivi. Attraverso l'attività formativa, infatti, si vuole porre l'attenzione a che l'azione amministrativa sia orientata al rispetto della legalità.

Gli obblighi di formazione sono previsti da specifiche disposizioni, contenute nell'articolo 1, comma 5, lettera b), comma 8, comma 10, lettera c) e comma 11 della Legge n. 190/2012. In tal senso l'articolo 15, comma 5, del D.P.R. n. 62/2013 testualmente recita: *“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”*.

Le attività formative devono riguardare anche l'ambito della trasparenza con particolare riguardo agli obblighi di pubblicazione dei dati.

In stretta correlazione con l'ambito della trasparenza e degli obblighi di pubblicità è anche la tutela dei dati personali; come previsto dall'articolo 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) n. 2016/679, la formazione è rivolta a tutti i dipendenti e ai collaboratori presenti nell'Amministrazione.

Un'efficace attività formativa in materia di privacy costituisce, infatti, un momento rilevante per il sistema di gestione della tutela dei dati personali, in grado di dare concretezza al principio di accountability inteso come capacità di adottare misure di sicurezza idonee ed efficaci per l'ambiente di lavoro.

La programmazione delle attività di formazione in tema di anticorruzione e trasparenza viene delineata in modo da coinvolgere tutto il personale e non unicamente i dipendenti operanti nei settori considerati più "a rischio corruzione", al fine di garantire un'adeguata e diffusa formazione e conoscenza.

La formazione per tutto il personale dell'Azienda è assicurata mediante:

- b) percorsi formativi "in house", anche con la formazione a distanza (FAD);
- b) percorsi formativi esterni realizzati da Enti o Società specializzati nella formazione del personale delle pubbliche Amministrazioni piuttosto che da altri Enti pubblici.

– Tutela dei soggetti che effettuano segnalazioni di illecito (tutela del *whistleblower*)

La disciplina della protezione del segnalante è stata rivisitata, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, dal D. Lgs. n. 24/2023 divenuto efficace a partire dal 15 luglio 2023.

Essa rientra a pieno titolo nella presente trattazione dato che la protezione di colui che segnala le violazioni è strumento fondamentale per contrastare e prevenire la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore sia pubblico sia privato.

La protezione si concretizza attraverso la tutela della riservatezza e la tutela dalle eventuali ritorsioni nei riguardi del medesimo segnalante e il D. Lgs. n. 24/2023 ha apportato svariate novità sia in relazione all'ambito soggettivo sia in relazione all'ambito oggettivo di applicazione della disciplina.

Con **Delibera 78 del 21 dicembre 2023** è stato approvato l'atto organizzativo per la definizione delle procedure di presentazione e gestione delle segnalazioni interne (Whistleblowing), previa informativa alle organizzazioni sindacali contenente gli elementi essenziali che connotano gli adempimenti previsti dalla normativa ai fini dell'attivazione del canale interno di segnalazione.

In base a quanto previsto dall'art 4, comma 5, del Dlgs 24/2023, che in attuazione della Direttiva comunitaria 2019/1937, *ha fornito una disciplina organica e uniforme finalizzata alla tutela del whistleblower*, l'Azienda in qualità di soggetto pubblico obbligato alla nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ha affidato a quest'ultima, nella persona della sottoscritta (Delibera del Consiglio di amministrazione n. 35 del 9 giugno 2022), la gestione del canale di segnalazione interna.

La Responsabile, preliminarmente alle attività di gestione delle segnalazioni, provvede a:

- rendere disponibili informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per le segnalazioni esterne;
- esporre e rendere facilmente visibili nei luoghi di lavoro le informazioni di cui al punto precedente avendo cura che tali informazioni siano accessibili anche alle persone che pur non frequentando i luoghi

di lavoro intrattengono un rapporto giuridico con l'Azienda, in una delle forme previste dal D. Lgs. n. 24/2023;

- pubblicare le suddette informazioni in una sezione dedicata del sito istituzionale aziendale.

Sono oggetto di segnalazione le informazioni sulle violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica e possono riguardare le violazioni del diritto nazionale o del diritto UE, già commesse, o non ancora commesse, quando si abbiano elementi concreti per ritenere che saranno commesse.

Non possono essere segnalate le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività, nonché le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.

La Responsabile, acquisita la segnalazione attraverso il canale interno, procede a:

- rilasciare, attraverso il sistema, alla persona che effettua la segnalazione l'avviso di ricevimento entro sette giorni dalla data di ricezione;
- eseguire le attività necessarie ad una prima verifica e analisi della segnalazione finalizzata ad un controllo preliminare di ammissibilità con eventuali richieste al whistleblower di integrazioni alla segnalazione, al fine di una più puntuale definizione dei contenuti e delle circostanze, con conseguente sospensione dei termini temporali;
- avviare l'istruttoria sui fatti e sulle condotte oggetto della segnalazione, acquisire la documentazione aggiuntiva presso le unità organizzative aziendali con l'adozione di tutte le precauzioni necessarie per non compromettere la tutela della riservatezza della persona che effettua la segnalazione;
- mantenere nella fase di istruttoria l'interlocuzione con la persona che effettua la segnalazione per acquisire chiarimenti e informazioni ulteriori;
- fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- disporre l'archiviazione della segnalazione nei casi in cui ricorrano le condizioni previste dalla normativa;
- coinvolgere i soggetti istituzionalmente competenti, in caso di fondatezza della segnalazione, nel
- pieno rispetto della tutela della riservatezza del segnalante, come previsto dalla normativa.

La segnalazione e la documentazione a questa allegata sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990. Il nuovo decreto dispone espressamente l'esclusione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata anche dall'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e ss. del Decreto legislativo n. 33/2013.

Non devono essere fornite informative ai vari soggetti interessati diversi dalla persona che effettua la segnalazione nella fase di acquisizione della medesima segnalazione e della eventuale successiva istruttoria. La tutela viene meno in caso di accertata responsabilità del segnalante a titolo di calunnia, diffamazione. Laddove, all'esito dell'istruttoria sulla segnalazione si avvii un procedimento nei confronti di uno specifico soggetto segnalato, a quest'ultimo va, di converso, somministrata apposita informativa.

Per consentire la gestione informatizzata delle segnalazioni l'Azienda ha messo a punto una piattaforma, operativa ed accessibile utilizzando il seguente link: <https://wb.adisurcampania.it>

La soluzione applicativa già adottata dall'Azienda per il canale interno di segnalazione è risultata pienamente conforme alle disposizioni in materia di whistleblowing.

Il gestore del canale delle segnalazioni è ISWEB S.p.A. e la piattaforma adibita alla gestione delle segnalazioni è realizzata tramite il software "GlobaLeaks" ed è conforme alla legge sulla tutela dei segnalanti (come confermato dal medesimo fornitore).

Il Titolare del trattamento ha adottato un impianto informativo composto dall'informativa ex artt. 13,14 GDPR e dall'Informativa sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali - whistleblowing, pubblicate nella sezione dedicata in Amministrazione Trasparente.

- pieno rispetto della tutela della riservatezza del segnalante, come previsto dalla normativa.

La conservazione dei dati è effettuata in una forma che consente l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Per il controllo sul funzionamento del canale di segnalazione sono stati effettuati test di verifica, con esito positivo.

Ad oggi non risulta pervenuta alcuna segnalazione.

Modalità e termini di conservazione dei dati, appropriati e proporzionati in relazione alla procedura di *whistleblowing* e alle disposizioni di legge

Ai sensi del Decreto legislativo n. 24/2023, l'Azienda, in quanto soggetto pubblico che provvede all'istituzione del canale di segnalazione interna, si configura come titolare del trattamento.

Al contempo, i soggetti che gestiscono le segnalazioni devono, laddove, si tratti di soggetti interni, essere espressamente autorizzati al trattamento dei dati personali e destinatari di una specifica formazione in materia di privacy.

Nello specifico, in relazione all'assetto organizzativo interno all'Azienda, le autorizzazioni al trattamento dei dati devono ricomprendere tutte le persone che sono coinvolte nella gestione delle segnalazioni (si pensi al

caso in cui erroneamente la segnalazione invece di pervenire attraverso il canale interno pervenga tramite protocollo).

Nel caso di specie, quindi, il trattamento dei dati personali sarà rigidamente orientato, come definito dall'ANAC, al rispetto dei seguenti principi:

- liceità e correttezza;
- limitazione della finalità;
- adeguatezza, pertinenza e necessità rispetto alle finalità per le quali sono trattati (minimizzazione dei dati). A tal riguardo, il decreto precisa che i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio;
- esattezza;
- conservazione dei dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione;
- integrità, disponibilità e riservatezza (il ricorso a strumenti di crittografia nell'ambito dei canali interni di segnalazione, è di regola da ritenersi una misura adeguata a dare attuazione, fin dalla progettazione e per impostazione predefinita, ai principi di integrità e riservatezza).

Attesa la disponibilità di un canale interno di segnalazione conforme alle prescrizioni previste dalla normativa vigente, saranno avviate le seguenti attività:

- esecuzione di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati al fine di individuare ed applicare le necessarie misure tecniche funzionali a ridurre i rischi connessi al trattamento dei dati;
- predisposizione e messa a disposizione di un'informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione sul sito istituzionale e nella piattaforma prevista per il canale interno di segnalazione;
- aggiornamento del registro delle attività di trattamento in relazione al canale interno delle segnalazioni e alla relativa gestione delle segnalazioni;
- monitoraggio e aggiornamento periodico delle misure di sicurezza adottate in relazione a tutte le attività e alle unità organizzative aziendali coinvolte, a vario titolo, nella gestione diretta e indiretta delle segnalazioni.

2.3.5 MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE

Uno degli obiettivi del Piano riguarda necessariamente e opportunamente la prevenzione della corruzione e il rafforzamento della trasparenza amministrativa.

Il legislatore, sin dall'entrata in vigore del Decreto legislativo n. 33/2013, ha previsto che nei PTPCT sia predisposta una specifica programmazione, da aggiornare annualmente, in cui definire i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione, ivi comprese le misure organizzative per assicurare la

regolarità e la tempestività dei flussi informativi. In tale programmazione rientra anche la definizione degli obiettivi strategici.

La promozione di maggiori livelli di trasparenza, infatti, costituisce obiettivo strategico di ogni amministrazione che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

Al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, caratteristica essenziale è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili di ognuna delle citate attività (elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati e monitoraggio sull'attuazione degli obblighi).

L'Azienda conferma l'individuazione delle misure specifiche di prevenzione del rischio definite nel Piano 2024, in cui sono riportati i procedimenti più a rischio dell'Azienda con le relative attività sensibili e le misure di prevenzione dei potenziali rischi. Le misure di prevenzione sono state tutte attuate al 31 dicembre 2023 e ad oggi risultano ancora operative.

Il presente Piano riporta le aree a rischio di corruzione, come di seguito descritto:

- a) acquisizione e gestione del personale;
- b) contratti pubblici;
- c) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- d) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

L'attuazione delle misure programmate nel Piano si basa sul metodo della partecipazione e della consultazione dei diversi soggetti interessati quali il personale dell'Azienda, i destinatari dell'azione amministrativa e ogni altro portatore di interesse dell'Azienda.

Il RPCT garantisce la verifica dell'attuazione delle azioni e delle misure previste dal Piano dandone informazione con la Relazione annuale.

Vengono di seguito riportate le più significative misure programmate per l'annualità 2024, e opportunamente replicabili nell'annualità 2025, riguardanti le aree a più elevato rischio corruzione:

- a. Diffusione, attraverso informazione e formazione, del PTCT
- b. Pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente e comunicazione a tutto il personale dipendente;
- c. Aggiornamento periodico della sezione trasparenza del sito come misura a sostegno delle attività di prevenzione della corruzione;
- d. Semplificazione dei processi, al fine di ridurre tempi, oneri documentali, adempimenti non essenziali a carico degli studenti, dei fornitori, dei prestatori d'opera, dei dipendenti;
- e. Monitoraggio dei tempi procedurali legati sia alla fase di affidamento sia alla fase di esecuzione dei contratti pubblici e monitoraggio dell'avanzamento finanziario e fisico degli interventi;
- f. Formazione specifica dei RUP e del personale coinvolto nell'affidamento e nell'esecuzione dei contratti pubblici in relazione ai casi concreti di contratti stipulati con riferimento al regime

normativo del nuovo Codice dei Contratti;

- g. Adozione e diffusione di circolari esplicative destinate ai Servizi aziendali per orientare comportamenti e scelte aziendali volte alla minimizzazione dei rischi in procedimenti aventi ad oggetto procedure particolarmente esposte ad incertezze;
- h. Stipula di patti di integrità e previsione negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito, di accettazione degli obblighi, in capo all'affidatario, ad adottare le misure antimafia e anticorruzione ivi previste in sede di esecuzione del contratto;
- i. misure destinate alla promozione della trasparenza lungo l'intero ciclo di vita dei contratti pubblici;

La Legge n. 190/2012 dedica particolare attenzione al tema della formazione del personale come strumento fondamentale per la lotta al rischio corruttivo nell'azione della Pubblica Amministrazione.

L'Azienda riconosce l'importanza di una formazione del personale, a vario titolo coinvolto in aree di attività interessate dal rischio corruttivo, che dovrà essere sensibilizzato sui temi contenuti nel presente Piano e sull'importanza del rispetto delle indicazioni ivi contenute, sulle diverse fattispecie del reato di corruzione e sulle connesse responsabilità penali personali, nonché sui risvolti sul piano disciplinare in caso di violazione degli obblighi contenuti nel Piano.

Nell'ambito del Piano di formazione previsto dall'art. 7-bis del Decreto legislativo n. 165/2001, è stata attuata nel 2023 e nel 2024 e sarà rinnovata nelle annualità successive una misura finalizzata a coinvolgere progressivamente la totalità dei dipendenti di ruolo in una formazione specifica in materia di anticorruzione e trasparenza.

2.3.6 LA MISURA DELLA TRASPARENZA

La trasparenza nei confronti dei cittadini e dell'intera collettività rappresenta uno strumento essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento delle pubbliche amministrazioni, favorendo il controllo sociale sull'attività pubblica per mezzo di una sempre più ampia accessibilità e conoscibilità dell'operato dell'Azienda e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La pubblicazione dei dati in possesso dell'Amministrazione consente di favorire la partecipazione dei cittadini allo scopo di assicurare la conoscenza dei servizi resi, le caratteristiche quantitative e qualitative e le modalità di erogazione anche al fine di prevenire fenomeni di corruzione.

Nel presente Piano sono individuate le misure e gli strumenti di attuazione degli obblighi di trasparenza e pubblicazione ai sensi della normativa vigente.

2.3.6.1 OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI TRASPARENZA

La prima misura che orienta il Piano in materia di trasparenza è rappresentata dall'esigenza di rafforzare trasversalmente tale principio nell'azione amministrativa.

In tal senso, sarà garantita continuità amministrativa, dando piena attuazione agli strumenti adottati dall'Azienda a fine anno 2023, quali la semplificazione della soluzione informatica destinata alla pubblicazione degli atti amministrativi collegiali e monocratici e le *Indicazioni operative per le pubblicazioni nella sezione Amministrazione trasparente* di cui al Decreto Dirigenziale n. 1608/1563 del 22 dicembre 2023. La gestione dei processi di pubblicazione obbligatoria ai fini della trasparenza è assicurata come segue:

- con le attività svolte da singoli Dipendenti/Referenti competenti per le pubblicazioni ai fini di trasparenza, appositamente formati, e operativi presso ciascun Servizio aziendale;
- con l'intensificazione delle attività di monitoraggio del Responsabile della Prevenzione e della Corruzione da svolgersi con cadenza semestrale e con la somministrazione ai Responsabili di Servizio di check list di controllo/autocontrollo.

2.3.6.2 DATI OGGETTO DI PUBBLICAZIONE OBBLIGATORIA

L'Azienda pubblica nel canale tematico di *Amministrazione trasparente* del proprio sito istituzionale www.adisurcampania.it le informazioni, i dati e i documenti su cui vige l'obbligo di pubblicazione ai sensi della normativa vigente in materia. Tale canale è suddiviso in sezioni e in sottosezioni di primo, secondo e terzo livello.

Trova conferma l'elenco dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria, ai sensi di quanto previsto dal d.lgs. n. 33/2013 come modificato e integrato dal Decreto legislativo 97/2016.

Le informazioni e i documenti in *Amministrazione trasparente* sono pubblicati in formato aperto e possono essere riutilizzati e rielaborati da parte di chiunque sia interessato. Nella pubblicazione dei dati, dei documenti e di tutto il materiale soggetto agli obblighi di trasparenza, è garantito il rispetto della normativa sulla tutela e il trattamento dei dati personali.

Il RPCT nell'ambito della trasparenza svolge un'attività di controllo, coordinamento e monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione assicurando completezza, chiarezza e aggiornamento dei dati.

Il canale *Amministrazione trasparente* dell'Azienda comprende sottosezioni sia con contenuti pubblicati manualmente sia con contenuti generati automaticamente tramite apposite funzionalità collegate con la piattaforma di redazione degli atti.

Il d.lgs. n. 33/2013 prevede un termine di mantenimento dei dati in pubblicazione in *Amministrazione Trasparente* pari a 5 anni.

La piena attuazione della trasparenza comporta anche che le amministrazioni e gli enti prestino la massima cura nella trattazione delle istanze di accesso civico "semplice" e generalizzato.

Tutte le informazioni necessarie per consentire l'esercizio di entrambi i diritti vanno pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale.

2.3.7 IL REGISTRO DEGLI ACCESSI

L'Azienda, in attuazione della deliberazione ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016, ha provveduto a predisporre il registro delle domande di accesso civico "*semplice*" e "*generalizzato*" contenente l'elenco delle richieste con oggetto, data, esito e la relativa modulistica per la richiesta di accesso civico.

L'informativa sull'accesso civico, la relativa modulistica e il registro delle domande di accesso civico sono pubblicate in *Amministrazione trasparente* nella sottosezione di I livello "*Altri contenuti*", sottosezione di II livello "*Accesso civico*".

2.3.8 TRASPARENZA E PRIVACY (DISCIPLINA SUL TRATTAMENTO E LA TUTELA DEI DATI PERSONALI REG. UE 679/2016)

A decorrere dal 25 maggio 2018 è diventato definitivamente applicabile in tutto il territorio europeo il Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e alla libera circolazione di tali dati. La nuova normativa introduce alcune rilevanti novità volte a garantire un elevato livello di tutela degli interessati con un approccio incentrato sulla responsabilizzazione dei soggetti che trattano i dati anche allo scopo di adeguare la protezione degli stessi all'evoluzione degli strumenti usati nell'amministrazione digitale e di renderla compatibile con gli obblighi di pubblicazione previsti dal Decreto legislativo n. 33/2013. Fra le novità introdotte dal Regolamento europeo, quelle principali riguardano l'introduzione della nuova figura del Responsabile della Protezione dei Dati (RPD).

L'Azienda si è dotata, a partire dal mese di aprile 2020, di un Responsabile esterno.

Nel corso del 2023, è stato rinnovato il Responsabile della Protezione dei Dati; il passaggio di consegne con il precedente DPO e l'acquisizione della documentazione ha fatto emergere la necessità di procedere ad una organica revisione e aggiornamento dell'intero sistema di adempimenti *data protection*.

Sono state fissate delle riunioni, in modalità call-conference, con i singoli responsabili delle attività aziendali, al fine di verificare l'aggiornamento degli adempimenti in materia di *data protection*, partendo dal registro dei trattamenti; per tale aggiornamento, si è reso necessario assicurare univocità dei criteri di individuazione delle basi giuridiche del trattamento, dell'articolazione per unità organizzative, dell'appropriatezza dei richiami normativi e delle modalità del trattamento affiancando competenze specialistiche, nel rispetto delle attribuzioni legislative delle funzioni di Responsabile della Protezione dei Dati, a tutela della conformità dei trattamenti e delle responsabilità del titolare. Con l'approvazione del Registro del trattamento dei dati personali è stato possibile predisporre le DPIA (Data Protection Impact Assessment) previste dal Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR) in relazione ai processi aziendali connotati da un elevato rischio nella gestione dei dati personali.

E' stato elaborato e pubblicato un avviso pubblico di consultazione preliminare, nel rispetto della normativa in materia di contratti pubblici, per individuare eventuali soluzioni applicative utili a gestire, con modalità

semplificate, dematerializzate e digitali il processo di aggiornamento continuo e di revisione periodica dei registri disciplinati dalla normativa in materia di trattamento dei dati, nonché le nomine e le designazioni degli incaricati; due imprese hanno presentato soluzioni che sono state esaminate dal Servizio Informatico, applicativi, transizione digitale, in collaborazione con il Responsabile della Protezione dei dati. E' stato, inoltre, acquisito un applicativo informatico che nel corso del 2025 dovrà consentire una gestione, prevalentemente informatica, degli adempimenti previsti in tema di protezione dei dati personali. Si procederà alle nomine dei Referenti coinvolti a vario titolo e con diverse responsabilità nel processo mediante l'applicativo in cui saranno tracciate le designazioni, le notifiche delle designazioni e le accettazioni dei destinatari. Il processo sarà concluso con l'adozione di un provvedimento amministrativo di presa d'atto del Modello di gestione data protection di cui si è dotata l'Azienda.

2.3.9 MONITORAGGIO SUGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Il monitoraggio è stato attuato sia attraverso una verifica generale sulla correttezza dei dati pubblicati in *Amministrazione Trasparente* sia attraverso la verifica di alcune sottosezioni ed è stato riscontrato uno buono stato di aggiornamento in relazione agli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa. L'effettività degli adempimenti in materia di trasparenza ai sensi della Legge n. 190/2012 e del Decreto legislativo n. 33/2013 viene attestata annualmente dall'OIV.

L'Azienda provvede alla regolare pubblicazione delle attestazioni degli OIV, complete della griglia di rilevazione e della scheda di sintesi, in *Amministrazione trasparente* nella sottosezione di I livello "*Controlli e rilievi sull'amministrazione*", sottosezione di II livello "*Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe*", sottosezione di III livello "*Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga*".

Il monitoraggio degli obblighi di pubblicazione ai fini della Trasparenza sarà finalizzato nel corso del 2025 a superare la gestione contingenziale delle pubblicazioni in relazione alle sezioni e sottosezioni campionate in occasione delle verifiche dell'Organismo Indipendente di valutazione per assumere carattere di trasversale ordinarietà nella gestione dei processi aziendali, anche mediante una razionalizzazione dell'organizzazione interna.

2.3.10 DATI ULTERIORI

L'articolo 7-bis, comma 3, del Decreto legislativo n. 33/2013 e l'articolo 1, comma 9, lett. f), della Legge n. 190/2012 prevede che le Amministrazioni pubblichino in *Amministrazione Trasparente* nella sottosezione di I livello "*Altri contenuti*", sottosezione di II livello "*Dati ulteriori*", i dati, le informazioni e i documenti ulteriori che non sono soggetti all'obbligo di trasparenza.

La pubblicazione deve avvenire rendendo in forma anonima i dati personali eventualmente presenti.

Nel corso del 2025 verrà effettuata un'attività volta all'individuazione dei dati e delle informazioni da inserire in tale sezione.

2.3.11 CAMPO DI APPLICAZIONE DEL PIANO

Il presente Piano si applica a tutto il personale in servizio presso l'Azienda, sia esso a tempo determinato, o indeterminato.

Le disposizioni del presente Piano si applicano, altresì, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ivi inclusi gli studenti titolari di contratti di collaborazione a tempo parziale o stagisti nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione disciplinate nel PTPCT costituisce illecito disciplinare (Legge n. 190/2012, art. 1, comma 14).

Al fine di consentire il monitoraggio da parte dell'ANAC e rispondere alle esigenze di partecipazione democratica all'azione amministrativa e di lotta alla corruzione, il Piano 2023-2025 è trasmesso all'Autorità come previsto dall'art. 1, comma 8, della Legge 190/2012 e pubblicato nel sito istituzionale dell'Azienda.

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 PRIORITA' E FABBISOGNI

La struttura organizzativa vede ancora la necessità di consolidare competenze professionali dirette a sostenere il percorso di innovazione e di sviluppo dei servizi agli studenti, estendere funzioni specialistiche in coerenza con i programmi e gli interventi dell'Azienda nonché assicurare funzioni di controllo, prevenzione dei rischi, conformità tecnica e normativa.

I servizi innovativi sono rappresentati dalla digitalizzazione dei servizi agli studenti, da capacità aggiuntive di progettazione e di affidamento di residenze e mense, dal consolidamento delle competenze di analisi economico finanziaria negli investimenti e nei contratti di durata, dall'adeguamento della tutela dei dati, dall'estensione delle forme di comunicazione e informazione agli studenti, dallo sviluppo dei sistemi di controllo interno, dall'incremento del personale dedicato a procedure aperte sopra soglia e al relativo contenzioso, dalla conservazione e gestione dei documenti, in forma analogica e digitale, dall'introduzione progressiva della certificazione di qualità ai processi aziendali.

L'attuale quadro normativo attribuisce centralità al fabbisogno triennale di personale che diviene il fondamentale strumento per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed ai principi di efficienza, economicità, produttività.

Il giudice contabile (Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, deliberazione 13 luglio 2018, n. 111) ha confermato il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica richiamato dall'articolo

6, Decreto legislativo n. 165/2001, dove si afferma che *“la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”*, valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Corte dei conti, Sezione Autonomie, deliberazione 27/2015).

Le esigenze di ampliare i servizi agli studenti – borse di studio, residenze, mense, aule studio – assicurare la copertura di tutti gli idonei beneficiari, realizzare nel triennio un programma degli investimenti, interamente finanziato, di oltre quarantotto milioni di euro comportano la necessità di adottare soluzioni organizzative, gestionali e di controllo innovative, diffuse in realtà produttive differenti per dimensioni industriali e complessità operative.

La presenza di ventinove operatori esperti su di un numero complessivo di settantasei dipendenti, con un'elevata anzianità anagrafica e retributiva, che in prevalenza hanno assolto il solo diritto - dovere all'istruzione, all'interno di un Ente che non ha la gestione diretta né della produzione dei pasti, né delle pulizie, né della vigilanza delle strutture abitative costituisce un elemento che differenzia l'organizzazione dell'Azienda rispetto agli altri organismi per il diritto allo studio, in Italia e in Europa.

3.2 Media triennio 2011 – 2013

L'articolo 1, comma 557-quater della Legge 296/2006 dispone che a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale di fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione stessa.

L'Azienda per effetto della Legge 18 maggio 2016, n. 12 è subentrata nei rapporti attivi e passivi dei precedenti sette enti per diritto allo studio, successivamente alla liquidazione disposta il 31 dicembre 2017; tale media, calcolata dai rendiconti analogici archiviati, si estende per trasparenza benché non sia immediata l'applicazione all'Azienda, essendo stata costituita il 1° gennaio 2018.

Per alcuni Enti disciolti e per determinate annualità non è stato possibile recuperare le informazioni, a causa di interruzioni della continuità finanziaria e di alterazioni della regolarità amministrativa.

Il limite da rispettare per le spese di personale, assumendo i dati parziali disponibili quale media dei costi sostenuti nel triennio 2011-2013 al lordo degli oneri derivanti da rinnovi CCNL intervenuti dopo il 2004, è pari ad euro 6.664.601 (Tabella 3).

Tabella 13 - Valori medi triennio 2011 – 2013 spesa del personale

ADISU	2011	2012	2013
FEDERICO II	3.977.530,62 €	3.691.467,54 €	3.343.746,67 €
CDA+REVISORI	32.988,96 €	62.454,76 €	73.298,67 €
SALERNO	1.569.413,58 €	1.885.225,62 €	1.864.384,81 €
CDA+REVISORI	50.613,46 €	61.773,08 €	18.883,22 €
L'ORIENTALE	838.494,21 €	675.553,49 €	1.021.491,91 €
CDA+REVISORI	59.980,71 €	60.630,46 €	50.623,41 €
PARTHENOPE	-	-	-
CDA+REVISORI	-	-	-
SECONDA UNIVERSITA' DI NAPOLI	682.742,85 €	-	-
CDA+REVISORI	98.486,83 €	-	-
BENEVENTO	276.024,98 €	167.726,70 €	-
CDA+REVISORI	45.199,83 €	47.721,77 €	//
SUOR ORSOLA	-	-	-
Totale personale	7.344.206,24 €	6.419.973,35 €	6.229.623,39 €
Totale cda + revisori	287.269,79 €	232.580,07 €	142.805,30 €
TOTALE GENERALE	7.631.476,03 €	6.652.553,42 €	6.372.428,69 €
MEDIA personale	6.664.601,00		

3.3 Spesa per il personale e facoltà assunzionali derivanti da turn over

Le facoltà assunzionali possono essere esercitate nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, commi 557 e seguenti della Legge 296/2006, applicando, per il calcolo delle facoltà assunzionali l'articolo 3 del Decreto-legge n. 90/2014 ovvero il criterio del *turn over*.

Il citato articolo 3, comma 5, del Decreto-legge n. 90/2014 stabilisce che, a decorrere dall'anno 2018, le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.

Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, della legge n. 296/2006.

Il calcolo delle economie derivanti dalle cessazioni dal servizio e utilizzabili per le facoltà assunzionali previste dalla vigente normativa è stato effettuato sulla base delle indicazioni fornite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica con la circolare n. 11786/2011, calcolando per ciascuna componente del personale (dirigenti e categorie) la retribuzione fondamentale come disciplinata dai rispettivi CCNL, cui è stato sommato il valore medio del trattamento economico accessorio e gli oneri riflessi. Su tale aspetto si richiamano le indicazioni fornite dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con circolare n. 12/2015, con la quale è stato precisato che sia le economie da cessazione sia gli oneri conseguenti alle assunzioni vanno determinati tenendo conto del trattamento economico complessivo, ivi compreso quello accessorio.

Circa il calcolo del valore medio del trattamento economico accessorio si fa riferimento al parere del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato protocollo n. 179877 del 1° settembre 2020.

Come indicato dalla citata Circolare della funzione pubblica n. 11786 del 22 febbraio 2011, il trattamento economico fondamentale deve tenere conto della categoria economica di ingresso del cessato. La situazione delle cessazioni 2024 -2026 è così definita:

CESSAZIONI 2024									
Qualifica	Cessazioni	Tabellare (13 mensilità)	media accessorio compreso risultato	I.V.C. 2022 - I.V.C. 2024		Totale	Oneri riflessi (35,273%)	Totale individuale	Totale generale
Dirigenti	0	47.015,80	90.000,00	1.809,86		138.825,66	48.967,98	187.793,64	0
categoria economica di ingresso	Cessazioni	Tabellare (13 mensilità)	Indennità Comparto	I.V.C. 2022 - I.V.C. 2024	Media accessorio pro quota storicizzato	Totale	Oneri riflessi (35,273% sul tabellare e 32,393% su altre voci)	Totale individuale	Totale generale
Comparto									
D1/D3/Funz. *	3	25.146,68	622,80	967,98	12.091,50	38.828,96	13.302,09	52.131,05	156.393,16
C1/Istr **	1	23.175,62	549,60	891,93	12.091,50	36.708,65	12.558,49	49.267,15	49.267,15
B1/B3/Op Es ***	4	20.620,73	471,72	801,58	12.091,50	33.985,53	11.602,81	45.588,34	182.353,38
Totale comparto									388.013,68

* un funzionario ha esercitato nel 2023 la facoltà di conservare il posto di lavoro durante il periodo di prova, per cui nel 2024 possono essere svincolate le relative risorse;

** un istruttore è cessato al 31 dicembre 2024 e, pertanto, la sua cessazione può essere considerata interamente nel 2025;

*** un operatore esperto è cessato fine anno 2023 e, pertanto, la sua cessazione può essere considerata interamente nel 2024.

CESSAZIONI 2025									
Qualifica	Cessazioni	Tabellare (13 mensilità)	media accessorio compreso risultato	I.V.C. 2022 - I.V.C. 2024 - I.V.C. 2025		Totale	Oneri riflessi (35,273%)	Totale individuale	Totale generale
Dirigenti	0	47.015,80	90.000,00	2.279,94		139.295,74	49.133,79	188.429,53	0
categoria economica di ingresso	Cessazioni	Tabellare (13 mensilità)	Indennità Comparto	I.V.C. 2022 - I.V.C. 2024 - I.V.C. 2025	Media accessorio pro quota storicizzato	Totale	Oneri riflessi (35,273% sul tabellare e 32,393% su altre voci)	Totale individuale	Totale generale
Comparto									
D1/D3/Funz.	2	25.146,68	622,80	1.219,40	12.091,50	39.080,38	13.383,53	52.463,92	104.927,83
C1/Istr	2	23.175,62	549,60	1.123,72	12.091,50	36.940,44	12.633,58	49.574,02	99.148,04
B1/B3/Op Es *	1	20.620,73	471,72	999,96	12.091,50	34.183,91	11.667,07	45.850,99	45.850,99
Totale comparto									249.926,86

* un operatore cesserà il 31 dicembre 2025 per cui verrà considerato nel 2026.

CESSAZIONI 2026									
Qualifica	Cessazioni	Tabellare (13 mensilità)	media accessorio compreso risultato	I.V.C. 2022 - I.V.C. 2024 - I.V.C. 2025		Totale	Oneri riflessi (35,273%)	Totale individuale	Totale generale
Dirigenti	0	47.015,80	90.000,00	2.279,94		139.295,74	49.133,79	188.429,53	0
categoria economica di ingresso	Cessazioni	Tabellare (13 mensilità)	Indennità Comparto	I.V.C. 2022 - I.V.C. 2024 - I.V.C. 2025	Media accessorio pro quota storizzato	Totale	Oneri riflessi (35,273% sul tabellare e 32,393% su altre voci)	Totale individuale	Totale generale
Comparto									
D1/D3/Funz.		25.146,68	622,80	1.219,40	12.091,50	39.080,38	13.383,53	52.463,92	-
C1/Istr	2	23.175,62	549,60	1.123,72	12.091,50	36.940,44	12.633,58	49.574,02	99.148,04
B1/B3/Op Es *	3	20.620,73	471,72	999,96	12.091,50	34.183,91	11.667,07	45.850,99	137.552,96
Totale comparto									236.700,99

* un operatore esperto è cessato fine anno 2025 e, pertanto, la sua cessazione viene considerata interamente nel 2026.

3.4 Residui assunzionali

Costituiscono residui assunzionali, che si cumulano al budget derivante dalle cessazioni nel rispetto dei vincoli finanziari, le posizioni programmate e non coperte, nei cinque anni precedenti.

La programmazione del fabbisogno 2022 – 2024, autorizzata ed effettiva, ha visto la seguente dinamica:

Area	Fabbisogno 2022	Assunzioni 2022	Fabbisogno 2023	Assunzioni 2023	Fabbisogno 2024	Assunzioni 2024	Residui	Budget
A	-	-	-	-	-	-	0	-
B	-	-	-	-	-	-	0	0,00
C	11	9	1	3	1	1	0	0,00
D	4	4	4	4	2	2	0	
Dirigenti	2	-	-	-	2	0	2	375.587,27
Direttore	-	-	-	-			-	
Totale	17	13	5	7	5	3	2	375.587,27

La deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei conti n. 17/2019 prevede che *“I valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell’anno precedente, ai sensi dell’articolo 3, comma 5, del Decreto-legge n. 90/2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell’articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente.”*

La Corte dei conti (Delibera, Sez. Autonomie, 22 settembre 2015, n. 28) ha sottolineato che il riferimento *“al triennio precedente”* inserito nell'art. 4, comma 3, Decreto-legge n. 78 del 2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, Decreto-legge n. 90 del 2014, va inteso in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui s'intende effettuare le assunzioni; circa le cessazioni di personale verificatesi

in corso d'anno, il budget assunzionale ex art. 3, comma 5-quater, Decreto-legge n. 90 del 2014, va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità.

3.5 Assunzioni delle categorie protette

Le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale e vanno garantite sia in presenza di posti vacanti, sia in caso di soprannumerarietà, nel limite della quota calcolata sulla base di computo di cui all'articolo 4 della legge 68/1999 (articolo 7, comma 6, Decreto-legge n. 101/2013, Circolare n. 5 del 21 novembre 2013 del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione).

Le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computarsi nel budget assunzionale incidente sulla quota di turn over del personale previsto dal presente Piano Triennale (art. 3, comma 6, Decreto-legge n. 90/2014).

La ricognizione condotta nel 2023 ha precisato che l'Azienda ha ottemperato agli obblighi previsti dall'art. 1 della Legge n. 68/1999 di disciplina il collocamento obbligatorio delle persone con disabilità.

Le disposizioni transitorie previste dall'art. 18, comma 2, della Legge n. 68/1999 individuano una categoria ulteriore di riservatari che, a differenza di quelli di cui all'articolo 1 della stessa Legge, non sono in condizioni di disabilità, ma sono dotate di un particolare *status* e sono comunque meritevoli di un collocamento obbligatorio.

L'Azienda ha provveduto alla copertura della quota di riserva destinata a tali categorie protette, nella misura di una unità, come da *Prospetto Informativo Disabili* inviato, a mezzo Piattaforma dedicata, alla Direzione Generale per il Collocamento Mirato della Regione Campania in data 3 febbraio 2025, a seguito di utilizzo di graduatoria di concorso pubblico indetto e approvato da altro ente.

3.6 Progressioni tra le Aree ex art. 52, comma 1 bis, Decreto legislativo n. 165/2001

L'art. 52, comma 1 bis, del D.lgs. n. 165/2001 ha previsto che *"I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali.*

La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione.

Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dalle amministrazioni per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno.

All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”.

Tale disposizione è stata integrata dall'art. 13 del nuovo CCNL Funzioni Locali il quale, al comma 8, ha previsto che le risorse destinabili al finanziamento della procedura di cui si tratta possano trovare copertura ai sensi dell'articolo 1, comma 612 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234.

Le risorse di cui all'articolo 1, comma 436, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 e all'articolo 1, comma 959, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178 sono integrate, a decorrere dal 2022, della somma di 95 milioni di euro comprensiva degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e dell'IRAP, al fine di definire, nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale relativa al triennio 2019-2021 del personale non dirigente di cui all'articolo 2, comma 2, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i nuovi ordinamenti professionali del personale appartenente alle amministrazioni statali destinatario delle disposizioni contrattuali relative al triennio 2016-2018 che hanno previsto l'istituzione delle commissioni paritetiche sui sistemi di classificazione professionale nel limite di una spesa complessiva non superiore allo 0,55 per cento del monte salari 2018 relativo al predetto personale.

Per il corrispondente personale dipendente da amministrazioni, istituzioni ed enti pubblici diversi dall'amministrazione statale, alle finalità di cui al primo periodo si provvede mediante integrazione, a carico dei rispettivi bilanci, delle risorse relative ai contratti collettivi nazionali di lavoro 2019-2021 definite ai sensi dell'articolo 48, comma 2, del Decreto legislativo n. 165 del 2001, secondo gli indirizzi impartiti dai relativi comitati di settore ai sensi dell'articolo 47, comma 2, dello stesso Decreto legislativo n. 165 del 2001, nei limiti della medesima percentuale del monte salari 2018 di cui al primo periodo.

3.7 Esercizio delle facoltà assunzionali

Le assunzioni dall'esterno saranno precedute e subordinate all'accertamento dell'equilibrio economico e finanziario, annuale e prospettico dell'Azienda, unitamente alla verifica della permanenza delle esigenze organizzative, che hanno orientato la programmazione.

L'assegnazione del personale reclutato dall'esterno nelle aree (istruttori e funzionari), nelle attività caratteristiche (benefici, residenze, mense, orientamento al lavoro) o di supporto (affari generali, tecnico, contratti, sistemi informativi, contabilità e bilanci) sarà strettamente connesso agli obiettivi della programmazione regionale, ai tempi di attivazione delle nuove unità produttive, agli obiettivi strategici delle Istituzioni universitarie ed all'andamento della popolazione studentesca, nel rispetto della spesa resa disponibile dalle cessazioni.

Gli spazi che l'Azienda intende garantire per la sostituzione e l'ampliamento del personale sono diretti a favorire l'inserimento di energie coerenti con lo sviluppo delle attività caratteristiche, la digitalizzazione dei processi di lavoro, con profili professionali caratterizzati da autonomia, competenze specialistiche, abilità tecniche.

La destinazione del fondo salario accessorio di comparto, nel rispetto delle procedure negoziali e dei limiti di spesa, potrà dare attuazione alle previsioni della contrattazione collettiva orientate ad assicurare progressioni verticali a fronte del possesso del titolo di studio e dell'esperienza maturata nonché progressioni economiche orizzontali, all'interno delle aree di classificazione del personale.

La Corte dei conti (Deliberazione n. 25/SEAUT/2017/QMIG) sottolinea che: *“la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti della finanzia pubblica”*.

Nella stessa decisione, la Corte dei conti precisa che *“la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali”*.

ASSUNZIONI 2025		
Totale budget comparto 100% (cessati comparto 2024 € 388.013,68 + € 375.587,27 residuo anno 2024)		763.600,95 €
Numero	Profilo	Costo
1	Dirigente	188.429,53 €
6	Funzionari* (di cui due per concorso riservato/progressione verticale)	214.135,54 €
1	Istruttore	49.574,02 €
Totale comparto + dirigenza (assunzioni 2025)		452.139,09 €
Residuo da portare sul budget 2026		311.461,86 €

* una funzionaria già prevista in base al Piao 2024-2026 per il 2025 ha preso servizio il 1° gennaio 2025.

ASSUNZIONI 2026		
Totale budget comparto 100% (cessati comparto 2025 € 249.926,86 + € 311.461,86 residuo anno 2025)		561.388,72 €
Numero	Profilo	Costo
1	Dirigente	188.429,53 €
1	Istruttore	49.574,02 €
Totale comparto + dirigenza (assunzioni 2026)		238.003,55 €
Residuo da portare sul budget 2027		323.385,17 €

ASSUNZIONI 2027		
Totale budget comparto 100% (cessati comparto 2026 € 236.700,99 + € 323.385,17 residuo anno 2026)		560.086,17 €
Numero	Profilo	Costo
0	Funzionari	- €
0	Istruttori	- €
Totale comparto (assunzioni 2027)		- €
Residuo da portare sul budget 2028		560.086,17 €

3.8 Sostenibilità finanziaria

Le risorse stanziare in bilancio per il trattamento fondamentale ed accessorio della spesa del personale, non destinate al personale già in servizio, sono pari a euro 399.947,12 per il 2025, euro 513.745,10 per il 2026, euro 484.726,54 per il 2027.

L'applicazione dei criteri legislativi per il *turn over*, rappresentato dalle cessazioni e dai residui programmati e non utilizzati, nei limiti del valore medio del triennio, consente di individuare spazi aggiuntivi per le capacità assunzionali fino ad un massimo di euro 763.600,95 per il 2025, euro 561.388,72 per il 2026, euro 560.086,17 per il 2027.

La sostenibilità finanziaria di tale spesa - senza apportare limitazioni alle risorse programmate per i servizi e le attività di supporto alle funzioni istituzionali - può essere garantita dal parziale utilizzo del fondo vincolato dell'importo complessivo di 881.095,67 euro (al netto della quota già applicata nel 2024) relativa ad economie per spese di personale rilevate a seguito delle operazioni di consolidamento dei bilanci delle disciolte Aziende per il diritto allo studio definitivamente concluse con l'approvazione del Rendiconto 2020. L'utilizzo di parte di tale fondo vincolato sarebbe limitato alle quote determinate dall'assunzione di parte della spesa di personale, corrispondente a un dirigente, sei funzionari (di cui due per concorso riservato/progressione verticale e una assunta a gennaio 2025 prevista dalla programmazione precedente) e un istruttore nel 2025 e un dirigente e un istruttore nel 2026, che si aggiungono alle risorse disponibili nel bilancio pluriennale, per effetto delle specifiche cessazioni.

Nelle annualità successive al 2031, opera la neutralità finanziaria dell'utilizzo del fondo economie del personale rispetto ai trasferimenti stimabili per il personale, corrispondenti a quelli consolidati nelle annualità precedenti, per effetto delle cessazioni previste in ragione dell'età anagrafica, come si evince dalla tabella sotto riportata:

2 DIRIGENTI - 6 FUNZIONARI di cui due progressioni - 2 ISTRUTTORI	fabbisogno	copertura da disponibilità di bilancio	finanziamento da Avanzo
fabbisogno 2025	452.139,09	399.947,12	52.191,97
fabbisogno 2026 comprensivo delle assunzioni anno 2025	690.142,64	513.745,10	176.397,54
fabbisogno 2027 - assunzioni consolidate	690.142,64	484.726,54	205.416,10
fabbisogno 2028 - assunzioni consolidate negli anni	690.142,64	557.879,81	132.262,82
fabbisogno 2029 - assunzioni consolidate negli anni	690.142,64	649.400,02	40.742,61
fabbisogno 2030 - assunzioni consolidate negli anni	690.142,64	670.344,04	19.798,60
fabbisogno 2031 - assunzioni consolidate negli anni	690.142,64	756.334,49	-

**La neutralità è raggiunta nel 2031 in quanto il fabbisogno verrà totalmente coperto dalle disponibilità di bilancio.*

Totale fabbisogno 2025/2027	Totale disponibilità di bilancio utilizzate	Totale finanziamento da Avanzo	
3.902.852,27	3.276.042,62	626.809,64	3.902.852,27

Si conferma la totale copertura del fabbisogno a fronte dell'utilizzo di quota parte dell'avanzo vincolato e delle disponibilità di bilancio.

3.9 Modalità di reclutamento

Con riferimento alle modalità di reclutamento, appare prioritario perseguire una concentrazione dei tempi, al fine di completare preferibilmente entro luglio 2025 l'assunzione programmata del personale del comparto, privilegiando avvisi di mobilità e utilizzo di graduatorie di altri enti pubblici, demandando l'attivazione di procedure concorsuali solo all'esito – eventualmente non positivo – della mobilità e dell'utilizzo delle graduatorie nonché per le unità già previste dalla programmazione del fabbisogno per il 2025.

È confermata la previsione di due posizioni dirigenziali, una con decorrenza settembre 2025 e l'altra con decorrenza gennaio 2026; tali incarichi sono temporaneamente vacanti, a seguito delle dimissioni volontarie da parte dei precedenti titolari nel marzo 2022 e dell'esigenza manifestata dal Consiglio di amministrazione di verificare l'approvazione di modifiche legislative che consentano di estendere competenze funzionali, orientate alla specializzazione e all'economicità organizzative

Le procedure di reclutamento potranno essere avviate una volta approvato definitivamente lo Statuto dell'Azienda, elaborato a seguito delle modifiche apportate dalla Legge Regionale n. 11/2023, che valorizza l'autonomia organizzativa e il superamento della dimensione territoriale delle responsabilità dirigenziali.

La selezione e l'affidamento dei medesimi incarichi presuppongono necessariamente la revisione della struttura organizzativa e la pesatura delle posizioni, in coerenza alla disciplina vigente.

4. FABBISOGNO FORMATIVO

L'Azienda intende proseguire nel percorso di consolidamento e sviluppo delle competenze professionali privilegiando le attività caratteristiche dell'Azienda, i principali applicativi e alcune abilità trasversali, ferma restando la formazione obbligatoria.

La formazione destinata a valorizzare le attività caratteristiche nel triennio sarà diretta a:

- a) L'organizzazione delle attività di gestione delle residenze universitarie;
- b) L'organizzazione delle attività di produzione dei pasti nella ristorazione collettiva;
- c) Le funzioni di coordinamento del Responsabile Unico di Procedimento e del Responsabile Unico di Progetto;
- d) La contrattualistica pubblica;
- e) Ordinamento finanziario e contabile: programmazione e gestione delle spese di investimento;
- f) Accesso, trasparenza, partecipazione.

La formazione destinata allo sviluppo delle competenze trasversali potrà vedere:

- a) Il consolidamento delle competenze manageriali e di leadership;
- b) Metodi e tecniche della comunicazione;
- c) Prevenzione e gestione dei conflitti;
- d) Uso dei principali applicativi office (Word, Excel, Powerpoint);
- e) Competenze linguistiche.

La formazione obbligatoria - salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, addetti all'emergenza – sarà periodicamente garantita.

Per il 2025, le attività principali per l'aggiornamento e lo sviluppo del personale saranno rappresentate:

- a) In materia di tutela delle pari opportunità, da un intervento diretto a promuovere azioni positive dirette a prevenire possibili discriminazioni o comportamenti aggressivi, nel rispetto delle identità di genere (destinatari tutti i dipendenti);
- b) In materia contrattuale, da un corso dedicato alla modellazione della sostenibilità economica dei progetti di servizio, al mantenimento nel tempo dell'equilibrio economico, alla determinazione degli scenari di sostenibilità economica nei partenariati pubblici privati (destinatari funzionari e istruttori coinvolti nella progettazione dei servizi e nell'affidamento di contratti);
- c) In materia di servizi di progettazione, un corso dedicato al Building Information Modeling (BIM) per lo sviluppo e la gestione digitali delle informazioni relative a pianificazione, progettazione, manutenzione opere e impianti (destinatari funzionari e istruttori con competenze progettuali).

L'attività di formazione potrà vedere anche tutor, forme di affiancamento, mentori nonché la partecipazione a gruppi di lavoro e gruppi di progetto.

Le attività formative potranno essere erogate in aula, a distanza, in modalità mista in aula, organizzate verificando la disponibilità di docenti e ricercatori delle Istituzioni universitarie nonché di dirigenti e funzionari di altre Aziende per il diritto allo studio.

5. MONITORAGGIO DEL PIANO

L'attività di monitoraggio del Piano sarà orientata ad anticipare eventuali difficoltà attuative, così da poter introdurre in modo tempestivo le dovute misure correttive, oltre che a condividere il livello di avanzamento degli obiettivi e dei progetti.

In sede di monitoraggio sarà verificato che gli interventi ed i progetti siano stati ricondotti a componenti elementari più facilmente gestibili e controllabili; le fasi attuative dovranno essere realistiche, credibili e

dettagliate a sufficienza per essere comprese anche da parte di chi non ha partecipato all'attività di pianificazione.

L'attività di monitoraggio prevederà un processo di raccolta delle informazioni sull'avanzamento dei lavori e l'utilizzo delle risorse, anche con riferimento alla gestione delle eccezioni e alla coerenza con le procedure definite.

Il monitoraggio degli obiettivi – intermedio e finale - consentirà di rilevare le attività svolte, i risultati prodotti, la validità dei benefici attesi, la compatibilità dei costi sostenuti, garantendo le condizioni di equilibrio economico finanziario, la disponibilità delle competenze professionali e la permanenza delle esigenze che hanno motivato gli interventi ed i progetti.

Gli esiti del monitoraggio intermedio potranno determinare modifiche alle attività pianificate, al fine di individuare soluzioni specifiche, affrontare l'indisponibilità di risorse determinanti, procedere ad una nuova organizzazione delle fasi.

Gli esiti del monitoraggio – intermedi e finali – saranno accompagnati da colloqui strutturati per restituire ai dirigenti, ai responsabili, al personale coinvolto negli interventi e nei progetti le informazioni sui risultati conseguiti, su eventuali azioni correttive nonché sul contributo offerto, sia professionale sia relazionale.

Il colloquio di valutazione sarà condotto nel rispetto del Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni nonché del Regolamento di Organizzazione dell'Azienda.

Il monitoraggio del Piano sarà presentato al Collegio dei Revisori e all'Organismo Indipendente di Valutazione per acquisire contributi e pareri, prima di essere portato all'esame del Consiglio di amministrazione.

In ogni caso, è opportuno che venga pianificato un monitoraggio che sia il più possibile costante, al fine di apportare tempestivamente misure correttive e quindi non solo ex post, ma anche in corso d'opera a fronte delle criticità via via riscontrate.

Gli esiti del monitoraggio saranno pubblicati sul sito istituzionale, anche per agevolarne la conoscenza da parte degli studenti e delle Istituzioni universitarie.