

UdA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023–2025



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI "GABRIELE D'ANNUNZIO"
CHIETI - PESCARA

Sommario

INTRODUZIONE	5
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	6
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	7
2.1 VALORE PUBBLICO.....	7
2.1.1 GLI OBIETTIVI STRATEGICI PER LA CREAZIONE DI VALORE PUBBLICO	7
2.1.2 IL SISTEMA DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ E L'OFFERTA FORMATIVA.....	13
2.1.3 IL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA E LE POLITICHE SOCIALI DI ATENEO	21
2.1.4 LE POLITICHE DI RISPARMIO ENERGETICO E L'EDILIZIA SOSTENIBILE	23
2.1.5 LA TRANSIZIONE DIGITALE	26
2.2 PERFORMANCE.....	27
2.2.1 DALLA PIANIFICAZIONE STRATEGICA AL PIANO DELLA PERFORMANCE	28
2.2.2 ALBERO DELLA PERFORMANCE	28
2.2.3 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: INDICATORI DI OUTCOME, OBIETTIVI DEL DIRETTORE GENERALE, DELLE AREE E DEI DIPARTIMENTI.....	30
2.2.4 DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI	37
2.2.5 RACCORDO TRA CICLO DELLA PERFORMANCE E PIANIFICAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA.....	37
2.2.6 RILEVAZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO	38
2.2.7 PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	38
2.2.8 VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE.....	39
2.2.9 VALUTAZIONE DI PERSONALE DIRIGENTE, EP, D E C CON INCARICHI DI RESPONSABILITÀ.....	42
2.2.10 VALUTAZIONE PERSONALE B, C E D SENZA INCARICHI DI RESPONSABILITÀ.....	43
2.2.11 PREMIALITÀ E RETRIBUZIONE DI RISULTATO	43
2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	44
2.3.1. ATTORI COINVOLTI NELLA GESTIONE DEL RISCHIO.....	45
2.3.1.1. Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione.....	45
2.3.1.2. Soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione	46
2.3.1.3. Processo e modalità di predisposizione della sezione anticorruzione e trasparenza.....	49
2.3.2. GESTIONE DEL RISCHIO	50
2.3.2.1. Analisi del contesto	50
2.3.2.2. Valutazione del rischio	55
2.3.2.3. Trattamento del rischio.....	57
2.3.3. MONITORAGGIO	64
2.3.4. TRASPARENZA	64
2.3.4.1. Obiettivi strategici in tema di trasparenza 2023-2025 e rendicontazione 2022	64
2.3.4.2. Soggetti responsabili	65

2.3.4.3. Dati da pubblicare.....	66
2.3.4.4. I responsabili della elaborazione, trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati.....	66
2.3.4.5. Utilizzabilità e comprensibilità dei dati.....	67
2.3.4.6. Monitoraggio	67
2.3.4.7. Sanzioni	68
2.3.4.8. Accesso civico	68
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	69
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	69
3.1.1. LA CONSISTENZA DELL' ORGANICO DEL PERSONALE DIRIGENTE, TAB, CEL E TENCONOLOGI A T.D.	69
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	76
3.2.1. DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE - ART. 19, C. 2, LEGGE N. 81/2017 e ACCORDO INDIVIDUALE DI LAVORO AGILE	84
3.2.2. ORARIO DI LAVORO STRAORDINARIO IN MODALITÀ AGILE.....	85
3.2.3. CONTO TERZI IN MODALITÀ AGILE.....	85
3.2.4. BUONI PASTO IN RELAZIONE AL LAVORO AGILE	85
3.2.5. Progetto "OSSERVATORIO SULLO SMART WORKING E FIDUCIA"	85
3.2.6. SMART WORKING 2022 - IMPATTO SULL'AMBIENTE.....	86
3.2.7. SMART WORKING - SCENARI RIGUARDANTI IL POSSIBILE IMPATTO ECONOMICO	86
3.2.8. SMART WORKING E PARI OPPORTUNITA'	87
3.2.9. SCELTE LOGISTICHE DI RIDEFINIZIONE DEGLI SPAZI DI LAVORO	87
3.2.10. QUESTIONARIO DI GRADIMENTO AI FINI STATISTICI	88
3.2.11 SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE	94
3.2.12. RESPONSABILE DELLA TRANSIZIONE AL DIGITALE (RTD).....	95
3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	100
3.3.1. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 E PROGRAMMAZIONE 2023	100
3.3.1.1 Premessa	100
3.3.1.2 Presentazione del documento e normativa di riferimento	101
3.3.1.3 Il contesto finanziario	102
3.3.1.4 L'Università "G. d'Annunzio" in comparazione con altri Atenei italiani.....	103
3.3.1.5 Il fondo di Finanziamento Ordinario; gli indicatori; le assegnazioni di punti organico	103
3.3.1.6 Sintesi del processo di riorganizzazione dell'Ateneo nell'ultimo sessennio 2017/2023 – fabbisogno di personale, procedure concorsuali espletate e relative assunzioni.....	105
3.3.1.7 Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023/2025 – annualità 2023	105
3.3.1.8 - Programmazione triennale reclutamento del personale docente e ricercatore per gli anni 2023-2025.	108
3.3.1.9. Formazione del personale.....	109
SEZIONE 4: MONITORAGGIO	117

4.1. LE MODALITÀ DI MONITORAGGIO VERSO UN SISTEMA INTEGRATO 117

Allegati:

Allegato n. 01 Sistema di Assicurazione della Qualità

Allegato n. 02 Programmazione Triennale

Allegato n.03 Piano di Azioni per la Digitalizzazione

Allegato n. 04 Obiettivi operativi e individuali 2023

Allegato n. 05 Indicatori di *outcome* dei Dipartimenti

Allegato n. 06 Programmazione Anticorruzione

Allegato n. 07 Programmazione Trasparenza

Allegato n. 08 Obblighi di Pubblicazione al 2022

Allegato n. 09 tabella attività effettuabili in modalità agile

Allegato n. 010 Procedure concorsuali e mobilità concluse con assunzioni PTA+CEL+Tecnologi

Allegato n.011 Tabella esigenze assunzionali.



Introduzione

Il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del D.L. 80/2021 e convertito in legge dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, è un documento programmatico triennale, con aggiornamento annuale, che le amministrazioni pubbliche devono adottare entro il 31 gennaio di ogni anno e, per il 2023, entro il 31 marzo 2023. Con il PIAO 2023-2025 – anno 2023 l'Università degli Studi "G. d'Annunzio" intende proseguire il percorso, avviato con il PIAO 2022, volto ad una reale programmazione integrata e finalizzata alla creazione di Valore pubblico.

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

In considerazione del cambio di governance, che si avrà nel corso del 2023, il PIAO 2023 si colloca in continuità con il PIAO 2022 e il Piano strategico 2019-2023, definendo obiettivi strategici che potranno costituire la *baseline* per eventuali sviluppi nel mandato rettorale per il sessennio 2023-2029. Questo carattere "transitorio" è supportato anche dalla recente pubblicazione del nuovo modello di accreditamento delle università AVA3, approvato l'8 settembre 2022 da parte del Consiglio direttivo ANVUR e modificato, da ultimo, con Delibera del Consiglio Direttivo n. 26 del 13 febbraio 2023, nel quale la maggiore integrazione tra assicurazione della qualità e gestione della performance comporta necessariamente un riesame significativo dei processi di pianificazione e controllo dell'Ateneo, che non potrà che consolidarsi nel prossimo ciclo di pianificazione. Tale riesame significativo verrà svolto anche al fine di recepire, in modo più stringente di quello attuale, le raccomandazioni rilevate dal Nucleo di Valutazione in sede di Validazione della relazione sulla Performance 2022. Il Nucleo, infatti, insiste per *"attivare, per il prossimo ciclo della performance, un collegamento più stringente tra gli aspetti economici e finanziari legati al bilancio e gli obiettivi proposti. Gli obiettivi, infatti, oltre ad una correlazione qualitativa con le risorse disponibili devono trovarne una quantitativa"*.

Analogo, e senz'altro più pregnante riesame dei processi, comporterà l'insediamento di una nuova *governance* a partire dal prossimo giugno. Quest'ultima, infatti, avvierà un nuovo ciclo di pianificazione, adottando un proprio Piano Strategico da recepire ed integrare negli altri Piani, e tratterà le linee di una diversa programmazione a partire dall'adozione del PIAO 2024-2026, e per il prossimo triennio. Ciononostante, si segnala lo sforzo profuso dall'amministrazione per avviare, già in sede di adozione del presente Piano, una sostanziale integrazione tra ciclo della performance e ciclo di gestione del rischio corruttivo e, inoltre, per adottare misure organizzative che favoriscano l'integrazione e la digitalizzazione del monitoraggio di tutti i Piani.

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

Il PIAO 2023-2025 consolida, inoltre, il legame tra le strategie di Ateneo, in particolare quelle finalizzate alla creazione del Valore Pubblico, ed i principali documenti di pianificazione dell'Università, che vengono recepiti in apposite sezioni e sottosezioni di programmazione e nei loro allegati. Suo scopo precipuo è, dunque, quello di supportare ed efficientare le pubbliche amministrazioni anche, e non solo, in via strumentale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

A tal proposito, si segnala che per rafforzare la capacità organizzativa dell'Ateneo, che dovrà essere in grado di raccogliere e affrontare, tra le altre, anche le sfide lanciate dal PNRR, la struttura amministrativa è stata oggetto di continue revisioni apportate dal nuovo organigramma approvato e deliberato nella seduta di CdA del 31.05.2022 e, successivamente, rimodulato nelle sedute del 27.09.2022 e, da ultimo, del 31.01.2023.

La pianta organica è stata, in seguito, anche attuata con Diversi Decreti Direttoriali aventi ad oggetto l'attivazione e/o costituzione dei nuovi Uffici, tra cui, appunto, la Divisione "Progetti Speciali e PNRR".

L'attuazione del Piano, dunque, interessa tutti gli *stakeholders*, interni ed esterni, dell'Ateneo poiché in esso prendono vita gli obiettivi strategici e di performance organizzativa che guidano il miglioramento dell'azione amministrativa secondo la *vision* della *governance* di Ateneo per il triennio di riferimento.

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

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

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore Pubblico

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

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

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

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

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

2.1.1 GLI OBIETTIVI STRATEGICI PER LA CREAZIONE DI VALORE PUBBLICO

Il Piano strategico rappresenta il principale documento di programmazione dell'Ateneo che delinea la *vision* della *governance* di Ateneo e ne definisce gli obiettivi strategici da perseguire nelle *missions* istituzionali.

Dalla lettura del Piano Strategico 2019 – 2023, emerge che gli obiettivi strategici dell'Ateneo sono indirizzati alla creazione e alla crescita del valore pubblico inteso come formazione e benessere sociale, economico, ambientale e/o sanitario dei cittadini, delle imprese e degli altri *stakeholders*, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (SDG dell'Agenda ONU 2030).

Il Piano Strategico adottato nel 2019 costituisce un approdo virtuoso, entro il quale confluiscono le linee strategiche formulate da ciascun Dipartimento, nel quadro esplicativo di una interlocuzione *bottom-up*, che ha consentito agli Organi centrali di Ateneo di raccogliere, selezionare e coniugare uno straordinario, articolato e molteplice compendio di idee, snodi, proposte, suggerimenti.

Le cinque aree strategiche principali nell'ambito delle quali sono stati definiti gli obiettivi e le azioni del Piano sono:

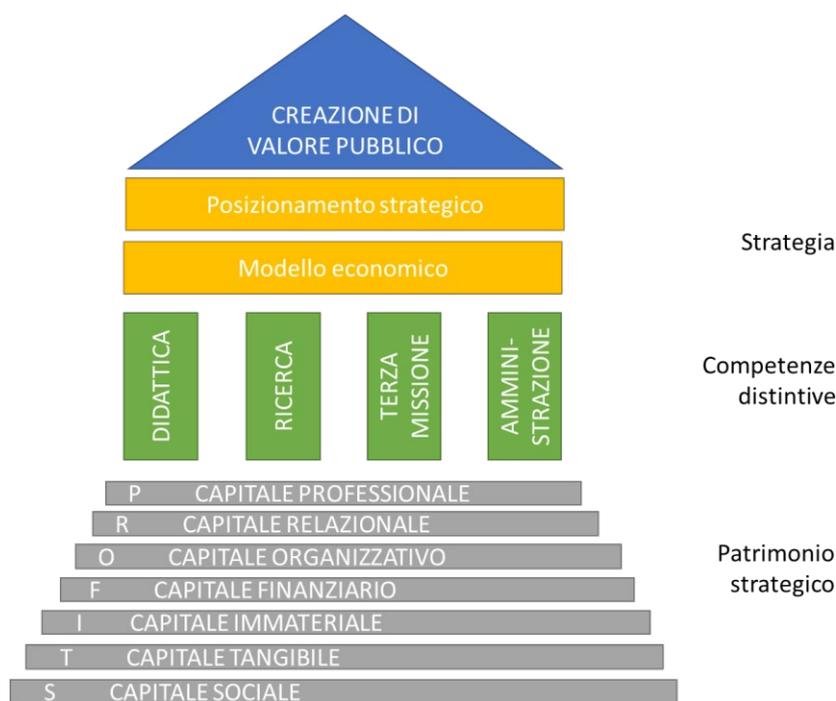
- Didattica;
- Ricerca;
- Terza Missione;
- Internazionalizzazione;
- Capitale Umano.

In corrispondenza delle singole azioni strategiche sono stati individuati i rispettivi indicatori di misurazione ed i relativi *target* numerici, al fine di consentire la rendicontazione annuale quantitativa, verificando al contempo la sostenibilità, l'andamento delle strategie perseguite, il contributo alle performance istituzionale e il suo impatto nella generazione di Valore Pubblico.

Infatti, l'unione delle attività di pianificazione, misurazione, valutazione e reporting costituisce un processo, comprendente momenti di feedback, che non solo monitorano le dimensioni perseguite dalle linee strategiche ma anche la generazione di Valore Pubblico, cioè il miglioramento complessivo della società. A tal proposito, come sopra anticipato nell'Introduzione, l'Università degli Studi "G. d'Annunzio", alla luce degli indirizzi contenuti anche nel PNA 2022 e fatti propri dal Nucleo di Valutazione di Ateneo, ha fissato come preminente obiettivo

organizzativo, già a partire dall'annualità 2023, l'avvio di un monitoraggio il più possibile integrato tra i diversi Piani e digitalizzato e la sua effettiva realizzazione entro il triennio.

Dunque, il Piano Strategico di Ateneo, con i suoi ambiti di riferimento (Didattica, Ricerca, Terza Missione, Internazionalizzazione, Capitale Umano e Sostenibilità), declinati nei rispettivi obiettivi operativi, intende generare Valore Pubblico migliorando la percezione della qualità dei servizi da parte degli *stakeholders* interni ed esterni.



Modello di creazione di valore per l'università – ridisegnato da Donna G., 2018, L'università che crea valore pubblico, Ed. il Mulino

Inoltre, il Piano Strategico individua in via ulteriore alle tre missioni fondanti del sistema universitario, specifiche aree di intervento **trasversali** che attraversano tutte le azioni strategiche, arricchendone il risultato. Tali sfere trasversali di interesse si identificano **nell'internazionalizzazione, nelle politiche di reclutamento, nella valorizzazione delle strutture e dei servizi, nell'area della responsabilità sociale e nella politica di comunicazione.**

La **Didattica**, primo ambito strategico di intervento, è oggetto di separata trattazione al paragrafo successivo **sub 2.1.2.**

Per quanto, invece, concerne la **Ricerca**, ovvero il secondo ambito di intervento del piano strategico 2019-2023, vi sono numerose iniziative volte ad implementare la qualità della ricerca svolta dai docenti, ricercatori, assegnisti e dottorandi dell'Ateneo con il preciso intento di rilanciare il ruolo dell'Università di Chieti-Pescara nella partecipazione a progetti e bandi competitivi nazionali e, soprattutto internazionali ed europei.

Per quanto riguarda i bandi nazionali e internazionali, si segnalano le seguenti azioni, alcune delle quali coronate da successo:

- 2021: 226 progetti presentati (163 PRIN e 63 altri programmi) e vinti 1;
- 2020: 87 progetti presentati e vinti 18;
- 2019: 80 progetti presentati e vinti 9;
- 2018: 262 progetti presentati (di cui 134 PRIN e 128 altri programmi) e vinti 61

Per quanto attiene propriamente la Ricerca, di seguito si riporta in via esemplificativa il numero di posti per ogni corso di dottorato attivo

nel triennio 35°-37° ciclo (Dalla relazione ex D.L.180/2008 approvata per il 2021)

Corso	35° ciclo	36° ciclo	37° ciclo
Accounting, management and business economics	13	10	10
Biotechnologie mediche	4	7	10
Business and behavioral sciences	10	6	7
Business, institutions, markets	6	7	8
Cultural heritage studies. texts, writings, images	4	5	6
Culture del progetto: creatività, patrimonio, ambiente	-	-	7
Earthquake and environmental hazards	8	10	6
Engineering, earth and planetary sciences	13	11	6
Human sciences	4	13	8
Innovative technologies in clinical medicine & dentistry	-	7	11
Lingue, letterature e culture in contatto	4	6	4
Medicina traslazionale	5	6	7
Neuroscienze e imaging	8	12	8
Science and technology for sustainable development	-	9	9
Scienze biomolecolari e farmaceutiche	7	10	10
Totale	86	119	117

Nel Piano sono stati descritti sei obiettivi strategici relativi alla ricerca, anche in considerazione delle formulazioni di indirizzo acquisite dai singoli Dipartimenti:

- Implementazione di azioni volte a stimolare la ricerca (R.1);
- Efficientamento infrastrutture e ammodernamento attrezzature per la ricerca, realizzazione di nuove strutture strategiche (R.2);
- Perseguimento dell'eccellenza e della multidisciplinarietà nella ricerca (R.3);
- Potenziamento del dottorato di ricerca (R.4);
- Valorizzazione del merito dei Docenti e dei Ricercatori (R.5);
- Tutela e promozione della ricerca (R.6)..

A dimostrazione dell'investimento, sia finanziario che organizzativo, messo in atto dall'Ateneo negli ultimi anni a supporto della ricerca, si segnala che è stato istituito un fondo apposito- a valere sul quale è stato lanciato il bando SEARCH FOR EXCELLENCE-riservato ai giovani

ricercatori dell'Ateneo. La risposta dei giovani ricercatori è stata molto soddisfacente con la presentazione di 65 progetti.

L'impegno dell'Ateneo volto ad incentivare la presentazione di progetti di ricerca europei con particolare riferimento al programma quadro Horizon Europe e ad accompagnare la redazione di proposte progettuali di ricerca UE ha prodotto un ritorno positivo in termini di incremento del numero di proposte progettuali competitive e del numero dei progetti finanziati all'Ateneo: nel 2020 i progetti presentati sono stati 87 e vinti 18, nel 2021, sono stati presentati 226 progetti (di cui 163 PRIN e 63 altri programmi) e vinti per il momento 1. Per quanto riguarda la formazione sul tema ricerca e partecipazione a bandi di ricerca, sono stati organizzati numerosi percorsi di formazione: n. 9 Corsi APRE (n.2 ERC, n.3 Horizon Europe, n. 2 MSCA, n. 1 EIC, n. 1 Open Science); n. 2 Corsi EU CORE (Audit e Rendicontazione); n. 2 Corsi COINFO (Ciclo di vita di un progetto e POR-FERS Audit e Rendicontazione); n. 1 Corso LineATENEL (PRIN 2017-2020 Rendicontazione); n.1 Corso EUROSPORTELLO (Fondi Strutturali 2021-2027 e Recovery Fund).

Prosegue l'impegno dell'Ateneo a rafforzare la propria competitività in ambito internazionale in termini di potenziamento delle relazioni europee ed internazionali finalizzate al consolidamento della capacità della comunità accademica di produrre ricerca di qualità e di attrarre risorse per le attività di ricerca e innovazione (accordo con il Consorzio INSTM; accordo di Collaborazione JRU-HPC4 NDR e partecipazione al Consorzio HPC4 NDR). Nell'ambito del PNRR si sono attivati accordi tra varie università per partecipare ai prossimi bandi per i centri nazionali, gli ecosistemi dell'innovazione e i partenariati estesi. Inoltre si sta valutando la possibilità di realizzare delle reti di infrastrutture a cui partecipare.

Per contribuire al perseguimento degli obiettivi è stato costituito un centro interdipartimentale di ateneo "UdA-TECHlab" dedicato allo studio dei materiali dalla nana alla macro-scala oltreché finanziato un investimento da parte dell'Ateneo per l'acquisto di attrezzature scientifiche per i centri di odontoiatria.

Il miglioramento continuo della qualità della ricerca e del trasferimento di conoscenza si persegue attraverso un processo fondato sull'autovalutazione e valutazione della ricerca, che prende in esame sia il profilo strettamente scientifico che quello socioeconomico della ricerca. I primi esiti della VQR 2015-2019 - il processo di valutazione della qualità della ricerca degli atenei italiani, condotta da ANVUR - sono stati pubblicati a metà aprile 16. Gli esiti sono di notevole importanza anche in ragione del fatto che i risultati della VQR saranno utilizzati dal Ministero per ripartire l'80% della quota premiale dell'FFO (Fondo finanziamento ordinario). Inoltre, con la recente pubblicazione della graduatoria dei Dipartimenti di Eccellenza Italiani finanziati dal MUR si conferma la posizione di assoluto prestigio del Dipartimento di Neuroscienze, Imaging e Scienze Cliniche (DNISC) dell'Università degli Studi "Gabriele d'Annunzio" di Chieti-Pescara, diretto dal professor Stefano Sensi.

L'importante finanziamento, pari a 13,5 milioni di euro, ottenuto dal Ministero, al termine di una severa e rigorosa selezione, pone il DNISC e la "d'Annunzio" ai vertici delle più prestigiose università italiane per quanto concerne la ricerca nell'ambito delle scienze mediche. Il Dipartimento di Neuroscienze, Imaging e Scienze Cliniche della "d'Annunzio" si classifica infatti secondo, a pari merito con il Dipartimento di Medicina Sperimentale dell'Università "La Sapienza" di Roma ed a un solo punto dal primo classificato- il Dipartimento di Medicina Traslationale della Università "Federico II" di Napoli-.

Prosegue infine, il potenziamento del dottorato, nell'ottica di valorizzare e potenziare il Dottorato come livello di formazione più idoneo per contribuire alla crescita culturale e socioeconomica del Paese e per rafforzare i livelli innovativi di ricerca di base ed applicata condotta in sinergia tra università ed imprese. La politica dell'Ateneo è volta a incrementare, il numero di borse di dottorato, e di collaborazioni con il mondo industriale.

Per l'azione "Incremento della capacità di attrazione di ricercatori eccellenti" sono avviate procedure di reclutamento al fine di favorire lo scambio di conoscenze e incentivare l'internazionalizzazione.

Nell'ambito della Terza missione, l'Ateneo, è il punto di incontro tra ricerca e società, generando un dialogo aperto e dinamico tra la comunità accademica e il territorio, con l'obiettivo di promuovere la crescita economica e sociale del territorio. La Terza Missione è una co-creazione di conoscenze, un'evoluzione costruttiva bi-direzionale: 1 trasferimento di conoscenza dal ricercatore alla società; 2. l'interazione consente di costruire nuovi indirizzi di ricerca e di istruzione.

Il Piano Strategico 2019-2023, con riferimento alle attività di **Terza Missione**, prevede i seguenti obiettivi strategici:

1. Tutela della ricerca dell'Ateneo, anche attraverso l'organizzazione di una struttura centralizzata di coordinamento e potenziamento delle attività di Terza Missione (T1);

2. Sviluppo dell'innovazione e dell'imprenditorialità (T2);

3. Potenziamento delle iniziative di partecipazione dell'Ateneo (T3);

4. Consolidamento e sviluppo delle attività di Public Engagement (T4);

a loro volta articolati in diverse azioni, a ciascuna delle quali erano state associate una serie di indicatori e relativi target attesi, al fine di

poterne misurare quantitativamente il grado di raggiungimento.

Ai fini del perseguimento degli obiettivi strategici, sono state lanciate molte importanti iniziative, quali:

1 – Creazione di un Comitato di Terza Missione d’Ateneo, cui partecipano i delegati TM dei dipartimenti e dei centri d’Ateneo, da cui discendono le linee di intervento e programmazione annuale;

2 –Attività di formazione sulla TM e le buone prassi, rivolta al corpo docente e ricercatori, ed in modo particolare ai delegati, anche attraverso la pubblicazione mensile della Newsletter di Terza Missione (TM) d’Ateneo a partire dal gennaio 2020; oltre a percorsi di formazione alla autoimprenditorialità, rivolti a studenti, dottorandi, assegnisti finalizzati a favorire attività di *scouting* interno e di incontro con le imprese;

3 - Censimento delle attività TM dipartimentali e centrali, mediante form on line, compilabile da ciascun docente sulla propria pagina personale d’ateneo;

4 – Riorganizzazione della pianta organica relativa al settore Terza Missione e potenziamento dell’area Trasferimento Tecnologico –pur se non ancora attivata in pianta organica- con due posizioni di assegni di ricerca, grazie alla vincita del bando MISE UTT, per le figure di: Innovation Promoter e Knowledge Transfer Manager;

5 – Riorganizzazione della pagina web Terza Missione d’Ateneo.

Nell’arco delle annualità dal 2010 al 2021 si è svolta la procedura VQR 2015-2019, sulla base di quanto previsto dal DM 1110/2019. Sono stati selezionati n. 7 casi studio che hanno portato al conseguimento di un buon risultato nell’ambito della terza missione. I casi presentati dai dipartimenti al Comitato VQR interno UdA sono stati circa 40, di cui 7 selezionati da presentare per la valutazione della Terza missione d’Ateneo. L’Ateneo si è classificato al 15mo posto nazionale ed al quarto posto nel quartile per dimensione.

Nell’obiettivo di sviluppare i rapporti con gli *stakeholders* e con il territorio e valorizzare e diffondere la cultura e a conoscenza scientifica, l’ateneo ha costituito un Tavolo di lavoro, composto da imprese, enti e ordini professionali.

Di seguito si riportano in via esemplificativa i Dati Censimento TM 2020-2021 (Dalla relazione ex D.L.180/2008 approvata per il 2021)

A) Numero Attività TM per tipologia	2020	2021	2022
ATTIVITÀ DI PUBLIC ENGAGEMENT	195	434	667
FORMAZIONE PERMANENTE E DIDATTICA APERTA	44	36	116
IMPRENDITORIALITÀ ACCADEMICA	8	4	5
PRODUZIONE DI BENI PUBBLICI DI NATURA SOCIALE, EDUCATIVA E POLITICHE PER L'INCLUSIONE	8	11	5
PRODUZIONE E GESTIONE DI BENI ARTISTICI E CULTURALI	8	10	10
SPERIMENTAZIONE CLINICA E INIZIATIVE DI TUTELA DELLA SALUTE	25	22	36
STRUMENTI INNOVATIVI A SOSTEGNO DELL'OPEN SCIENCE	0	4	11
STRUTTURE DI INTERMEDIAZIONE E TRASFERIMENTOTECNOLOGICO	7	9	6
VALORIZZAZIONE DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE O INDUSTRIALE	5	6	7
Totale complessivo	324	559	863

Per contribuire al potenziamento delle iniziative di partecipazione, sostenere la competitività e la creazione di valore pubblico l’Ateneo, in passato ha preso parte a diverse iniziative di interazione con il territorio e il mercato economico: - Borsa della Ricerca; - Progetto South UP ENI;- Protocollo di intesa con Archangel Adventure; - “Startime”; “StartCup Abruzzo”; - Fiera regionale del Lavoro. Inoltre l’Ateneo ha aderito ad altre reti e network come Digital Valley, Netval e Apenet. L’Ateneo è impegnato sul territorio in attività di promozione e divulgazione scientifica, ma con l’adesione a Apenet, intende potenziare e meglio qualificare le attività di *Public Engagement*, migliorando il sistema di censimento e monitoraggio di cui si è dotato a partire dal 2020.

Nel 2021 si è giunti a un processo di monitoraggio dinamico e costantemente aggiornato, grazie alla implementazione di una piattaforma web creata con la collaborazione della Delegata ai Sistemi Informatici per la Didattica di Ateneo. Tramite la piattaforma è possibile annualmente censire le attività di terza missione e valutarne le azioni politiche da intraprendere.

Per il 2020 e 2021, causa emergenza Covid 19, è stata creata una sezione web "UdA non si ferma", dove sono stati pubblicati e resi disponibili a tutto il territorio, eventi, seminari e dibattiti tenuti nella forma on line su temi di interesse pubblico. Alla produzione di valore pubblico e, quindi, allo sviluppo culturale e sociale, concorre anche attraverso le attività di formazione continua che riguarda sia la formazione per gli insegnanti in ingresso sia per gli insegnanti in servizio attraverso la collaborazione con le scuole del territorio, organizzando molteplici attività organizzate rivolte al mondo della scuola che ai corsi di aggiornamento professionale nell'ambito medico, giuridico e sociale. Infatti tra le attività dell'Ateneo con forte impatto sul territorio si annoverano anche quelle volte alla tutela della salute in ragione della inscindibilità dell'attività didattica, di ricerca e assistenziale che connota l'area medica. Il coinvolgimento dell'università al servizio ospedaliero di Chieti porta a uno svolgimento unitario e coordinato delle funzioni di assistenza, didattica e ricerca in modo da migliorare il servizio pubblico di tutela della salute, accrescere la qualità dei processi formativi degli operatori, sviluppare l'innovazione tecnologica e le risorse cliniche e biomediche. L'Ateneo, infine, ha avviato un percorso di adesione alla RUS (Rete delle università per lo sviluppo sostenibile), e ha fatto propria la cultura della sostenibilità nei suoi vari aspetti: sociale, economico, ambientale.

L'**internazionalizzazione** è, dunque, un obiettivo trasversale, presente nelle diverse azioni declinate negli ambiti della formazione, della ricerca e della terza missione.

Nel piano strategico 2019-2023 sono stati delineati cinque obiettivi strategici:

- ✓ Internazionalizzazione dell'Ateneo (I1);
- ✓ Internazionalizzazione della Ricerca (I2);
- ✓ Internazionalizzazione della Didattica (I3);
- ✓ Infrastrutture per internazionalizzazione (I4);
- ✓ Attività di promozione per l'attrazione e la mobilità in entrata e in uscita (I5).

L'Università degli Studi "G. d'Annunzio, nell'ambito delle strategie di azione, si è concentrata anche in particolar modo sul potenziamento dell'**internazionalizzazione**, visibile dall'incremento dei progetti presentati nel 2019-20 (i progetti presentati sono stati 23), per un totale di fondi esterni per cui l'Ateneo concorre pari a oltre otto milioni di euro per le assegnazioni 2020. L'Agenzia Esecutiva ha comunicato che per la *call* dei "Capacity Building ERASMUS+ 2020", l'Ateneo è risultato vincitore di 3 progetti ottenendo un finanziamento europeo di circa 1,7 milioni di euro.

L'Ateneo è risultato inoltre vincitore di progetti sulle *call* ERASMUS KA107 – mobilità internazionale extra UE- e KA203 -Partenariati strategici- ottenendo un finanziamento europeo di circa 476.000 euro.

Attualmente, l'Ateneo è partner di ben 3 reti internazionali e cioè UNIMED, EUA e GIS. L'Ateneo ha preso parte alle attività promosse da UNIMED, fino alla sospensione causa COVID.

Per quanto riguarda l'internazionalizzazione della Ricerca (I2) le azioni riguardano l'attrazione e/o reclutamento di docenti stranieri e la promozione della mobilità dei nostri ricercatori, e l'organizzazione di convegni, conferenze e summer school internazionali. Per la prima volta, l'Ateneo ha emanato un bando per Visiting Professors/Researchers con un ottimo risultato sia per l'a.a. 2019-20 n. 30 docenti e per l'a.a. 2020-21 n. 40 docenti. Tenuto conto dell'emergenza Covid 19 e la sospensione di molte attività formative o convegnistiche, il risultato di n. 5 eventi formativi tra settembre 2019 e gennaio 2020 può considerarsi un ottimo risultato.

In merito all'internazionalizzazione della Didattica (I3), per quanto attiene alla mobilità studenti in uscita, negli ultimi tre anni accademici è in aumento, tuttavia, l'a.a.2019-2020 e 2020-2021 sono stati penalizzati dall'emergenza sanitaria COVID-19 con la conseguenza di una diminuzione delle mobilità in entrata per tirocinio ed in uscita extra UE.

Nel 2020 e 2021 sono stati organizzati i corsi di lingua italiana per stranieri differenziati su due livelli di competenza unitamente ad un corso preparatorio per la certificazione internazionale sulla competenza della lingua italiana (C.I.L.S.) e corsi di lingua straniera in modalità online per studenti e docenti in tutte le lingue insegnate in Ateneo, in aggiunta ai corsi in presenza in settembre 2020, in collaborazione con il CLA.

Nell'obiettivo strategico –"Infrastrutture dedicate all'internazionalizzazione" (I4) e quindi di supporto agli studenti o docenti, sono state realizzate le seguenti azioni:

- l'Istituzione di un "International Contact Point" avvenuta nel 2021;
- il Coordinamento tra i tre uffici (Erasmus, International, Europe Direct) e tra i suddetti e ESN, che ha raggiunto l'obiettivo di meeting trimestrali calendarizzati nel 2020, successivamente i settori sono stati accorpati in un unico settore;
- la costituzione di un team di supporto alla progettazione per l'attrazione di fondi internazionali, con due unità che dedicano una frazione dell'orario di lavoro) alla progettazione;

- il potenziamento delle infrastrutture di rete per docenti e studenti incoming è stato realizzato con l'attivazione di Eduroam come infrastruttura di rete.

Anche grazie alla programmazione triennale, nell'ultimo il triennio sono state previste azioni volte a favorire la mobilità internazionale, come strumento per completare l'apprendimento degli studenti a tutti i livelli della formazione e specialmente a quello del dottorato, incrementando le borse di studio di mobilità internazionale, così come l'erogazione di contributi per studenti internazionali e l'incremento del numero dei visiting fellow.

Ma il potenziamento riguarda anche la cooperazione internazionale e l'incremento di accordi quadro per il rilascio di titoli doppi o congiunti. Infatti si segnala la recente adesione del nostro ateneo a INGENIUM. Il progetto, denominato INGENIUM, finanziato con un contributo da 15 milioni di Euro, è un'alleanza transnazionale composta da 10 università alla quale partecipano l'Università di Oviedo (Spagna), l'Université de Rouen Normandie (Francia), il Karlsruhe Institute of Technology (Germania), il Munster Technological Institute (Irlanda), l'University of Skövde (Svezia), la South-Eastern Finland University of Applied Sciences (Finlandia), la Sofia Medical University (Bulgaria), la Gheorghe Asachi Technical University of Iasi (Romania) e la University of Crete (Grecia).

Il progetto prende le mosse da una delle priorità dell'Unione Europea per il periodo 2021-2027, che prevede la creazione di 60 Università Europee. Le "European Universities" apriranno la strada all'università del futuro, promuovendo i valori e l'identità europei e rivoluzionando la qualità e la competitività dell'istruzione superiore europea. Lo scopo di INGENIUM è di consolidare e istituzionalizzare la cooperazione internazionale tra i partner in didattica, ricerca e terza missione, inclusa la transizione ecologica. Grazie alla alleanza "INGENIUM", l'Ateneo sarà in grado di rilasciare titoli di studio europei, aumentare la competitività della ricerca nello spazio europeo e aumentare le sinergie tra università e mondo del lavoro non solo nei contesti locali, ma a livello internazionale.

Come si evidenzia dai processi interni attivati, il Valore pubblico, generato dal Piano strategico, è frutto non solo della programmazione di obiettivi operativi e dei relativi indicatori di performance ma anche degli obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la sostenibilità, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, in generale, azioni relative all'inclusione sociale, funzionali alle strategie di implementazione del Valore Pubblico.

È evidente che la creazione di Valore Pubblico in una logica integrata e multidisciplinare necessita anche di adeguate risorse umane a disposizione dell'Amministrazione.

Non a caso, dunque, è stato approvato, il D.M. n. 445 del 06 maggio 2022, contenente i Piani straordinari di reclutamento del personale universitario per il 2022-2026. Il provvedimento, finanzia quattro Piani straordinari per reclutare professori universitari, ricercatori e personale tecnico-amministrativo delle Università. Si tratta, dunque, di ulteriori inserimenti in deroga alle vigenti facoltà assunzioni delle Università.

Scopo del nuovo decreto MUR per le assunzioni nelle Università è quello di migliorare il rapporto tra il numero degli studenti e il personale docente e non docente impiegato negli Atenei, in modo da poter raggiungere gli standard delle Università europee. Particolare attenzione sarà riservata alle discipline STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica), dunque all'area scientifica e tecnologica.

Dunque, sono in arrivo anche per l'Ateneo nuovi concorsi per professori universitari, bandi per ricercatori e concorsi per assistenti amministrativi e altro personale tecnico-amministrativo delle Università.

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

Il PIAO 2023-2025, come già anticipato in sede di introduzione, ha carattere spiccatamente "transitorio" alla luce dell'insediamento di una nuova *governance* nel corso del 2023. Ciononostante, si propone di delineare obiettivi strategici che possano costituire le basi del futuro sessennio rettorale. Tuttavia, il carattere "transitorio" è supportato anche dalla recente pubblicazione del nuovo modello di accreditamento delle università AVA3, approvato l'8 settembre 2022 da parte del Consiglio direttivo ANVUR e modificato, da ultimo, con Delibera del Consiglio Direttivo n. 26 del 13 febbraio 2023, nel quale la maggiore integrazione tra assicurazione della qualità e gestione della performance comporta necessariamente un riesame significativo dei processi di pianificazione e controllo dell'Ateneo, che non potrà che consolidarsi nel prossimo ciclo di pianificazione.

L'ANVUR, infatti, in risposta anche a un'esigenza rappresentata a livello Europeo da parte di ENQA "European Association for Quality Assurance in Higher Education" ed EQAR "European Quality Assurance Register", e in aderenza al DM 289/2021, *Linee generali d'indirizzo della programmazione triennale del sistema universitario per il triennio 2021-2023*, e al DM 1154/2021, *Autovalutazione, valutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio*, ha promosso e istituito un gruppo di lavoro istituzionale al quale hanno partecipato rappresentanti di MUR, CUN, CRUI, CODAU, CNSU, CONVUI e CONPAQ per la definizione del nuovo Modello di accreditamento periodico delle Sedi e dei Corsi di Studio universitari (AVA 3).

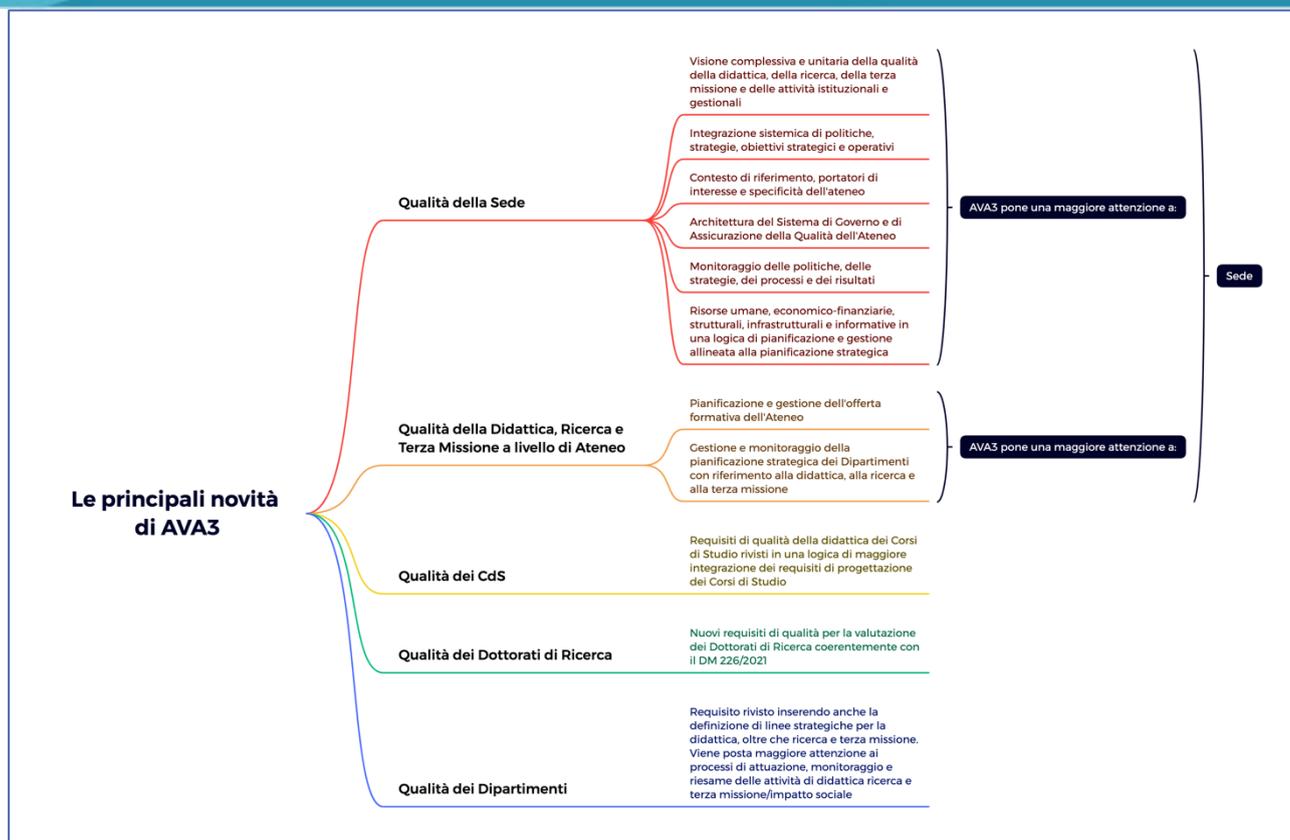
Una parte significativa dei contributi ricevuti dai portatori di interesse e/o da parte degli Atenei durante la consultazione pubblica di giugno (*Modello di accreditamento periodico delle Sedi e dei Corsi di Studio universitari (AVA 3)* – versione approvata dal Consiglio Direttivo il 26 maggio

2022) sono stati presi in considerazione nel redigere la versione definitiva dei requisiti e degli indicatori per la verifica degli stessi (*Modello di accreditamento periodico delle Sedi e dei Corsi di Studio universitari (AVA 3)* approvato dal Consiglio Direttivo nella riunione del giorno 8 settembre 2022).

I nuovi Requisiti AVA 3 sono allineati con gli *Ambiti di Valutazione* di cui all'allegato C del DM 1154/2021 e presentano alcune modifiche rispetto a quelli riportati nella precedente versione del Modello (AVA 2) che possono essere schematizzate come segue:

- sono stati rivisti i requisiti di qualità delle sedi prestando maggiore attenzione a:
 - visione complessiva e unitaria della qualità della didattica, della ricerca, della terza missione e delle attività istituzionali e gestionali;
 - integrazione sistemica di politiche, strategie, obiettivi strategici e operativi;
 - architettura del Sistema di Governo e di Assicurazione della Qualità dell'Ateneo;
 - monitoraggio delle politiche, delle strategie, dei processi e dei risultati;
 - risorse umane, economico-finanziarie, strutturali, infrastrutturali e informative in una logica di pianificazione e gestione allineata alla pianificazione strategica,
- sono stati rivisti i requisiti di qualità della didattica, della ricerca e della terza missione a livello di ateneo prestando maggiore attenzione a:
 - pianificazione e gestione dell'offerta formativa dell'Ateneo;
 - gestione e monitoraggio della pianificazione strategica dei dipartimenti con riferimento alla didattica, alla ricerca e alla terza missione;
- sono stati rivisti i requisiti di qualità della didattica dei corsi di studio in una logica di maggiore integrazione dei requisiti di progettazione dei corsi di studio;
- sono stati definiti, in linea con quanto richiesto da ENQA in sede di accreditamento di ANVUR, i requisiti di qualità per la valutazione dei corsi di dottorato di ricerca coerentemente con il DM 226/2021.

Sono stati inoltre chiariti meglio i punti di attenzione e gli aspetti da considerare di tutti i requisiti, proponendo una nuova formulazione di questi ultimi senza punti di domanda a voler sottolineare che questi vanno letti come buone prassi da attuare nella realizzazione del sistema di assicurazione della qualità dell'Ateneo prima ancora di essere utilizzati dalle CEV per la valutazione.



L'Università degli Studi "G. d'Annunzio" adotta attualmente un sistema di Assicurazione di Qualità (AQ) che basa i suoi principi ispiratori sull'approccio proposto nel modello europeo di AQ, recepito dall'ANVUR nel quale si valorizza la centralità dello studente nei processi di apprendimento e la complementarità tra ricerca e formazione. **(Cfr.AII.01 SAQA.)**

A tal fine, il Presidio della qualità (PQA) promuove la cultura della qualità con azioni di consulenza agli organi di governo sulle tematiche di AQ, di sorveglianza e monitoraggio dei correlativi processi, di supporto al miglioramento continuo della qualità e al funzionamento delle strutture di Ateneo incaricate delle corrispondenti gestioni.

Tale processualità di gestione del sistema di AQ della Didattica, della Ricerca e della Terza Missione, implementata prioritariamente attraverso l'organizzazione, la verifica e il miglioramento dei processi AVA, ha portato a rilevare la definizione di principi che esprimono la *vision*, la *mission* e l'identità di sviluppo - condivisa con gli organi di governo -:

- **rafforzare la cultura della qualità** tra tutti i membri, organismi e strutture, attraverso l'approccio critico della autovalutazione per orientare i processi decisionali e di miglioramento;
- **centralizzare la figura dello studente** attraverso: la cura e la verifica continua dell'offerta formativa (in ingresso, in itinere e in uscita); la partecipazione attiva dello studente nelle forme previste dallo Statuto; la promozione e l'accompagnamento dello studente nelle esperienze di formazione all'estero;
- **consolidare e potenziare l'apertura nei confronti del territorio**, con particolare attenzione: ai rappresentanti del mondo del lavoro al fine di costruire insieme il profilo delle competenze e abilità più spendibili e valorizzabili; al sistema scolastico di prossimità con l'obiettivo di comunicare in modo chiaro la propria offerta formativa e orientare gli studenti verso una scelta più consapevole;
- **consolidare e potenziare l'apertura nei confronti del territorio** con particolare attenzione alla domanda di ricerca e sviluppo della conoscenza, al fine di promuovere occasioni di incontro e collaborazione;
- **consolidare e potenziare la qualità della ricerca** investendo risorse nel settore e promuovendo l'analisi critica della produzione e la sua visibilità e spendibilità;
- **incrementare la competitività dei ricercatori** su progetti finanziati con bandi competitivi;

- **accrescere l'internazionalizzazione** dell'offerta formativa e delle attività di ricerca;
- **consolidare e promuovere criteri di merito nella distribuzione** delle risorse.

Nell'ambito delle principali missioni istituzionali dell'università (didattica, ricerca, terza missione) la **didattica** è quella che più direttamente contribuisce a creare "Valore Pubblico", aumentando il benessere dei propri utenti esterni, in particolare degli studenti e, a ridosso, del tessuto sociale in cui vivono.

L'Ateneo, pertanto, intende promuovere azioni volte ad ampliare e riqualificare l'offerta formativa, migliorare i servizi di supporto alla didattica e allo studente con l'obiettivo di seguire un approccio multidisciplinare e più aderente alle esigenze del tessuto produttivo locale e nazionale, con attenzione e apertura al contesto internazionale.

In particolare, nel Piano Strategico sono stati descritti **quattro indirizzi strategici relativi alla didattica**, anche in considerazione delle formulazioni di indirizzo acquisite dai singoli Dipartimenti:

- 1. Riqualificazione e ampliamento dell'offerta formativa (D1),**
- 2. Promozione della qualità e dell'efficacia dell'azione didattica, anche mediante l'impiego di metodologie e tecnologie innovative e attività di sostegno alla professionalità docente (D2),**
- 3. Valorizzazione del sistema post-lauream (D3),**
- 4. Servizi agli studenti (D4).**

Le azioni descritte nel Piano strategico relative a questo obiettivo sono principalmente rivolte al coordinamento e alla promozione delle attività didattico-formative dell'Ateneo e alla verifica dei risultati conseguiti nonché alla pianificazione dei processi di progettazione e mantenimento dell'offerta formativa e alla valorizzazione della qualità della didattica. Il monitoraggio del Piano strategico (**approvato con delibera di CdA n.5 del 31.01. 2023**), nonché del Piano integrato limitatamente alla didattica, in uno con l'individuazione degli obiettivi della didattica e il loro raggiungimento, contribuiscono alla realizzazione del Valore pubblico da parte dell'Ateneo in quanto agiscono positivamente sulle aspettative e sulla percezione della qualità della formazione da parte degli studenti e delle loro famiglie.

In tal senso, l'Offerta formativa dell'Ateneo d'Annunzio si è venuta caratterizzando in termini di progressiva estensione, diversificazione e internazionalizzazione, mantenendo la propria specificità di ateneo generalista e cercando di essere maggiormente attrattivo.

L'offerta formativa infatti, per l'anno accademico 2020/2021 contava 61 Corsi di Studio, in seguito, per l'anno accademico 2021/2022 64 Corsi di Studio, e, infine, per l'anno accademico 2022/2023 ben 68 Corsi di Studio.

L'attuale configurazione dell'offerta formativa si conforma alle previsioni del DM 270/2004 e prevede un percorso didattico articolato in: 1° ciclo (Laurea), 2° ciclo (Laurea Magistrale e Laurea Magistrale a ciclo unico) e 3° ciclo (Diploma di Specializzazione e Dottorato di Ricerca), con ulteriori percorsi trasversali ai tre cicli: Master universitario di 1° livello, Master universitario di 2° livello e Corsi di Perfezionamento

L'offerta formativa proposta per l'anno accademico 2022/2023 (2021/22 per le scuole di specializzazione) dall'Università degli Studi G. d'Annunzio consta di:

- 68 Corsi di Studio;
- 27 Scuole di Specializzazione dell'area Medica, 3 di area Odontoiatrica e 3 di area sanitaria riservata ai non medici;
- 15 Corsi di Dottorato;
- 36 Master e Corsi di Perfezionamento.

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

Per quanto riguarda i Corsi di Studio, i 64 attivi nell'a.a. 2022/23 risultano riconducibili a quattro macroaree formative (Sanitaria, Umanistica, Scientifica, Sociale) e presentano le seguenti articolazioni tipologiche:

- 35 Corsi di Studio triennali (di cui 14 di Area Sanitaria, 5 di Area Umanistica, 7 di Area Scientifica, 9 di Area Sociale);
- 28 Corsi di Studio magistrali (di cui 2 di Area Sanitaria, 5 di Area Umanistica, 6 di Area Scientifica, 15 di Area Sociale);
- 5 Corsi di Studio a ciclo unico (di cui 4 di Area Sanitaria, 1 di Area Scientifica)

di cui 7 internazionali, uno dei quali erogati in lingua inglese.

Di seguito, nella Tabella 1 e nella Figura 1, è riportata la distribuzione dei Corsi di studio attivati per l'anno accademico 2021/22 tra 9 aree disciplinari più omogenee che ne permettono una disamina più dettagliata.

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

Area disciplinare	CdL	CdLM	CdLMCU	di cui internaz.	Totale
Architettura, Ingegneria e Scienze	6	5	1	2	12
Chimico-farmaceutica	1	-	2	-	3
Economica	5	7	-	3(1*)	12
Giuridico-sociale	3	3	-	-	6
Linguistica	2	2	-	-	4
Medico-Sanitaria	13	2	2	1	17
Psicologica	1	4	-	-	5
Scienze motorie	1	1	-	-	2
Umanistica e Formazione	3	4	-	1	7
TOTALE	35	24	5	7	68

* Erogato in lingua inglese

Di seguito la lista dei Corsi di Studio attivati nell'anno accademico 2022/23, articolati per area disciplinare e per tipologia e classe di laurea.

Area Architettura, ingegneria e scienze

TRIENNALI
Design (L-4)
Scienze dell'habitat sostenibile (L-21)
Ingegneria Biomedica (L-9)
Ingegneria delle costruzioni (L-23)
Professioni Tecniche per l'Edilizia e il territorio (L-P01)
Scienze geologiche (L-34)
MAGISTRALI
Eco-Design inclusivo (LM-12)
Ingegneria delle costruzioni (LM-24)
Ingegneria Biomedica (LM-21)
Scienze e tecnologie geologiche della Terra e dei Pianeti (LM-74)
International Master in Planetary Geosciences (LM-74)
MAGISTRALI CICLO UNICO
Architettura (LM-4 c.u.)



Area chimico-farmaceutica

TRIENNALI
Tecnologie eco-sostenibili e tossicologia ambientale (L-29)
MAGISTRALI A CICLO UNICO
Chimica e tecnologia farmaceutiche (LM-13)
Farmacia (LM-13)

Area economica

TRIENNALI
Economia e Informatica per l'Impresa (L-33)
Economia aziendale (L-18)
Economia e Commercio (L-33)
Economia e Management (L-18)
Economia, Mercati e Sviluppo (L-33)
MAGISTRALI
Economia e commercio (LM-56)
Economia e Business Analytics (LM-56)
Management, Finanza e Sviluppo (LM-56)
Economia e scienze comportamentali (LM-56)
Economia e Management (LM-77)
Economia Aziendale (LM-77)
Marketing Digitale (LM-77)

Area giuridico-sociologica

TRIENNALI
Servizi Giuridici per l'Impresa (L-14)
Servizio sociale (L-39)
Sociologia e Criminologia (L-40)
MAGISTRALI
Scienze Giuridiche per l'internazionalizzazione e l'innovazione dell'impresa (LM/SC-GIUR)
Politiche e management per il welfare (LM-87)



Ricerca sociale, politiche della sicurezza e criminalità (LM-62 & LM-88)

Area linguistica

TRIENNALI
Lingue e letterature straniere (L-11)
Mediazione linguistica e comunicazione interculturale (L-12)
MAGISTRALI
Lingue, letterature e culture moderne (LM-37)
Lingue straniere per l'impresa e la cooperazione internazionale (LM-38)

Area medico-Sanitaria

TRIENNALI
Assistenza sanitaria (L/SNT4)
Dietistica (L/SNT3)
Fisioterapia (L/SNT2)
Igiene dentale (L/SNT3)
Infermieristica (L/SNT1)
Logopedia (L/SNT2)
Ortottica ed assistenza oftalmologica (L/SNT2)
Ostetricia (L/SNT1)
Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro (L/SNT4)
Tecniche di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare (L/SNT3)
Tecniche di laboratorio biomedico (L/SNT3)
Tecniche di radiologia medica, per immagini e radioterapia (L/SNT3)
Terapia occupazionale(L/SNT2)
MAGISTRALI
Scienze infermieristiche e ostetriche (LM/SNT1)
Scienze dell'alimentazione e salute (LM-61)
MAGISTRALI A CICLO UNICO
Medicina e chirurgia (LM-41)
Odontoiatria e protesi dentaria (LM-46)

Area psicologica



TRIENNALI
Scienze e tecniche psicologiche (L-24)
MAGISTRALI
Psicologia (LM-51)
Psicologia clinica e della salute (LM-51)
Psychology of well-being and performance (LM-51)
Computational Cognitive Science (LM-55)

Area Scienze motorie

TRIENNALI
Scienze delle attività motorie e sportive (L-22)
MAGISTRALI
Scienze e tecniche delle attività motorie preventive e adattate (LM-67)

Area Umanistica e formativa

TRIENNALI
Beni Culturali (L-1)
Filosofia e Scienze dell'educazione (L-5 & L-19)
Lettere (L-10)
MAGISTRALI
Scienze filosofiche (LM-78)
Filologia, linguistica e tradizioni letterarie (LM-14 & LM-15)
Beni archeologici e storico-artistici (LM-2 & LM-89)
Scienze pedagogiche (LM-85)

Si segnala, inoltre, che il periodo di emergenza sanitaria ha portato a un ricorso massivo alla didattica a distanza (DaD) e l'Ateneo ha colto questa opportunità come crescita, apportando un aggiornamento e un ammodernamento delle aule, e potenziando sistemi didattici innovativi.

Infine, in coerenza con le Linee di Indirizzo Ministeriale e con le politiche delineate nel Piano strategico d'Ateneo, è stata approvata a luglio 2021 la programmazione triennale dell'Università per il triennio 2021-2023, con il programma che punta a politiche di mobilità internazionale e lavorative, con azioni di potenziamento dei tirocini extracurriculari e di apertura al mercato, e relazioni internazionali.

Con questo programma, l'Ateneo concorre nell'ambito della programmazione triennale 2021-2023 allo stanziamento delle risorse dell'Ateneo, ed è soggetto a monitoraggio annuale e verifica finale da parte MUR attraverso l'ANVUR. In tale direzione va anche la programmazione triennale (Cfr. **Al.02.**) approvata dall'Ateneo che si prefigge di:

- **Rafforzare l'internazionalizzazione dei percorsi di studio offerti dall'Ateneo** (Corsi di Laurea; Corsi di Laurea Magistrale o a Ciclo Unico; Corsi di Dottorato) sia attraverso iniziative volte a potenziare i flussi outgoing degli studenti e dei dottorandi, sia attraverso azioni volte a

rafforzare i flussi incoming rendendo attrattiva l'offerta formativa dell'Ateneo (CdS e Corsi di dottorato) anche arricchendola, a tal fine, di servizi pre-disposti per gli studenti provenienti dall'estero. Le unità organizzative più direttamente preposte alla gestione di tali azioni sono individuate nell'Area dirigenziale della didattica e della ricerca (e, più in particolare, nel Settore Erasmus) e nella Scuola Superiore di Dottorato;

- **Potenziare il processo di professionalizzazione dei percorsi di formazione universitaria** offerti dall'Ateneo con la finalità di rendere le competenze acquisite nei corsi di studio e nei corsi di dottorato più immediatamente spendibili nei contesti produttivi e professionali nei quali laureati e dottori di ricerca saranno chiamati ad operare. A questo fine, si intende agire

(a) con riferimento ai percorsi formativi di I e II livello attraverso l'intensificazione delle esperienze di tirocinio, curricolari ed extracurricolari;

(b) sui Corsi di dottorato, connotandoli sempre più significativamente in termini di Corsi di dottorato industriale.

Per l'efficace perseguimento di tali finalità - specifica espressione del più generale obiettivo strategico dell'Ateneo volto ad intensificare e contestualizzare secondo un approccio osmotico la collaborazione tra l'Ateneo e i suoi *stakeholders* elettivi - l'Ateneo ha riconfigurato e rafforzato significativamente la struttura e le attività dell'unità organizzativa preposta orientandola, in termini più generali e pregnanti, allo sviluppo e alla gestione dei rapporti con le imprese e le organizzazioni economiche del territorio nonché al *placement* dei laureati e dei dottori di ricerca. È stato, infatti, istituito ed attivato il "Settore Career Service e Placement" destinato all'erogazione di informazioni sui molti servizi dedicati ai laureati ed alle imprese nonché su alcune tematiche di particolare rilievo (tipologie contrattuali, normativa del mercato del lavoro, sistemi produttivi ed imprenditoriali, elaborazione del CV, sbocchi occupazionali). Vengono inoltre tenuti colloqui individuali con i laureati volti alla individuazione e all'analisi delle competenze da questi possedute per avviare la redazione di un progetto professionale. Il Settore, inoltre, in collaborazione con imprese e altri *partners*, organizza *workshop* di orientamento al lavoro rivolti a studenti, laureati e dottori di ricerca.

Nell'ambito dell'obiettivo volto a garantire i servizi agli studenti, l'Ateneo ha cercato di potenziare e dare continuità ai servizi rivolti a migliorare le condizioni di studio, di formazione e di vita degli studenti, supportandoli durante gli stadi della carriera universitaria attraverso l'orientamento in ingresso, il sostegno all'esercizio del diritto allo studio, l'affiancamento per *stages*, tirocini e mobilità internazionale fino al *job placement* e ai servizi *post-lauream*. Particolare attenzione è stata riservata anche ai servizi di counseling e supporto psicologico, con peculiare riferimento agli studenti con disabilità.

Al fine di garantire accessibilità agli studi al più ampio numero di studenti stranieri, l'ateneo ha aderito al progetto University Corridors for Refugees (UNI-CO-RE), con l'obiettivo di accogliere studenti rifugiati attualmente in Etiopia e proseguire il percorso accademico in Italia attraverso delle borse di studio.

2.1.3 IL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA E LE POLITICHE SOCIALI DI ATENE0

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

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

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

Ancora, l'Università sarà inoltre interessata dalle azioni che riguardano la "Missione 1", relativa alla Pubblica

Amministrazione e la "Missione 6" del PNRR, che riguarda la ricerca medica e l'innovazione nei servizi sanitari.

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

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

Ulteriore conferma dell'importanza del ruolo assolto da questo Ateneo nell'incremento del Valore Pubblico è data dall'adesione al

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

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

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

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

L'Università degli Studi "G. d'Annunzio" nel corso del 2022 ha adottato il Gender Equality Plan (GEP), o Piano di Uguaglianza di Genere per il triennio 2022-2024, che definisce la strategia dell'Ateneo per promuovere l'uguaglianza di genere e le pari opportunità articolando obiettivi e azioni declinate nelle aree di intervento definite dalla Commissione Europea ¹

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

Con entrambi i documenti, PAP e GEP, va posto in relazione anche il Bilancio di Genere, sia nella fase previsionale che in quella di rendicontazione, in un processo continuo e circolare di dialogo e confronto, così come descritto dalle relative linee guida della Commissione sulle tematiche di genere della CRUI (2019). L'Università degli Studi "G. d'Annunzio" è il primo Ateneo in Abruzzo a redigere e rendere pubblico il suo Bilancio di Genere nel 2017, mentre tra gli atenei italiani arriva tra i primi dieci.

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

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

A tal proposito, a seguito dell'adozione del Bilancio di Genere si sono succeduti due Piani di Azioni Positive (PAP) nel corso del sessennio rettorale, quello relativo al triennio 2018-2020 e, da ultimo, quello relativo al triennio 2021-2023.²

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

¹ Di seguito il link al *Gender Equality Plan 2022-2024*: [Gender Equality Plan \(GEP\) | Università degli Studi "G. d'Annunzio"Chieti – Pescara \(unich.it\)](https://www.unich.it/it/area-tematica/uguaglianza-di-genere/gender-equality-plan-2022-2024)

² Di seguito il link al Bilancio di Genere e ai PAP: [Bilancio di Genere e Piani di Azioni Positive | Università degli Studi "G. d'Annunzio"Chieti – Pescara \(unich.it\)](https://www.unich.it/it/area-tematica/uguaglianza-di-genere/bilancio-di-genere-e-piani-di-azioni-positive)

opportunità lavorative a uomini e donne.

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

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

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

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

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

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

2.1.4 LE POLITICHE DI RISPARMIO ENERGETICO E L'EDILIZIA SOSTENIBILE

Tra gli obiettivi strategici dell'Università degli Studi "G. d'Annunzio" è dato rilievo significativo al risparmio ed efficientamento energetico e all'edilizia sostenibile.

Con riferimento all'edilizia sostenibile l'Università, infatti, ha deciso di progredire con fiducia e slancio verso il prossimo futuro degli studenti, del personale docente e ricercatore, ed in generale, di tutti gli *stakeholders* dell'Ateneo e ciò, nonostante, gli anni di stasi forzata segnati dall'emergenza COVID-19.

Come si evince dal Programma triennale dei lavori 2022-2024, l'Ateneo ha avviato un consistente percorso di valorizzazione del patrimonio immobiliare e di sviluppo edilizio, investendo risorse per opere architettoniche, di manutenzione, riqualificazione e interventi per efficientamento energetico negli edifici dei campus di Chieti e Pescara, con l'obiettivo di aumentare la fruibilità degli spazi e garantire maggiori livelli di benessere a beneficio dei docenti, del personale amministrativo e degli studenti, creando valore pubblico tangibile.

A tal fine, l'amministrazione ha predisposto due importanti progetti di riqualificazione del Campus di Chieti affinché possa tornare ad essere un fondamentale punto di riferimento e aggregazione della comunità tutta:

- la realizzazione di un nuovo edificio per le segreterie studenti del Campus di Chieti con un nuovo bar/punto ristoro. Il progetto è interamente eco- sostenibile e si prefigura l'obiettivo di dare una nuova identità a tutta l'area delle Segreterie Studenti grazie alla distribuzione dei servizi lungo il portico, che si snoderebbe ad esse, a supporto dell'idea di realizzare, al posto delle Segreterie, un vero e proprio Palazzo per gli studenti dotato di cortili interni e di un porticato che smaterializzano idealmente i confini tra interno ed esterno. La nuova piazza sarà un giardino verde ricco di elementi della vegetazione a mo' di giardini pensili che vuole essere, più che una suggestione, un obiettivo ideale che assegni a quest'area un ulteriore valore simbolico sul tema della sostenibilità adibendo un'intera area a servizio di ricarica e noleggio di mezzi elettrici e biciclette (*bikesharing*) escludendo completamente mezzi a combustione fossile.
- la riqualificazione e messa in sicurezza del "Percorso Vita" nel Campus di Chieti, percorso che si snoda attigualmente alle Segreterie

Studenti. L'intervento vuole migliorare il livello funzionale del "Percorso Vita" tra i vari edifici che compongono il Campus di Chieti, attualmente luogo di svago, d'incontro e di interazione degli studenti e dei cittadini, perseguendo i seguenti obiettivi:

- Maggiore fruibilità da parte di una categoria di utenti penalizzati allo stato attuale dalla conformazione dei sentieri in ghiaia (categorie diversamente abili);
- Possibilità di utilizzo del Percorso in sicurezza;
- Scoraggiare il formarsi di situazioni di degrado conseguenti alla scarsa illuminazione.

La risposta alle sopra elencate esigenze determinerà la riqualificazione dell'area su scala più ampia, vista la permeabilità d'uso del Percorso da parte del territorio circostante il Campus Universitario e la posizione dello stesso nel tessuto urbano.

Sul fronte, invece, delle politiche di risparmio ed efficientamento energetico si segnala che l'Università degli Studi "G. d'Annunzio" ha da tempo intrapreso un percorso volto a considerare la sostenibilità nei suoi obiettivi strategici, piani operativi e nella gestione quotidiana delle attività proprie dell'Ateneo. Infatti, in sede di programmazione strategica 2019-2023, l'Università ha declinato i propri obiettivi anche in termini di supporto alla sostenibilità ed in linea con quanto previsto dall'Agenda ONU 2030 (SDGs), coinvolgendo trasversalmente ambiti e aree strategiche, come verificabile nel rapporto RUS Uda 2020

A tal fine, ha inserito nel Piano Strategico 2019-2023 alcune linee di riferimento degli obiettivi dell'Agenda 2030, promuovendo azioni di di sostenibilità nelle attività e processi di Ateneo:

- didattica e ricerca
- terza missione
- coesione e inclusione sociale
- promozione della crescita culturale ed economica sostenibile della società, attraverso un rapporto costante con la propria comunità ed il territorio di riferimento.

Inoltre, redige annualmente il Rapporto di Sostenibilità con il fine di rendere noto l'impegno dell'Ateneo sulle tematiche della sostenibilità descrivendo le attività svolte dall'Ateneo per il raggiungimento e la promozione dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) dell'Agenda ONU 2030.

Esso è strutturato, seguendo lo standard GRI - Global Reporting Iniziative -, con riferimento alle seguenti aree tematiche: l'Ateneo Gabriele d'Annunzio, studenti e personale, aspetti economici, ambiente, didattica, ricerca e terza missione. Per la compilazione sono stati utilizzati sia documenti ufficiali e reportistica forniti dal Settore Sistemi Informativi UGOV Didattica e Ricerca, dal Settore Patrimonio, dalla Divisione Bilancio Contabilità e Controllo di Gestione, dall'Area della Didattica, dalla Programmazione strategica, Terza Missione e internazionalizzazione e sia documenti presenti nel sito web di Ateneo tra i quali il Piano Strategico 2019-2023, il Manifesto degli Studenti, il Piano Integrato, la Relazione Annuale, i bilanci di riferimento.

Il documento viene redatto dal gruppo di Ateneo della RUS (Rete delle università per lo sviluppo sostenibile)³

Le politiche di risparmio energetico sono realizzate con molteplici iniziative. Dal punto di vista gestionale, l'Ateneo, soggetto obbligato avendo consumi energetici superiori a 1.000 tep ai sensi della Legge 10/1991, si è dotato di un tecnico responsabile per la conservazione e l'uso razionale dell'energia, una figura introdotta in Italia dalla legge 10/91, e a partire dal 04/12/2019 ha inserito al suo interno, attraverso apposito bando di gara, un energy manager di Ateneo.

Gli interventi più consistenti di efficientamento energetico sono stati condotti sugli impianti di illuminazione e termici del campus di Pescara Viale Pindaro.

Nello specifico, il *relamping* a LED condotto tra il 2019 e il 2020 ha riguardato:

- l'illuminazione interna relativa all'Edificio Segreteria Studenti con sistemi LED dotati di crepuscolare e dimmerabili
- l'illuminazione primo e secondo piano Blocco C con sistemi LED e sensori di presenza esclusivamente nei servizi igienici
- l'installazione di sensori impianto di illuminazione corridoi primo e secondo piano Blocchi A e B con sistemi LED

³ Di seguito il link alla sezione dedicata del sito istituzionale: [Ud'A - Rete delle Università per lo sviluppo Sostenibile \(unich.it\)](https://www.unich.it/it/tema/la-rete-delle-universita-per-lo-sviluppo-sostenibile)

Per quanto concerne l'attuazione di specifici interventi relativi agli impianti termici, nel Campus di Viale Pindaro a Pescara sono stati recentemente sostituiti (2019-2020) gli impianti di climatizzazione estiva/invernale modificando anche la tipologia impiantistica. Gli impianti sono composti da UTA e Chiller combinati per ogni blocco e per 4 zone della galleria e delle aule.

Sono stati sostituiti gli impianti ad espansione diretta a volume di refrigerante variabile (VRV) con impianti dotati di distribuzione canalizzata dell'aria al piano terra alimentati da pompe di calore aria-acqua e impianti a terminali idronici ai piani superiori, anch'essi alimentati da pompe di calore aria-acqua. Contestualmente, sono stati anche sostituiti i sistemi di regolazione.

Per quanto concerne l'efficientamento energetico della struttura, sono previste ulteriori misure di razionalizzazione della spesa in corso di attuazione, che si pongono in continuità con le iniziative sino ad ora effettuate.

L'Ateneo, infatti, intende proseguire con l'attività di *relamping* avviata negli anni passati con il preciso obiettivo di abbattere sensibilmente il consumo di energia elettrica per l'illuminazione di tutti gli edifici.

L'attuale impianto di illuminazione ordinaria è caratterizzato prevalentemente da apparecchi con sorgenti luminose di tipo fluorescente e neon.

Il progetto di sostituzione dell'illuminazione tradizionale (a fluorescenza, incandescenza o alogena) con apparecchi LED di ultima generazione a basso consumo (*relamping* appunto), è stato condotto nel rispetto della Norma UNI EN 12464-1: "Luce e illuminazione", con particolare attenzione ai seguenti punti:

- riduzione dei livelli d'illuminamento al di fuori delle zone di lavoro;
- maggiore integrazione tra illuminazione artificiale e naturale;
- impiego di fattori di riflessione ottimali per le superfici dei locali;
- impiego dell'illuminazione direzionale;
- uso di sorgenti luminose con un'appropriata resa dei colori;
- scelta del fattore di manutenzione adeguato a ciascun apparecchio illuminante e relativo impiego.

Gli apparecchi di nuova installazione saranno in grado di garantire i livelli di illuminamento richiesti e di offrire massimo comfort visivo agli utenti. L'installazione di tali apparecchi permetterà, inoltre, di ridurre drasticamente i consumi grazie all'elevato grado di efficienza della sorgente LED.

Altra misura di razionalizzazione della spesa energetica e, al contempo, di utilizzo delle dotazioni strumentali, è costituita dall'adozione di una piattaforma tecnologica digitale in grado di consentire all'utente di poter svolgere la prestazione lavorativa indipendentemente dalla sua allocazione fisica. Per la sua attuazione è prevista la sostituzione dell'attuale PDL con un p.c. portatile ed una docking station ubicata sul posto di lavoro dell'ufficio di riferimento, eliminando anche i notebook utilizzati per il lavoro da remoto.

Sulla base del dato storico di costo della PDL ordinaria e dei notebook per il lavoro da remoto, il risparmio stimato per le dotazioni strumentali è pari ad € 400,00/PDL, cui si aggiunge il risparmio in termini di costi manutentivi (avendo una sola attrezzatura per ogni unità di personale e non due) ed in termini energetici. Ciò in quanto l'assorbimento elettrico passerebbe in media da circa 210 W/Postazione a 130 W/Postazione e, soprattutto, in quanto non si avrà più la necessità di lasciare attive le postazioni in ufficio per il lavoro da remoto a favore di una maggiore sicurezza informatica e di trattamento dei dati.

Per l'avvio nell'anno corrente di tale iniziativa si prevede la sostituzione di almeno il 50% delle postazioni di lavoro (circa 175) partendo dagli uffici dell'Amministrazione Centrale sulla base di valutazioni tecniche specifiche. In questo modo, si andrà a valutare anche la possibilità di riutilizzare gli attuali pc notebook utilizzati per il lavoro da remoto, per implementare le dotazioni di pc delle aule BYOD di Ateneo per l'espletamento di esami, Test e Concorsi diminuendo l'acquisto dei pc che serviranno a rendere completamente autonome le singole aule BYOD.

Sempre con l'obiettivo di razionalizzare la spesa energetica e le dotazioni strumentali a disposizione, l'Amministrazione già nel corso del 2022 ha avviato una politica di risparmio relativamente al noleggio di attrezzature informatiche per l'espletamento dei Concorsi per le specializzazioni mediche e dei test d'ingresso. Riuscendo ad accedere al finanziamento Ministeriale di cui al D.M. 734/2021 sono stati acquistati n.250 notebook per 136.232,69 € oltre iva 22% per complessivi 166.203,88 €, andando ad eliminare annualmente i costi sostenuti dall'Ateneo fino al 2021 e pari a 183.700,00 € (comprensivi di noleggio n.400 pc, noleggio gruppi elettrogeni e servizio di disimballaggio pc – montaggio nell'aula concorsuale, collaudo – smontaggio e imballaggio delle postazioni informatiche).

Infatti, per i concorsi del 2022 sono stati utilizzati sia i pc notebook suddetti che le aule informatizzate di Ateneo dotate tutte di nuove apparecchiature, andando a sostenere solo i costi per il servizio di disimballaggio pc – montaggio nell'aula concorsuale, collaudo – smontaggio e imballaggio delle postazioni pari a circa 12.200,00 €.

Le dotazioni informatiche di cui sopra, hanno consentito già nei primi mesi del corrente anno di espletare esami di profitto nelle aule BYOD e consentiranno di poter effettuare i test di accesso ai Corsi di Laurea Magistrale in Medicina e Chirurgia e in Odontoiatria e Protesi dentaria a.a. 2023/2024 previsti sia ad aprile che a luglio, oltre che i Concorsi per le Scuole di Specializzazione di Area Medica a luglio, senza ulteriori costi per l'Ateneo.

L'Amministrazione, inoltre, già per il corrente anno sta implementando il numero di notebook da poter utilizzare per Test. Concorsi ed Esami da effettuarsi nelle aule BYOD con l'acquisto di ulteriori n.40 notebook per una spesa di € 21.518,00 oltre IVA 22% (€ 26.251,96).

Altra misura di razionalizzazione della spesa energetica riguarda la riduzione del consumo di carta attraverso l'adozione del sistema di firma elettronica *U-sign* per la sottoscrizione dei provvedimenti da parte delle strutture di vertice dell'Ateneo, con conseguente creazione dell'originale del documento in formato interamente digitale.

Si prevede, in questo modo, una riduzione del 30% del consumo di carta rispetto al 2022 (pari a circa 1000 risme/anno), con un risparmio economico difficilmente stimabile a causa del continuo aumento dei costi della carta (ad oggi il rincaro sul mercato è pari al 160%).

Infine, si segnala che le politiche sulla sostenibilità energetica sono perseguite anche attraverso la partecipazione attiva di tutte le risorse umane. Pertanto, nel corso del 2022 sono state inviate note circolari finalizzate alla sensibilizzazione sulle tematiche del risparmio energetico e della razionalizzazione della spesa attraverso la diffusione di buone pratiche in tal senso.

L'Amministrazione, dunque, persegue su tutti i fronti gli obiettivi declinati nel piano strategico e finalizzati alla creazione di Valore Pubblico, impiegando sinergicamente le risorse umane ed economiche a disposizione.

2.1.5 LA TRANSIZIONE DIGITALE

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

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

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

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

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

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

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

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

- Semplificazione delle procedure per progettare servizi digitali sicuri e fruibili.
- Rendere, ove possibile, ogni servizio accessibile, inclusivo e utilizzabile da qualsiasi dispositivo tecnologico.
- Accrescere le competenze informatiche del personale dell'Ateneo secondo il Syllabus delle "Competenze digitali per la PA", documento che descrive l'insieme minimo delle conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico, non specialista IT, dovrebbe possedere per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione. Esso rappresenta lo strumento di riferimento sia per l'attività di autoverifica delle competenze digitali che per la definizione di corsi volti a indirizzare i fabbisogni formativi rilevati. L'obiettivo generale del Syllabus è fare in modo che tutti i dipendenti pubblici siano in grado di operare attivamente in modo sicuro, consapevole, collaborativo e orientato al risultato all'interno di una pubblica amministrazione sempre più digitale. Il Syllabus si concentra esclusivamente sugli aspetti pertinenti alle competenze digitali complementari richieste ad un dipendente pubblico che lavora in ambienti digitali.
- Implementare nuovi strumenti e metodologie di lavoro che possano garantire, sulla base del mantenimento delle modalità di erogazione del lavoro agile, l'innalzamento del livello di sicurezza sulla gestione dei dati e della sicurezza informatica.

Nel corso del 2023 le azioni dell'Ateneo saranno concentrate su alcuni ambiti specifici quali:

- Miglioramento dell'esperienza d'uso e dell'accessibilità dei servizi;
- Progettazione e implementazione di percorsi formativi per il personale finalizzati all'incremento delle competenze digitali, come indicato nel Syllabus delle "Competenze digitali per la PA";
- Diffusione di linee guida operative per la creazione di pagine web e documenti non web accessibili, anche sulla base delle Linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID;
- Monitoraggio dei servizi attraverso la piattaforma nazionale *open source* Web Analytics Italia, che fornisce statistiche in tempo reale utili a comprendere il comportamento degli utenti online, con l'obiettivo di ottenere un miglioramento continuo dell'esperienza utente;
- l'aggiornamento dei formati trattati dal sistema di conservazione di Ateneo sulla base delle nuove Linee Guida dell'agenzia per l'Italia Digitale (AgID);
- l'adozione della firma digitale per il personale dell'Ateneo integrato con il programma di gestione documentale Titulus del Cineca.

2.2 Performance

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

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

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

L'impostazione complessiva del Piano 2023-2025 tiene conto dei principi definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) opportunamente modificato per tener conto delle indicazioni suggerite dall'ANVUR coniugandoli con i documenti strategici approvati dall'Ateneo (Piano Strategico 2019-2023, Programmazione Triennale 2021-2023 di cui alla L.43/2005) e di fatto rappresenta il documento

di pianificazione operativa che declina la dimensione di indirizzo politico in quella gestionale del personale tecnico-amministrativo.

In particolare, in questa sezione saranno approfonditamente considerati:

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

2.2.1 DALLA PIANIFICAZIONE STRATEGICA AL PIANO DELLA PERFORMANCE

Il Piano della Performance, tenendo conto delle risorse finanziarie disponibili, deriva quindi dagli obiettivi dal Piano strategico di Ateneo e dai progetti della Programmazione triennale 2021-2023 e li integra con le dimensioni degli obiettivi strategici di Ateneo e con i relativi obiettivi operativi (obiettivi del Direttore e del personale dirigenziale o di livello EP valutato) che includono anche il presidio delle attività correnti.

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

Alcuni obiettivi strategici di natura progettuale, trasversali alle Aree e connessi con una o più finalità strategica sono declinati tramite progetti di durata triennale inseriti nel Piano delle Performance 2023/2025 e descritti da indicatori con output annuali: per tale motivo i suddetti obiettivi saranno in questo esercizio annuale ricollegati a quelli assegnati con il Piano della Performance 2022/2024 e valutati tenendo conto dell'output prodotto nel 2° anno di attuazione.

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

2.2.2 ALBERO DELLA PERFORMANCE

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

Per l'Ateneo le linee strategiche sono individuate dal Rettore, dal Consiglio di Amministrazione e dal Senato Accademico e hanno trovato esplicita sintesi nella Programmazione Triennale 2021/2023 in coerenza con le linee generali di indirizzo definite con decreto dal ministero, e nel Piano Strategico 2019/2023.

Il Piano Strategico 2019/2023 è un documento di pianificazione attraverso il quale l'Ateneo delinea la propria missione istituzionale articolandola in aree strategiche e corrispondenti obiettivi da perseguire, riprendendo ed estendendo gli obiettivi inseriti nella Programmazione triennale. Il Piano Strategico 2019/2023 è stato approvato dal Senato Accademico nella seduta del 11 giugno 2019 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 giugno 2019.

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

- Didattica
- Ricerca
- Terza Missione
- Internazionalizzazione
- Reclutamento e Capitale Umano

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

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

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

misurazione e i target attesi su cui si baserà la successiva valutazione.

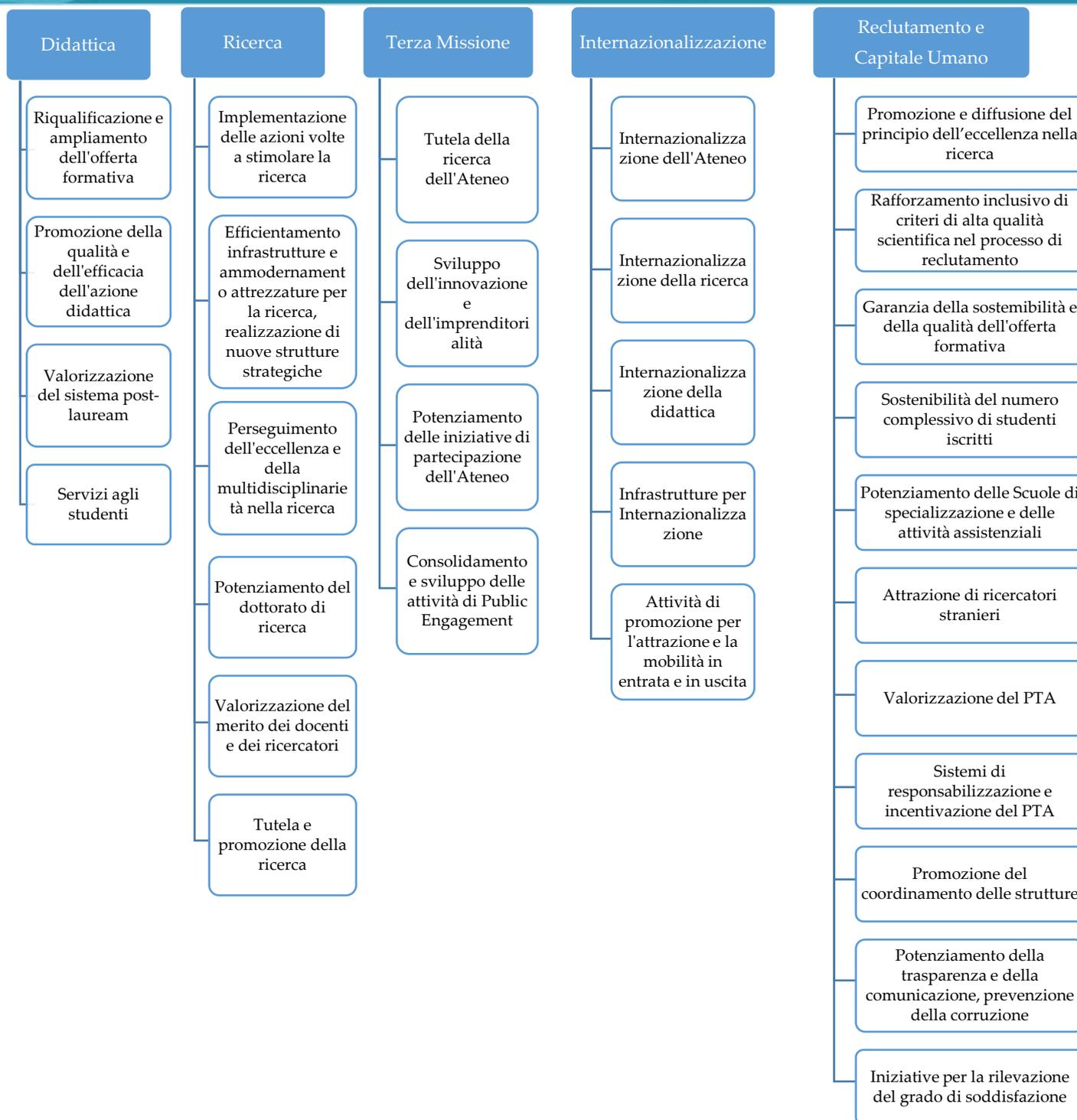
Per quanto riguarda gli obiettivi individuati per l'area strategica dell'amministrazione e dei servizi amministrativi, oltre a essere strumentali al raggiungimento globale degli obiettivi strategici dell'Ateneo, essi tengono anche conto dell'efficacia e dell'efficienza complessiva dell'attività gestionale e del funzionamento dell'organizzazione.

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

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

Di seguito si rappresenta l'albero della performance relativo al triennio 2023/2025 che, per ovvi motivi di spazio, riporta solo le aree strategiche e gli obiettivi strategici, ripresi tutti dal piano strategico 2019/2023.

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



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

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

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

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

Inoltre, l'Ateneo individua come propri ulteriori obiettivi di performance organizzativa il miglioramento negli indicatori degli obiettivi dell'area strategica della amministrazione più direttamente riconducibile alla sfera d'azione del Direttore Generale e alle attività dei Dipartimenti. Tale scelta è legata all'importanza di esplicitare la sinergia tra la componente accademica e quella amministrativa e di ancorare strettamente la performance amministrativa (in un'ottica di miglioramento dei servizi erogati) e le missioni istituzionali dell'università (didattica e ricerca, inclusa la terza missione).

Sulla base degli obiettivi strategici di Ateneo per il triennio 2023/2025 riportati nell'albero della Performance, e alla luce della situazione del contesto interno descritta sopra, è stato definito un set di indicatori di efficienza ed efficacia dell'outcome di Ateneo che saranno utilizzati per la valutazione della performance organizzativa e il confronto, laddove possibile, con quelli degli Atenei di riferimento per posizione geografica e dimensione in un'ottica di benchmark.

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

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

Area strategica	Indicatore	Note	Target effettivo	Target effettivo	Target effettivo	Target effettivo	Target	Target	Target
			o al 31/12/2016 oppure a.a. 2015/16	o al 31/12/2017 oppure a.a. 2016/17	o al 31/12/2018 oppure a.a. 2017/18	o al 31/12/2020 oppure a.a. 2018/19	effettivo al 31/12/2020 oppure a.a. 2019/20	effettivo al 31/12/2021 oppure a.a. 2020/21	effettivo al 31/12/2022 oppure a.a. 2021/22
Didattica e servizi agli studenti	Avvii di carriera al primo anno	Tutte le tipologie di corso e senza limite data iscrizione	6.049	6.720	6.576	6.496	6618	6734	6377
	Studenti immatricolati per la prima volta al Sistema Universitario	Tutte le tipologie di corso e senza limite data iscrizione	3.873	4.466	4.159	3.939	4116	4123	3826
	Studenti iscritti	Tutte le tipologie di corso e senza limite data iscrizione	26.012	25.262	24.557	23.959	23178	23010	22119
	Rapporto studenti regolari/studenti iscritti	Tutte le tipologie di corso e senza limite data iscrizione	65,60%	67,24%	68,79%	70,13%	71,15%	71,18%	71,88%
	Prosecuzione al 2° anno con numero di CFU	La base di calcolo è costituita da	58,10%	58,78%	54,17%	56,53%	57,61%	59,95%	59,69%

	conseguiti maggiore di 39	tutti gli iscritti al 1° anno di tutti i corsi che proseguono al 2° anno, il limite di conseguimento è il 31/12 dell'anno successivo all'immatricolazione							
	Tasso di abbandono CdS <u>primo livello</u> tra 1° e 2° anno	Abbandono: nessuna iscrizione all'anno successivo; rinuncia; trasferiti in uscita	24,19%	23,69%	22,09%	22,31%	23,76%	22,59%	27,33%
	Tasso di laureati in corso	Tutte le tipologie di corso e senza limite data iscrizione	47,79%	49,79%	52,90%	54,11%	58,63%	58,33%	60,83%
	Esiti occupazionali a 3 anni dalla laurea (dati alma laurea) al 31/12		62,7%	68,4%	65,4%	67,8%	64,3%	69,2%	Il dato sarà disponibile a giugno 2023
Ricerca e terza missione	Tasso docenti inattivi ai fini VQR	Docenti in servizio nell'anno solare con meno di 2 prodotti nel quadriennio precedente	4,23%	6,43%	6,72%	5,83%	4,97%	4,19%	5,43%
	Entrate istituzionali per la ricerca (escluso fondi di ateneo)		2.948.000	3.096.334	7.701.684	9.210.082	2.252.546	3.996.718	4.629.666
	Media produttività scientifica neoassunti/neo promossi	Media prodotti dell'ultimo quadriennio dei neoassunti/neo promossi nell'anno solare	17,87	16,71	13,79	17,02	17,78	18,67%	17,72%

	Quota FFO premiale relativa alla ricerca (% su totale nazionale da tabella DM di ripartizione del FFO 2017)	non su Ricerca ma su VQR 2011-2014	1,28%	1,26%	1,27%	1,28%	1,28%	1,28%	1,21%
	Quota FFO borse post-lauream	% su totale nazionale da tabella DM di ripartizione del FFO	1,39%	1,12%	1,71%	1,29%	1,36%	1,41%	1,17%
	Entrate da conto terzi per docente (importo/n° docenti + ricercatori)	Nel 2018 =3.161.266,59/610	6.158,40	5.434,47	5.182,40	5.078,01	6.969,02 (5.031.630,95/722)	13.640,88 (9.821.434,73/720)	11.964,24 (8.566.395,89/716)
Internazionali zzazione	Rapporto iscritti a CdS e dottorati con titolo di accesso conseguito all'estero		0,87%	8,89%	0,92%	1,15%	1,33%	1,31%	1,44%
	Mobilità internazionale: N. studenti coinvolti in programmi ERASMUS in USCITA		286	347	261	314	333	67	411
	Mobilità internazionale: N. studenti coinvolti in programmi ERASMUS in INGRESSO		85	75	110	97	115	56	154
	Mobilità internazionale: N. studenti coinvolti in altri programmi di mobilità in USCITA		42	26	58	74	30	0	12
	Mobilità internazionale: N. studenti coinvolti in altri programmi di				4	35	9	1	15

	mobilità in INGRESSO								
Risorse umane e attività amministrative	ISEF (indicatore di sostenibilità economico finanziaria)		1,46%	1,50%	1,38%	1,31%	1,40%	1,40%	Il dato sarà disponibile a giugno 2023 (chiusura proper)
	Indicatore per le spese di personale		56,04%	54,76%	59,23%	62,33%	58,35%	58,42%	Il dato sarà disponibile a giugno 2023 (chiusura proper)
	Quota FFO di base proveniente dal costo standard per studente	% su totale nazionale da tabella DM di ripartizione del FFO	1,77%	1,77%	1,63%	1,55%	1,51%	1,41%	1,41%
	Quota FFO premiale alle politiche di reclutamento	% su totale nazionale da tabella DM di ripartizione del FFO	0,96%	0,95%	1,15%	1,04%	1,20%	1,33%	1,21%

Di seguito vengono riportati gli obiettivi del Direttore generale che, secondo il modello definito dal Nucleo di valutazione contribuiscono alla valutazione della sua Performance individuale, inclusa la loro declinazione alle varie aree amministrative attraverso il processo a cascata (secondo livello di *cascading*) e che saranno presi in considerazione nella valutazione della performance organizzativa dell'Ateneo

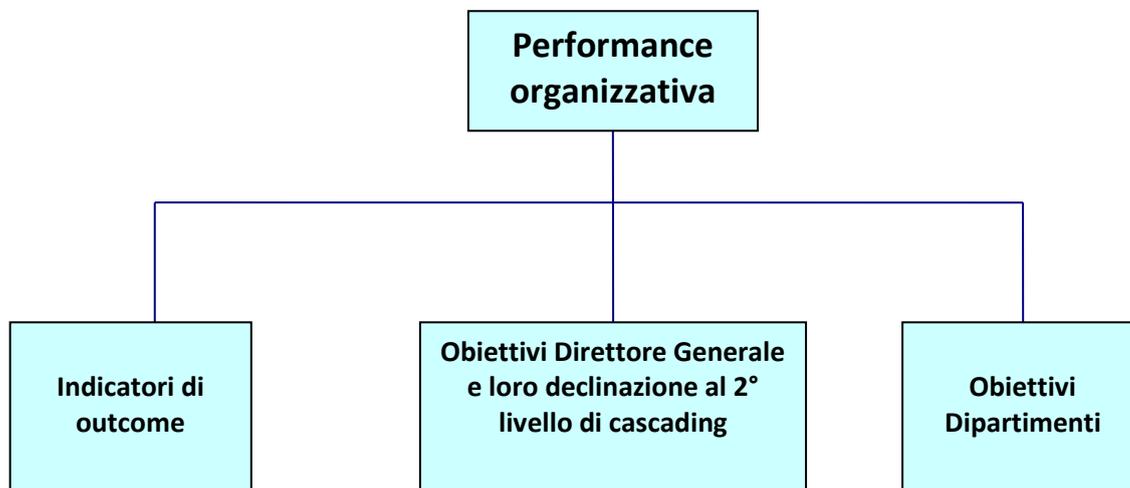
Tipologia	Obiettivi strategici	Obiettivi attribuiti al Direttore Generale	Articolazione in sotto-obiettivi o step	Peso	Peso Totale	Struttura responsabile	Eventuali strutture coinvolte	Indicatori	Target storico al 01/01/22	Target annuale atteso al 31/12/23
	Servizi agli studenti	Integrazione degli interventi per il diritto allo studio e disabilità		5%		SETTORE ORIENTAMENTO, TUTORATO, DIRITTO ALLO STUDIO E DISABILITÀ	NESSUNA	N° studenti con disabilità e DSA che usufruiscono di tutorato	N° 154 nel A.A. 2021/22	N° 180 nel A.A. 2022/23
	Servizi agli studenti	Valutazione circa l'opportunità di una demolizione o di un adeguamento strutturale dell'edificio ex Rettorato	Coordinamento finalizzato alla consegna del progetto di fattibilità tecnica economica	20%		Settore Programmazione, Progettazione, Gestione e Valorizzazione del Patrimonio Immobiliare ed Esecuzione Contratti	NESSUNA	Obiettivo realizzato Sì/No	No	Sì

	Promozione del coordinamento delle strutture per semplificare e migliorare efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.	Monitoraggi o indicatori DM 289 del 2014 - PRO3	-	15%		Settore Supporto al Presidio Qualità	NESSUNA	Obiettivo realizzato Si/No	No	SI
	Sviluppo iniziative volte al potenziamento della trasparenza e della comunicazione, prevenzione della corruzione.	Promuovere e maggiori livelli di trasparenza attraverso il Monitoraggio sulla completezza delle pubblicazioni sul portale della trasparenza	Rendere sistematica e periodica l'attività di monitoraggio.	10%		Settore Anticorruzione, Trasparenza e Privacy	NESSUNA	% di realizzazione	No - Obiettivo non realizzato - 0%	Step 4 - Redazione documento riepilogativo sullo stato degli obblighi di pubblicazioni - 100%
	Implementazione delle azioni rivolte a stimolare la ricerca	Questionari o docenti su grado di soddisfazione su assistenza PNRR	Step 1 - definizione questionario (peso 10%) Step 2 - somministrazione (peso 40%) Step 3 - presentazione dei risultati (peso 50%)	10%		Divisione Progetti Speciali e PNRR	Settore Rapporti con il Pubblico e Accesso agli Atti	% di realizzazione	0% (Step 0 - obiettivo non realizzato - 0%)	100% Step 3 - presentazione dei risultati (peso 50%)
(A) Obiettivi individuali collegati alla missione istituzionale ed alle priorità politiche e strategiche (40%)	Valorizzazione del PTA	Formazione del personale utilizzando i risultati emersi dalla rilevazione del benessere organizzativo	Step 0 - Obiettivo non realizzato - 0% Step 1 - Mappatura esiti benessere organizzativo (peso 20%) Step 2 - Attivazione primo corso di formazione con impatto sul benessere organizzativo (peso 40%) Step 3 -	10%	40%	Settore Relazioni Sindacali, Organizzazione, Sviluppo e Formazione		% di realizzazione	Step 0 - Obiettivo non realizzato - 0%	Step 3 - Attivazione secondo corso di formazione con impatto sul benessere organizzativo (peso 100%)

			Attivazione secondo corso di formazione con impatto sul benessere organizzativo (peso 40%)							
	Applicazione di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale Tecnico Amministrativo.	Mappatura riepilogo indicatori AVA	Mappatura indicatori AVA e conseguente definizione dei responsabili monitoraggio	10%		Settore Supporto al Presidio di Qualità	Obiettivo realizzato Si/No	No	SI	
	Tasso Iniziative per la rilevazione del grado di soddisfazione	Aumento grado di copertura questionari o CS Good Practice	Copertura questionario rivolto a studenti del I anno (STUD I)	10%		Settore Performance	Settore Supporto al Nucleo di Valutazione - Settore Applicativi Servizi Studenti	% di copertura	Tasso di copertura a CS 2022 - 3%	Tasso di copertura CS 2023 - 20% (dato medio nazionale)
			Copertura questionario rivolto a studenti degli anni successivi al primo (STUD II)	10%		Settore Performance	Settore Supporto al Nucleo di Valutazione - Settore Applicativi Servizi Studenti	% di copertura	Tasso di copertura a CS 2022 - 1%	Tasso di copertura CS 2023 - 20% (dato medio nazionale)

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

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



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

2.2.4 DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

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

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

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

Tali obiettivi operativi, individuati nel presente Piano per l'anno 2023, costituiscono la base di riferimento per l'assegnazione degli obiettivi individuali nel rispetto delle modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance..

2.2.5 RACCORDO TRA CICLO DELLA PERFORMANCE E PIANIFICAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

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

Un processo completo di integrazione tra il ciclo delle performance e il ciclo di pianificazione economico-finanziaria prevede una circolarità tra i diversi momenti della programmazione e l'adozione di strumenti di controllo di gestione funzionali sia in fase di programmazione che di valutazione. L'Ateneo sta gradualmente effettuando un percorso per la realizzazione della gestione integrata del ciclo delle performance e del ciclo di bilancio che prevede l'utilizzo di un applicativo di performance management e l'implementazione di un adeguato sistema di controllo di gestione.

La programmazione economico-finanziaria risulta conforme a quanto evidenziano nel piano strategico di ateneo e l'allocazione delle risorse sugli obiettivi operativi è stata effettuata in modo da assicurare il più possibile coerenza, sebbene i due processi presentino una sfasatura temporale nella realizzazione.

Le tabelle in fondo all'Allegato n.05 riportano il collegamento fra obiettivi strategici e risorse a *budget* per il 2023 come da approvazione del CdA nella seduta del 21/12/2022, e, per chiarezza espositiva vengono di seguito integralmente riportate:

descrizione	finalità dello stanziamento	2022	2023
Sostegno agli studenti	Borse di studio Erasmus	1.530.000,00	2.037.000,00
	Altre borse di studio	187.000,00	108.600,00
	Tutorato	1.327.085,00	1.001.352,00

	Costi di viaggio e soggiorno studenti per scambi culturali	211.000,00	20.600,00
	Borse di studio studenti stranieri	13.000,00	300.000,00
	Rimborso tasse sopratasse e contributi a studenti	20.000,00	35.000,00
	Premio di studio e di laurea	9.000,00	
	Part-time (art. 13 L. 390/91)	194.000,00	620.950,00
	Fondo di Solidarietà studenti	77.556,00	30.000,00
	Altri interventi a favore di studenti	409.180,00	1.041.950,00
	Incentivi lauree scientifiche (ex art. 3 DM 976/2014)	32.198,00	104.063,00
	Interventi formativi in materia di sicurezza	40.000,00	40.000,00
	Costi attività sostegno studenti disabili	475.000,00	465.000,00
	Tirocini curriculari ed extracurriculari	262.471,00	158.500,00
	Iniziative e attività culturali gestite dagli studenti	105.000,00	100.000,00
Totale		4.892.490	6.063.015

descrizione	finalità dello stanziamento	2022	2023
Ricerca	Borse di studio dottorato di ricerca	5.840.873	5.072.177
	Borse di studio su attività di ricerca	7.613.445	3.680.957
	Missioni e quote iscrizione convegni/congressi dottorandi	840.803	867.890
	Collaborazioni scientifiche	925.413	3.086.152
	Materiali di consumo per laboratori	2.945.647	4.513.462
Totale		18.166.181	17.220.638

descrizione	finalità dello stanziamento	2022	2023
Servizi bibliografici e editoriali	Attività editoriale	774.666	1.048.472
	Libri	137.470	149.817
	Risorse digitali (bibliografiche e banche dati)	1.188.050	1.160.450
	Riviste formato cartaceo	67.200	63.200
	Giornali cartacei e in formato elettronico	58.200	10.750
	Servizio di prestito interbib. e ripr. di materiale bibliografico	5.200	3.750
Totale		2.230.786	2.436.439

2.2.6 RILEVAZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Fino al 2014, dato il forte cambiamento in atto nell'Ateneo e le diverse problematiche legate alla erogazione del salario accessorio e che impattavano sul personale, l'ateneo non ha avviato alcuna rilevazione sul benessere organizzativo.

A partire dal 2015 è stata attivata la prima indagine per la rilevazione del benessere organizzativo, utilizzando un questionario conforme allo schema proposto da CIVIT/ANAC. L'iniziativa è stata sviluppata nell'ambito del progetto Good Practice coordinata dal Politecnico di Milano, a cui l'ateneo ha aderito, ed ha pertanto permesso di rilevare i dati dell'Università G. D'Annunzio e di poterli confrontare con i dati delle altre circa 30 università partecipanti al progetto che hanno svolto la stessa analisi.

2.2.7 PERFORMANCE INDIVIDUALE

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

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

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

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

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

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

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

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

Tabella 5.1 - Ruoli e pesi attribuiti

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

2.2.8 VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

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

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

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

Tale modello sarà applicato utilizzando la seguente procedura:

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

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

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

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

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

Tabella 5.2 Griglia per l'assegnazione del premio risultato

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

Gli obiettivi assegnati al Direttore Generale per l'annualità 2023 sono riportati nella seguente tabella. Essi sono già stati evidenziati nella corrispondente tabella con l'indicazione delle strutture destinatarie secondo il processo a cascata.

Tipologia	Obiettivi strategici	Obiettivi attribuiti al Direttore Generale	Articolazione in sotto-obiettivi o step	Peso	Peso Totale	Struttura responsabile	Eventuali strutture coinvolte	Indicatori	Target storico al 01/01/22	Target annuale atteso al 31/12/23
	Servizi agli studenti	Integrazione degli interventi per il diritto allo studio e disabilità		%		Struttura Orientamento, Tutorato, Diritto allo studio e Disabilità	NESSUNA	Numero studenti con disabilità e DSA che usufruiscono di tutorato	° 154 nel A.A. 2021/22	° 180 nel A.A. 2022/23
	Servizi agli studenti	Valutazione circa l'opportunità di una demolizione o di un adeguamento strutturale dell'edificio ex Rettorato	Coordinamento finalizzato alla consegna del progetto di fattibilità tecnica economica	0%		Struttura Programmazione, Progettazione, Gestione e Valorizzazione del Patrimonio Immobiliare ed Esecuzione Contratti	NESSUNA	Obiettivo realizzato Si/No		
	Promozione del coordinamento delle strutture per semplificare e migliorare efficienza ed efficacia dell'azione	Monitoraggio indicatori DM 289 del 2014 - PRO3	-	5%		Struttura Supporto al Presidio di Qualità	NESSUNA	Obiettivo realizzato Si/No		

	amministrativa.									
	Sviluppo iniziative volte al potenziamento della trasparenza e della comunicazione, prevenzione della corruzione.	Pro muovere maggiori livelli di trasparenza attraverso il Monitoraggio sulla completezza delle pubblicazioni sul portale della trasparenza	Rendere sistematica e periodica l'attività di monitoraggio.	0%		Settore Anticorruzione, Trasparenza e Privacy	NESSUNA	% di realizzazione	Obiettivo non realizzato - 0%	Step 4 - Redazione e documento riepilogativo sullo stato degli obblighi di pubblicazioni - 100%
	Implementazione delle azioni rivolte a stimolare la ricerca	Questionario docenti su grado di soddisfazione su assistenza PNRR	Step 1 - definizione questionario (peso 10%) Step 2 - somministrazione (peso 40%) Step 3 - presentazione dei risultati (peso 50%)	0%		Divisione Progetti Speciali e PNRR	Settore Rapporti con il Pubblico e Accesso agli Atti	% di realizzazione	Step 0 - obiettivo non realizzato - 0%	100% (Step 3 - presentazione dei risultati (peso 50%))
(A) Obiettivi individuali collegati alla missione istituzionale ed alle priorità politiche e strategiche (40%)	Valori del PTA	Formazione del personale utilizzando i risultati emersi dalla rilevazione del benessere organizzativo	Step 0 - Obiettivo non realizzato - 0% Step 1 - Mappatura esiti benessere organizzativo (peso 20%) Step 2 - Attivazione primo corso di formazione con impatto sul benessere organizzativo (peso 40%)	0%	0%	Settore Relazioni Sindacali, Organizzazione, Sviluppo e Formazione	% di realizzazione	Obiettivo non realizzato - 0%	Step 3 - Attivazione secondo corso di formazione con impatto sul benessere organizzativo (peso 100%)	

			Step 3 - Attivazione secondo corso di formazione con impatto sul benessere organizzativo (peso 40%)							
	Applicazione di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale Tecnico Amministrativo	Mappatura riepilogo indicatori AVA	Mappatura indicatori AVA e conseguente definizione dei responsabili monitoraggio	0%		Settore Supporto al Presidio di Qualità		Obiettivo realizzato Si/No		
	Tasso Iniziative per la rilevazione del grado di soddisfazione	Aumento grado di copertura questionario CS Good Practice	Copertura questionario rivolto a studenti del I anno (STUD I)	0%		Settore Performance	Settore Supporto al Nucleo di Valutazione – Settore Applicativi Servizi Studenti	% di copertura	ass. di copertura a CS 2022 – 3%	ass. di copertura a CS 2023 – 20% (dato medio nazionale)
			Copertura questionario rivolto a studenti degli anni successivi al primo (STUD II)	0%		Settore Performance	Settore Supporto al Nucleo di Valutazione – Settore Applicativi Servizi Studenti	% di copertura	ass. di copertura a CS 2022 – 1%	ass. di copertura a CS 2023 – 20% (dato medio nazionale)

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

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

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

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

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

Per quanto riguarda le competenze professionali e manageriali, anche esse saranno valutate utilizzando una apposita scheda che individua

sette aree inerenti la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, con particolare riferimento alle competenze professionali e organizzative dimostrate e alla capacità di differenziazione nella valutazione dei collaboratori (vedi Allegati al SMVP). La valutazione dei funzionari responsabili dei settori sarà effettuata dagli EP responsabili di divisione, ove presenti, o dal Direttore Generale ove assenti. La valutazione dei funzionari EP responsabili delle divisioni sarà effettuata dai dirigenti responsabili di area, ove presenti, o dal Direttore Generale ove assenti. I Dirigenti saranno valutati dal Direttore Generale. La valutazione dei segretari amministrativi di dipartimenti e centri sarà effettuata dal Direttore Generale acquisito il parere dei direttori dei dipartimenti (sentite le Giunte) e dei centri (sentiti i consigli o giunte).

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

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

in cui:

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

Gli obiettivi operativi assegnati al personale dirigente e ai funzionari di categoria EP, D e C con incarichi di responsabilità per l'annualità 2022, sono riportati nell'**Allegato n.04**, mentre gli obiettivi individuali, assegnati ai funzionari privi di obiettivi operativi o impegnati negli obiettivi operativi in maniera non sufficientemente sfidante, sono in corso di definizione e saranno sottoposti all'approvazione del CdA in un momento successivo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Gli obiettivi assegnati al personale B, C e D senza incarichi di responsabilità per l'annualità 2022 sono anch'essi riportati nell'**Allegato n.05** mentre gli obiettivi individuali, assegnati ai dipendenti privi di obiettivi operativi o scarsamente impegnati negli obiettivi operativi, sono in corso di definizione e saranno sottoposti all'approvazione del CdA in un momento successivo.

2.2.11 PREMIALITÀ E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

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

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

Fasi e tempi

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

Tabella 5.4 Fasi e Tempistica di realizzazione

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

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1. ATTORI COINVOLTI NELLA GESTIONE DEL RISCHIO

2.3.1.1. Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione

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

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

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

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

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

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

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

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

In particolare, l'Università degli Studi "G. d'Annunzio" pianifica, per il triennio 2023-2025, di perseguire obiettivi strategici negli ambiti previsti dal PNA 2022, come indicato nel dettaglio all'**Allegato n.06**:

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

Con l'introduzione del Piano Integrato, il Piano di prevenzione della corruzione, comprensivo della programmazione sulla attuazione delle disposizioni in materia di Trasparenza, diventa la sottosezione 2.3 ai sensi del combinato disposto dell'*art. 1, co. 8, l. n. 190/2012 e dell'art. 6, co. 2,*

d.l. n. 80/2021, D.M. n. 132/2022. Inoltre, il presente documento recepisce le ultime versioni del Piano Nazionale Anticorruzione, in particolare il nuovo PNA 2022 approvato dall'ANAC con delibera n.7 del 17 gennaio 2023.

In quest'ultimo atto il Consiglio dell'Autorità ha consolidato tutte le indicazioni fornite fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e ritenendo quindi superate le indicazioni contenute nelle parti generali dei precedenti PNA. Si rammentano, tra i precedenti atti legislativi, l'aggiornamento 2017 al PNA 2016, emanato con delibera ANAC n. 1208 del 22/11/2017 che dedica buona parte del suo contenuto agli Atenei, l'aggiornamento 2018 al PNA 2017, emanato con delibera ANAC n. 1074 del 21/11/2018 e, da ultimo, il PNA 2019 2021 approvato in via definitiva con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019.

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

Scopo del PTPCT è quello di compiere un'analisi e una valutazione dei rischi specifici di corruzione attraverso una mappatura dei processi dell'organizzazione e, conseguentemente, individuare gli interventi organizzativi più appropriati volti a prevenirli (misure di prevenzione ulteriori o specifiche che siano concrete, sostenibili e verificabili) stante comunque l'attuazione delle misure obbligatorie indicate dal PNA. Il presente Piano è frutto di un attento e intenso lavoro coordinato dal RPCT di Ateneo – sulla scia anche delle indicazioni ricevute dagli organi di indirizzo politico e amministrativo – che ha coinvolto il magnifico Rettore, il Direttore Generale, i Dirigenti di Area, i Responsabili di Ufficio, i Segretari di Dipartimento, i Responsabili delle altre strutture decentrate ed ovviamente il personale della struttura di supporto al RPCT.

Lo stesso è stato poi approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta odierna del 28 marzo 2023 contestualmente al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, data la loro necessaria sinergia; il PIAO include, infatti, tra gli obiettivi di performance organizzativa e individuale, anche quelli previsti per l'implementazione e l'attuazione del PTPCT.

La programmazione dettagliata per il 2023 e la pianificazione per le annualità 2024- 2025 degli interventi in materia di anticorruzione è contenuta nell'Allegato n.06. La programmazione per il 2023 e la pianificazione per le annualità 2024-2025 esclusiva in materia di trasparenza sarà oggetto di trattazione specifica nella sezione dedicata e riportata nel dettaglio all'Allegato n.07.

2.3.1.2. Soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione

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

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

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

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta n.517 del 21.12.2021 prot.n.106073⁴ ha affidato il ruolo di **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)** al **Prof. Enzo Fimiani**. I suoi compiti principali sono:

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

⁴ Di seguito, il Decreto di nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza: [Nomina Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza \(etrasparenza.it\)](#)

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

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

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

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

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

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

Struttura di supporto al RPCT

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

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

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

Organo di indirizzo politico

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

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

Organismo indipendente di valutazione

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

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

Dirigenti e Responsabili

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

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

Le Presidenti ed i Presidenti di Corso di Laurea, le Direttrici ed i Direttori dei Dipartimenti e dei Centri Interdipartimentali di ricerca, di ricerca e servizi e di servizi, coadiuvati dalle Responsabili amministrative delegate e dai Responsabili amministrativi delegati (RAD):

partecipano al processo di gestione del rischio individuando e proponendo le misure di prevenzione relative ai processi di competenza;

assicurano la qualità, l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, l'omogeneità, nonché la facile accessibilità delle informazioni, sotto il coordinamento del RPCT, ai fini degli adempimenti del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.;

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

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

Dipendenti e collaboratori

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

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

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

Inoltre, all'interno di ciascuna struttura decentrata è stato individuato un referente TAC (Trasparenza e AntiCorruzione), su proposta del Direttore/Presidente/Responsabile, esclusivamente fra i docenti ordinari o associati.

La funzione dei referenti TAC è quella di:

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

Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (RASA)

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

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

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

Dell'approvazione ne è data comunicazione al Senato Accademico.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3.2. GESTIONE DEL RISCHIO

2.3.2.1. Analisi del contesto

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

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

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

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

Le fasi principali del sistema di gestione del rischio sono:

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

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

3) il trattamento del rischio [identificazione e programmazione delle misure], fase tesa a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

A tali fasi se ne affiancano due ulteriori trasversali:

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

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

Analisi del contesto esterno

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

Attraverso questo tipo di analisi si intende favorire la predisposizione di PTPCT contestualizzati e, quindi, potenzialmente più efficaci a livello di ogni specifica amministrazione. L'obiettivo è quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

Al fine di una puntuale contestualizzazione del presente Piano, risulta indispensabile l'analisi delle dinamiche socio-territoriali del contesto di riferimento, necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa veicolare all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui la stessa opera.

Da un punto di vista geografico, rispetto al territorio, (che si estende per 10.794 Km²), la Regione Abruzzo appare limitata e la densità di popolazione risulta modesta anche a causa della rilevante quota di territorio morfologicamente montano; il territorio regionale è infatti per il 65,3% di natura montuosa e per il 34,7% di natura collinare; la quota del territorio montano abruzzese sul totale delle zone montane dell'intero territorio

nazionale, si attesta al 6,6%. Il modello insediativo della popolazione mostra una notevole concentrazione nelle aree collinari che accolgono il 70,6% dei residenti mentre nelle aree montane vive il 29,4% della popolazione. La compagine demografica evidenzia un progressivo sbilanciamento verso le età anziane, una riduzione del peso percentuale delle fasce demografiche giovani, e, per quanto riguarda le strutture familiari, un numero medio di figli in diminuzione e un peso crescente delle famiglie composte da una sola persona anziana.

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

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

La densità di popolazione per provincia è la seguente: L'Aquila 59,52 ab/Kmq, Chieti 148,92 ab/Kmq, Teramo 157,74 ab/Kmq, Pescara 259,60 ab/Kmq. Per quanto attiene l'analisi socio-criminologica, in questa sede si considera l'**indice della criminalità**, l'indicatore sviluppato dal *Sole 24 Ore* relativo all'annualità 2022, per misurare il livello di sicurezza delle 106 provincie italiane e che viene utilizzato a sua volta nell'annuale indagine sulla qualità della vita. L'indice, che prende in considerazione 18 tipologie di crimini, fotografa le denunce registrate relative al totale dei delitti commessi sul territorio nell'anno precedente utilizzando le informazioni estratte dal database interforze dal dipartimento di Pubblica Sicurezza del ministero dell'Interno. Nell'edizione 2022, basata quindi sui dati 2021, i reati risultano in calo dell'8,7% nell'intera Penisola ma gli scenari locali si presentano altamente differenziati.

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

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

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

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

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

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

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

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

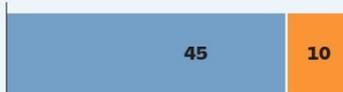
Rapporto tra Covid e diffusione della mafia

AIUTI ECONOMICI E CORRUZIONE

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

■ Molto d'accordo ■ Moltissimo d'accordo

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



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



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

DOVE INVESTIRE I FONDI EUROPEI

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

Valori in % Prima + Seconda risposta



“Oltre il 70% dei cittadini intervistati, infatti, ritiene che, spinta dall'emergenza Covid, la corruzione in Italia si stia diffondendo ancora di più. Mentre, al tempo stesso, la mafia aumenta la sua presenza. E il suo potere. Questa convinzione, peraltro, trova “molto” d'accordo più del 50% degli intervistati. Per la precisione: il 55%, per quel che riguarda l'infiltrazione mafiosa. Si tratta di un'opinione diffusa in tutte le categorie professionali, ma soprattutto fra “i liberi professionisti”, che dispongono di antenne particolarmente sensibili, rispetto a questo fenomeno. Il loro grado di percezione, circa la diffusione della mafia, raggiunge l'80%. Coinvolge, cioè, (quasi) tutti. Inoltre, è interessante osservare come, sul piano territoriale, l'attenzione verso l'infiltrazione mafiosa sia particolarmente acuta nel Nord, soprattutto nel Nord Ovest, mentre nel Nord Est è maggiore la sensibilità al fenomeno della corruzione. Che, secondo la maggioranza degli italiani (intervistati da Demos), verrebbe ulteriormente favorita dagli aiuti economici del governo a sostegno delle imprese e, in misura di poco inferiore, alle famiglie in difficoltà. L'indagine di Demos, per Libera, delinea, dunque, una visione “corrotta” della società, ma soprattutto, delle istituzioni al suo “servizio”. In primo luogo, la sanità. Che ha offerto sostegno e aiuto ai cittadini e al territorio, in questa grave emergenza. Ma non nella misura necessaria, perché è ritenuta “corrosa” all'interno e, per questo, indebolita, meno efficiente. Si tratta di una valutazione espressa da 8 italiani su 10 intervistati. Dunque: quasi tutti. E, per questa ragione, tre quarti degli italiani intervistati ritengono che i fondi europei dovrebbero essere investiti anzitutto nella sanità. Una convinzione che raggiunge i livelli più elevati nel Mezzogiorno, dove il sistema sanitario, di fronte a questa emergenza, ha dimostrato tutti i suoi limiti. È significativo osservare come, dopo il sistema sanitario, il settore verso il quale i cittadini pensano sia necessario destinare i “Fondi Europei” sia la scuola. Insieme al sistema universitario e alla ricerca.

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

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

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

Quasi un intervistato su due ritiene che in Abruzzo vi sia la presenza di organizzazioni criminali di origine straniera con caratteristiche

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

Analisi del contesto interno

Dal punto di vista organizzativo, come illustrato dall'organigramma da ultimo deliberato il 31.01.2023⁵, l'Ateneo presenta al proprio vertice il Rettorato e la Direzione Generale (con i suoi Uffici di Staff) e risulta articolato in: Amministrazione Centrale (suddivisa in Aree, Divisioni e Settori), Sistema Bibliotecario di Ateneo, Dipartimenti, Centri di Ateneo e Interateneo, Scuola Superiore "G.d'Annunzio" e Museo d'Ateneo. Il numero totale dei Dirigenti è pari a 4, comprendendo anche il Direttore Generale, di cui 1 in Comando in Uscita. Il personale non dirigenziale, invece, è pari a 1510 unità, così suddivise: Personale tecnico amministrativo e cel: 33 cat.B, cat.C 212, cat. D 74 cui si aggiunge 1 in Comando in Entrata, cat.EP 8, CEL 23. Totale con Comando 351. Personale docente: 212 professori ordinari, 314 professori associati, 60 ricercatori, 169 ricercatori a t.det., per un totale di 755 unità. L'approvazione ed attivazione dell'organigramma ha consentito una parziale rotazione del personale e l'infornata di nuove assunzioni per diverse categorie e livelli. Tuttavia, si riscontra che queste non sono sufficienti ad esaurire la molteplicità degli adempimenti, soprattutto in materia di trasparenza. Di contro, il sensibile rinnovamento dell'intero impianto organizzativo che ne è derivato è stato possibile grazie anche al coordinamento tra i vari Uffici ed al dispiegamento di una fitta rete di processi che hanno coinvolto gli organi di indirizzo, di gestione e controllo, finanche il personale tutto- Dirigenti, funzionari e tecnici- riscontrando un'ampia collaborazione.

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

Per completezza, a tal proposito, la tabella n.1 evidenzia i Regolamenti già in vigore che nell'ultimo triennio sono stati oggetto di revisione e modifica, nella tabella n.2 sono individuati i Regolamenti adottati dall'Ateneo nell'ultimo triennio che hanno avuto impatti positivi in tema di prevenzione della corruzione.

Tabella 1

Decreto Rettoriale di emanazione	Regolamento
Emanato con D.R. n. 3522 del 25/7/2018, modificato con D.R. n. 1107 del 01/09/2021 e rettificato con D.R. n.150 prot. n. 7600 del 02.02.2022	Regolamento per la disciplina del Fondo di Ateneo per la premialità (art. 9 della L. n. 240/2010)
Emanato con D.R. n.946 del 25.10.2011 - modificato con D.R. n. 349 del 17.02.2012, D.R. n.1367 del 22.09.2016, D.R. n. 3586 del 03.08.2018 e con D.R. n. 1949 del 12.12.2022	Regolamento per il conferimento di assegni per la collaborazione ad attività di ricerca, emanato ai sensi dell'art. 22 legge 240/2010
Emanato con D.R. n. 488 del 24.07.2013 e modificato con D.R. n. 2734 del 15.06.2018 e con D.R. n. 485 del 08.04.2019 e con D.R. n. 933 del 27.07.2020 e con D.R. n. 815 del 19.05.2022	Regolamento di Ateneo sul dottorato di ricerca
Emanato con D.R. n. 172 del 23.12.2011, modificato con D.R. n. 96 del 23.1.2017, modificato con D.R. n. 266 del 25.02.2021, modificato con D.R. n. 723 del 01.06.2021 e modificato con D.R. n. 1193 del 21.07.2022	Regolamento per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato
Emanato con D.R. n. 390 del 02.03.2012 e modificato con D.R. n. 190 dell'11.02.2022	Regolamento per il conferimento di contratti per attività di insegnamento e didattica integrativa ai sensi dell'art. 23 della L. 30 dicembre 2010 n. 240
Emanato con D.R. n.134 del 30.1.2019 e modificato con D.R. n. 738 del 01.06.2021	Regolamento per l'attribuzione degli scatti stipendiali ai professori e ai ricercatori ai sensi dell'art.6, comma 14, della

⁵ Di seguito il link: [Organigramma.xlsx \(etrasparenza.it\)](https://www.unich.it/trasparenza/organigramma)

	legge n.240/2010 e dell'una tantum di cui all'art.1, comma 629, della legge n. 205/2017 e del D.M. 02/3/2018, n.197
Emanato con D.R. n. 597 del 15.02.2017, modificato con D.R. n. 3585 del 03.08.2018, modificato con D.R. n. 399 del 22.03.2019, modificato con D.R. n. 18 del 09.01.2020, modificato con D.R. n. 253 del 24.02.2021 e modificato con D.R. n. 631 del 20.05.2021	Regolamento sui doveri accademici dei professori e dei ricercatori, sulle modalità di autocertificazione, verifica e valutazione dei compiti didattici e di servizio agli studenti, nonché di verifica dell'attività di ricerca
Emanato con D.R. n. 142 del 26.2.1013; Modificato con D.R. n. 452 del 14.4.2014; D.R. n. 1308 del 01.10.2014; D.R. n. 1300 del 16.09.2016, con D.R. n. 325 del 02.02.2018 e con D.R. n. 351 del 15.03.2021	Regolamento per la disciplina della chiamata dei professori di prima e di seconda fascia
Emanato con D.R. n. 726 del 01/06/2021 e modificato con D.R. n. 1891 del 29/11/2022	Regolamento sui criteri per la graduazione della retribuzione di posizione di cui all'art.76 del CCNL 2006/2009 spettante annualmente al personale di Categoria EP
Emanato con D.R. n.244 del 24/4/2013; modificato con D.R. n.294 del 27/5/2013 e con D.R. n.621 del 1/10/2013 e con D.R. n.1444 del 14/06/2017 e con D.R. n. 3592 del 03/08/2018 e con D.R. n. 480 del 05/04/2019 e con D.R. n. 2281 del 07/11/2019 e con D.R. n. 743 del 03/06/2021	Regolamento per la disciplina delle attività per conto terzi e la ripartizione dei relativi proventi

Tabella 2

Decreto Rettorale di emanazione	Regolamento
Emanato con D.R. n. 1923 del 05.12.2022	Regolamento per la disciplina del Fondo per Funzioni Tecniche negli Appalti di Lavori, Servizi e Forniture (Art.113 del D. Lgs 18.04.2016, n.50)
Emanato con D.R. n. 1924 del 05.12.2022	Regolamento sull'attività professionale degli avvocati dipendenti dell'Università' degli Studi "G. d'Annunzio" Chieti-Pescara e sul riconoscimento dei relativi compensi professionali
Emanato con D.R. n. 1437 del 11.10.2021	Regolamento progressioni verticali TAB art.22, c.15 D. Lgs. 75-2017
Emanato con D.R. n. 450 del 17.03.2020	Regolamento per l'istituzione e la gestione telematica dell'albo degli operatori economici qualificati per l'esecuzione dei lavori, la fornitura di beni e la prestazione di servizi
Emanato con D.R. n. .17 del 09.01.2020	Regolamento di Ateneo di disciplina del Tavolo di consultazione permanente con le rappresentanze del sistema produttivo e dei settori professionali

A seguito dell'approvazione del nuovo organigramma con le citate delibere nn. 212 del 31.05.2022 e 384 del 27.09.2022, è stata effettuata sia una mappatura dei procedimenti relativa agli Uffici costituiti ed attivati alla data del 31.05.2022 sia, a più riprese, una nuova valutazione del rischio (prott.nn. 29130 del 20.04.2022,53594 del 24.07.2022, e 66008 del 22.09.2022) seppure, quest'ultima, solo in relazione agli Uffici di prima costituzione e/o attivazione.

Nell'ambito delle misure specifiche adottate, merita senz'altro menzione l'emanazione-con D.R. n.351 del 7.03.2022- del "*Regolamento relativo ai criteri per la graduazione delle Indennità di Responsabilità e Funzioni Specialistiche di cui al CCNL 2006/2009*" concepito necessariamente anche in appendice all'avvenuta mappatura e alla valutazione del rischio dei singoli Uffici, anche di nuova attivazione/costituzione.

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

Pertanto, per il 2023 e per le annualità successive, come sopra evidenziato, si programmano anche misure organizzative e ricognitive volte ad uniformare ed adeguare la gestione del rischio corruttivo alla nuova compagine amministrativa e, per quanto possibile, potenziarla.

Valutazione di impatto del contesto interno ed esterno

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

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

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

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

Mappatura dei processi

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

Nel corso del 2022 l'Ateneo ha avviato, accelerando in questo modo una serie di attività già in corso, un nuovo progetto di mappatura dei processi organizzativi presenti al suo interno, con lo scopo di arrivare ad una lista dettagliata di tutti i processi attualmente attivi sia per quello che riguarda l'amministrazione centrale che per le strutture periferiche. Ciò in quanto l'Amministrazione nel corso dell'anno 2022 ha proceduto a ben due cambiamenti di Organigramma (delibere di CdA nn. 212 del 31.05.2022 e 384 del 27.09.2022).

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

Nel 2022 sono state svolte le seguenti attività:

- Aggiunta alla lista dei procedimenti degli affari e delle attività non procedimentalizzate;
- Aggiornamento delle responsabilità di settore e di unità organizzativa all'organigramma,
- Interviste i funzionari sui processi effettivamente in capo ai loro uffici.

Per il 2023, alla luce dell'organigramma da ultimo deliberato il 31.01.2023, ci si è posti l'obiettivo di completare una mappatura di livello "Sintetica" per gli uffici della sede centrale e per le strutture periferiche, e di effettuare almeno il 50% di una mappatura di tipo "Analitico", concentrandoci particolarmente sui processi in cui sono gestite risorse finanziarie, in primo luogo del PNRR e dei fondi strutturali e rafforzando la sinergia tra performance e misure di trasparenza e anticorruzione, nella logica di integrazione indicata dal PIAO e dal nuovo PNA. Per le annualità 2024 e 205 si pianifica la conclusione della mappatura dei processi, sulla scorta del nuovo organigramma, e del registro degli eventi rischiosi.

Si segnala, infatti, lo sforzo profuso dall'Ateneo nella direzione di una progressiva unificazione delle due mappature -relative ai processi di performance e di anticorruzione- dal momento che ha integrato quanto più possibile gli obiettivi di performance con le misure di prevenzione della corruzione

Fatta propria l'indicazione dell'Autorità che nel PNA 2022 esige che le amministrazioni si concentrino sui processi ineteressati dal PNRR e dalla gestione dei fondi strutturali, l'Ateneo continua a perseguire il valore pubblico presidiando con misure idonee di prevenzione anche tutti quei processi che, seppure non collegati ad obiettivi di performance o alla gestione delle risorse del PNRR e dei fondi strutturali, presentino l'esposizione a rischi corruttivi significativi.

2.3.2.2. Valutazione del rischio

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Identificazione del rischio

Il PNA 2022 è chiaro nel definire il processo come il livello **minimo** di analisi per l'identificazione dei rischi, ammissibile, pertanto, solo per amministrazioni di dimensioni organizzative ridotte. Per questo motivo, l'Università degli Studi "G. d'Annunzio" ha programmato per l'anno 2023 di sviluppare l'identificazione dei rischi con un maggior livello di dettaglio, individuando come oggetto di analisi le **singole attività** di processo. Ciò, integrando in modo efficiente la mappatura dei processi, che pure è in costante aggiornamento, con il *redigendo* "Registro degli eventi Rischiosi" suggerito dall'Autorità, di pari passo con la costituzione e la successiva attivazione degli Uffici previsti nell'Organigramma da ultimo deliberato il 31.01.2023.

Analisi e ponderazione del rischio

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

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

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

- Scegliere un approccio valutativo di tipo misto, ovvero sia qualitativo che quantitativo dal momento che l'esito dell'analisi è costituita da un giudizio di tipo numerico che fotografa il grado di esposizione al rischio dell'Ufficio ma la rilevazione del dato è effettuata attraverso colloqui esplicativi che supportano forme di autovalutazione da parte dell'U.O.R.;
- Individuare come criteri di valutazione dell'esposizione al rischio gli indicatori di stima del livello di rischio (*key indicators*) mutuati da quelli suggeriti nell'Allegato 1 al PNA 2019, che è riferimento di indicazioni metodologiche per le amministrazioni ancora rimasto insuperato;

- Rilevare le informazioni per mezzo dell'Ufficio di supporto al RPCT che raccoglie l'autovalutazione (*c.d. self assessment*) dei responsabili delle unità organizzative coinvolte nello svolgimento del processo, al fine di effettuare una stima del rischio supportata da dati il più possibile oggettivi in quanto frutto del *matching* dei dati in possesso dell'Ufficio esposto con i dati conosciuti dal RPCT;
- Formulare un giudizio sintetico, di tipo quantitativo ovvero numerico, per ragioni di *brevitas*.

A partire dall'anno 2023, al fine di uniformarsi alle indicazioni metodologiche fornite dall'Autorità già nel PNA 2019 e ribadite nel PNA 2022, l'Ateneo si impegna ad attivare, nell'ambito del processo di analisi e stima di esposizione al rischio corruttivo, un giudizio finale formulato in modo sintetico ma su base qualitativa, per esprimere più correttamente il livello di esposizione complessivo dell'unità oggetto di analisi, e ciò attraverso adeguata motivazione ed alla luce dei dati e delle evidenze raccolte con le modalità operative sopra descritte.

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

Merita senz'altro menzione in questa sede l'emanazione con D.R. n. 351 del 7.03.2022 del "*Regolamento relativo ai criteri per la graduazione delle Indennità di Responsabilità e Funzioni Specialistiche di cui al CCNL 2006/2009*"⁶, concepito necessariamente anche in appendice alla valutazione del rischio dei singoli Uffici di cui sopra.

2.3.2.3. Trattamento del rischio

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

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

Misure specifiche per il sistema universitario

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

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

Nei successivi punti, tenuto conto dell'analisi condotta dai Referenti e Delegati di Ateneo per le rispettive materie, si riportano le azioni realizzate nel 2022 e le misure per gli ambiti del contesto universitario da programmare per il 2023 e per il biennio successivo negli ambiti sopra indicati.

"Attività di Ricerca"

L'Ateneo nell'ambito del monitoraggio per il 2022 ha raccolto anche le riflessioni dei Referenti e Delegati di Ateneo. Nel 2022 l'Ateneo ha incentivato e sensibilizzato i docenti alle politiche dell'open science e per questo ha organizzato interventi forniti da docenti/personale specializzato di altre università impegnati in questo percorso. In particolare, in quest'anno di VQR, sono stati opportunamente inseriti nell'archivio istituzionale, i file open access di tutti i prodotti valutati in VQR e che potevano essere disponibili in open-access, creando quindi un "pacchetto" di prodotti Open-access di particolare interesse per la comunità, visto che si tratta dei prodotti scelti per la valutazione della ricerca 2015-2019.

Inoltre, nel corso dell'anno, grazie all'intervento dei bibliotecari/valutatori, che sono stati opportunamente formati attraverso corsi organizzati dal CINECA, è stato possibile validare un numero via via crescente di schede e prodotti depositati in ARUDa (Iris) permettendo di migliorare e rendere più pulito l'archivio istituzionale. Ci si propone, pertanto, di continuare questo percorso di validazione e, nello specifico, grazie al maggiore coinvolgimento dei docenti, di rendere più pulita, completa e corretta anche la versione pubblica dell'archivio istituzionale. A tal proposito, nell'ottica di migliorare l'archiviazione dei prodotti rendendola più completa e corretta, sono stati nominati e formati referenti dipartimentali di IRIS, sia a livello di tecnici amministrativi sia a livello di docenti, in grado di aiutare i docenti del dipartimento ad aggiornare e riempire in modo corretto l'archivio istituzionale. Tali referenti verranno via via formati in merito alle novità dell'archivio istituzionale.

L'Ateneo per il 2023, ha confermato l'adozione delle misure di trasparenza quali la predisposizione e l'aggiornamento costante della sezione del sito web istituzionale in cui sono riportate tutte le informazioni e le facilities di Ateneo in materia di bandi di ricerca, le regole che consentano ai ricercatori di accedere ai bandi e all'elaborazione dei progetti con le medesime possibilità, le risorse annualmente finalizzate alla predisposizione dei progetti di ricerca, i criteri di distribuzione dei fondi per le aree che contribuiscono alle quote premianti FFO e quelle per le aree più deboli. L'Ateneo, inoltre, è costantemente impegnato a promuovere una cultura della ricerca basata sull'integrità e su rigorosi principi etici. Al fine di perfezionare il sistema di prevenzione della corruzione nei processi riferibili alle "Attività di Ricerca", l'Ateneo per il 2023 e per il biennio successivo, programma le seguenti azioni:

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

⁶ Di seguito il Regolamento in visione: https://www.unich.it/sites/default/files/01_-_regolamento_graduazione_d.pdf

- iniziative volte a rafforzare l'obbligo di deposito di pubblicazioni scientifiche nel database di ateneo ARUda(Iris); Responsabili: dirigente dell'Area Didattica e Ricerca e relative U.O. competenti, Referenti/Responsabili per la ricerca (PTA) e tutti gli attori coinvolti a vario titolo sulla tematica;

"Attività didattica"

Ai singoli Atenei viene raccomandato di assicurare un'attenta verifica sull'esistenza di situazioni di conflitto di interesse dei componenti delle Commissioni di Esperti di Valutazione (CEV), e, laddove venisse riscontrata, richiedere all'Agenzia la sostituzione del componente interessato.

Per quanto riguarda invece l'ambito relativo allo svolgimento della didattica viene avanzata l'ipotesi di ampliare il contenuto dei codici etici con apposite previsioni sui doveri dei docenti in relazione ad alcune condotte distorsive dei docenti stessi, idonee a incidere negativamente sulla qualità dell'offerta formativa e sull'apprendimento degli studenti. In tal senso si ricorda che il *"Regolamento sui doveri accademici dei professori e dei ricercatori, sulle modalità di autocertificazione, verifica e valutazione dei compiti didattici e di servizio agli studenti, nonché di verifica dell'attività di ricerca"* è stato emanato con D.R. n. 597 del 15.02.2017, e modificato con D.R. n. 3585 del 03.08.2018, D.R. n. 399 del 22.03.2019, D.R. n. 18 del 09.01.2020, D.R. n. 253 del 24.02.2021 e, da ultimo, con D.R. n. 631 del 20.05.2021. Invece il *"Regolamento per l'attribuzione degli scatti stipendiali ai professori e ai ricercatori ai sensi dell'art.6, comma 14, della legge n.240/2010 e dell'una tantum di cui all'art.1, comma 629, della legge n. 205/2017 e del D.M. 02/3/2018, n.197"* è stato emanato con D.R. n.134 del 30.1.2019 e modificato con D.R. n. 738 del 01.06.2021.

In ossequio a quanto previsto dai succitati Regolamenti, nonché dal Regolamento Didattico di Ateneo e dalla normativa vigente, con particolare riferimento alla necessità di prevenire cattive condotte del personale docente nello svolgimento dei compiti istituzionali e degli esami di profitto o in altre funzioni didattiche, sono state poste in essere azioni volte a responsabilizzare maggiormente i Direttori di Dipartimento a vigilare sui comportamenti dei professori e dei ricercatori.

Dunque, per quanto concerne le misure organizzative relative all'"Attività didattica", l'Ateneo per il 2023 e per il biennio successivo, ha intenzione di attivarsi nel 2023 per:

- il monitoraggio e la ricognizione delle misure già adottate dall'Ateneo; Responsabili: dirigente dell'Area Didattica e Ricerca e relative U.O. competenti, Referenti/Responsabili per la ricerca (PTA) e tutti gli attori coinvolti a vario titolo sulla tematica;
- la diffusione di circolari informative rivolte alla comunità accademica per ribadire il rispetto di regole comportamentali; Responsabili: dirigente dell'Area Didattica e Ricerca e relative U.O. competenti, Referenti/Responsabili per la ricerca (PTA) e tutti gli attori coinvolti a vario titolo sulla tematica;

"Reclutamento"

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

Sempre nell'ambito del reclutamento dei docenti, l'A.N.AC. ha individuato un altro fattore di rischio in una programmazione non adeguata rispetto all'effettivo fabbisogno di personale che necessita, a parere dell'Autorità, della partecipazione di tutte le componenti accademiche e di parametri oggettivi di riferimento. A tal proposito si fa presente che la programmazione del fabbisogno di personale dell'Ateneo, come indicato nel più recente "Piano triennale di programmazione del personale" avviene nell'ambito di un processo di programmazione triennale a livello dipartimentale, attivato con la richiesta del Rettore ai Direttori di Dipartimento di indicare i fabbisogni di personale del Dipartimento, finalizzato alla qualificazione delle risorse di docenza esterne conformi alle linee guida dell'ANVUR e secondo parametri che saranno approvati dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione che ne valuterà anche la sostenibilità finanziaria. criteri e modalità alle quali le proposte di reclutamento avanzate dai Dipartimenti dovranno uniformarsi. Ciò al fine di una politica di reclutamento indirizzata al sostegno dell'Offerta formativa e della ricerca scientifica e al necessario ricambio in relazione al turn over sui Settori rilevanti, rafforzando il reclutamento di risorse di docenza esterna.

Al fine di implementare il sistema di prevenzione della corruzione nei processi del "Reclutamento", l'Ateneo per il 2023 e per il biennio successivo, programma le seguenti azioni:

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

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

In relazione a quanto appena esposto, si precisa che il *"Regolamento disciplinante gli incarichi esterni all'Ateneo per i professori e ricercatori"* emanato con D.R. n. 815 del 3/12/2013, contiene disposizioni in merito agli incarichi incompatibili, alle ipotesi di conflitto di interesse e alla procedura per il rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento dell'incarico extra istituzionale. Inoltre, si segnala che con D.R. n. 1232 del 17.09.2014 è stato emanato anche il *"Regolamento per l'attribuzione della retribuzione aggiuntiva ai ricercatori a tempo indeterminato ex art. 6, comma 4, della L. n. 240/2010"*, mentre con D.R. n. 233 del 07.03.2014 è stato emanato il *"Regolamento per l'attribuzione a professori e ricercatori dell'incentivo di*

cui all'art. 29, c. 19, della Legge n. 240/2010".

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

"Enti partecipati ed esternalizzazione di servizi"

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

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

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

Al fine di consolidare e implementare le misure organizzative per il trattamento del rischio nei processi inerenti gli "Enti partecipati e le attività esternalizzate", l'Ateneo per il 2023 e per il biennio successivo, programma le seguenti azioni:

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

Misure generali

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

Le misure progettate sono state valutate alla luce degli specifici rischi connessi alle attività poste in essere, al fine di garantire la più ampia trasparenza e chiarezza del processo; l'Università, inoltre, si propone di promuovere una sempre maggiore automazione nella gestione delle procedure, nella consapevolezza che la digitalizzazione rappresenta un valido strumento di prevenzione e contrasto ai fenomeni corruttivi.

Tali misure obbligatorie, nello specifico, riguardano:

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

- le Azioni di sensibilizzazione verso le società e gli enti di diritto privato partecipati o controllati dall'università.

"Codice di comportamento"

Il Codice di comportamento di Ateneo è stato emanato con D.R. n. 98 del 27.01.2016 ed è pubblicato sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente"⁷, mentre il Codice Etico è stato pubblicato il 19.05.2014⁸.

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

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

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

Nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2022, il RPCT ha ricevuto dai Referenti citati un feedback positivo sul rispetto degli adempimenti sopra elencati. Il Codice di comportamento oggi risulta uno strumento per promuovere una riflessione non solo sui doveri dei dipendenti e le responsabilità disciplinari, ma anche su tematiche attuali come il contenimento dei costi, il consumo energetico, l'ecosostenibilità e il rispetto dell'ambiente, nonché la promozione del corretto uso delle tecnologie informatiche.

Per il 2023 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

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

"Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse"

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

Pertanto, al fine di non incorrere nella sanzione disciplinare prevista all'art.16 del Codice di Comportamento di Ateneo, il dipendente che ritiene di trovarsi in una siffatta situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, è obbligato a comunicare al superiore gerarchico al quale spetta la

⁷ Disponibile al seguente link: [downloadFile.php \(etrasparenza.it\)](#)

⁸ Di seguito il link: [Codice etico | Università degli Studi "G. d'Annunzio" Chieti – Pescara \(unich.it\)](#)

valutazione sulla sussistenza o meno del conflitto di interesse. Qualora sia valutato come sussistente il conflitto di interessi, il dipendente sarà tenuto all'astensione dalla partecipazione alla decisione o atto endoprocedimentale ai sensi degli artt. 6 e 7.

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

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

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

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

1. richiesta al personale di effettuare tempestivamente, la comunicazione di cui all'art. 5 del Codice di comportamento rubricato "Partecipazione ad associazioni e organizzazioni", i cui ambiti di interessi possano interferire e/o contrastare con le finalità istituzionali dell'Università, nonché con i compiti e i doveri del dipendente stesso, provvedendo a rendere l'apposita dichiarazione sostitutiva, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445;
2. richiesta al personale assegnato alle strutture di attenersi a quanto previsto dall'art. 6 del Codice di comportamento "Comunicazione degli interessi finanziari conflitti d'interesse e incarichi del dipendente", provvedendo a rendere l'apposita dichiarazione sostitutiva, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445, da inoltrare, entro 15 gg. dall'assegnazione, al relativo Responsabile di struttura apicale, il quale provvederà all'acquisizione e alla conservazione agli atti, nonché a valutare, in base alle attestazioni rese, l'eventuale rilevanza di situazioni di conflitto di interesse.
3. richiesta al personale dirigente di rilasciare le dichiarazioni da rendere ai sensi dell'art. 13 del Codice di comportamento.

I Referenti competenti, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2022, hanno riferito al RPCT di aver correttamente dato esecuzione a tali azioni.

Per quanto invece attiene alle misure sulla prevenzione del conflitto di interessi con riferimento al conferimento di incarichi da soggetti esterni e allo svolgimento di incarichi extra- lavorativi da parte dei dipendenti, il rilascio dell'autorizzazione è subordinato all'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. A tal fine, i dipendenti rilasciano apposita dichiarazione accedendo alla modulistica dedicata disponibile nel sito di Ateneo.

A tal fine, i Referenti competenti, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2022, in relazione a tale misura hanno riferito che i dipendenti che hanno richiesto l'autorizzazione ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs n. 165 del 2001 allo svolgimento di incarichi extra-lavorativi, hanno prodotto l'attestazione dell'insussistenza di cause di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, e l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi, con le proprie attività istituzionali e che l'incarico, nell'interesse del buon andamento delle attività proprie dell'Ateneo, non comporta alcuna limitazione al normale assolvimento delle funzioni; i soggetti esterni che hanno partecipato alle procedure per il conferimento di incarichi di prestazione autonoma hanno prodotto la dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante i dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali, e l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse con l'Università degli Studi "G. d'Annunzio".

Per il 2023 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

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

"Svolgimento di incarichi extra istituzionali"

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

Per quanto riguarda il personale tecnico e amministrativo si deve fare riferimento al "Regolamento per il conferimento di incarichi retribuiti al proprio personale tecnico-amministrativo da parte dell'Università "G. d'Annunzio" emanato con D.R. n. 389 del 24.06.2013; per il personale docente, invece, si deve far riferimento al "Regolamento disciplinante gli incarichi esterni all'Ateneo per i professori e ricercatori" emanato con D.R. n. 815 del 3/12/2013 che contiene, tra le altre, anche disposizioni in merito agli incarichi incompatibili, alle ipotesi di conflitto di interesse e alla procedura per il rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento dell'incarico extra istituzionale.

I Referenti competenti, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2022, sul rispetto della procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi hanno riferito che non sono emerse criticità.

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

Per il 2023 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

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

“Disciplina specifica in materia di inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali”

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

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

Il Referente competente, nell’ambito del monitoraggio annuale per il 2022, riferisce che la misura, è stata attuata.

Le dichiarazioni degli interessati sono pubblicate sul sito internet nell’apposita sezione di “Amministrazione trasparente”.

Per il 2023 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione prevedendo in particolare la seguente azione:

- Miglioramento della qualità delle pubblicazioni: responsabili singole U.O competenti

“Rotazione del personale”

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

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

L’Amministrazione è attualmente coinvolta in un sostanziale processo di riorganizzazione avviato nel 2022.

Infatti, nel corso del 2022 si sono succeduti ben due cambiamenti di Organigramma, come sopra anticipato (Delibere nn. 212 del 31.05.2022 e 384 del 27.09.2022) e, da ultimo, il 31.01.2023 è stata approvata una ulteriore modifica alla pianta organica.

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

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

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

Per il 2023 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare la seguente azione:

- Studio bozza di un regolamento che disciplini i criteri di rotazione ordinaria del personale di Ateneo; responsabili: Area delle Risorse Umane e U.O. competenti

“Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (cd. *pantouflage*)”

L’art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla legge 190 del 2012, stabilisce: “*I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell’attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.*”.

L’A.N.AC., nel P.N.A. 2019, richiamando i precedenti pareri emanati sul tema, ha chiarito che nell’ambito di applicazione dell’istituto sono da ricomprendersi anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo, fermo restando il presupposto dell’esercizio di poteri autoritativi e decisionali e degli altri presupposti applicativi della normativa richiamati dall’ANAC nel Piano 2019.

In relazione alla misura in questione è stato previsto l’inserimento nei contratti individuali di lavoro del personale tecnico amministrativo della specifica clausola di “Pantouflage” in base alla quale il dipendente “*si impegna a norma dell’art. 53, comma 16 ter del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, a non svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) presso soggetti privati nei confronti dei quali il medesimo dovesse, negli ultimi tre anni di servizio, esercitare poteri autoritativi e negoziali.*

Le strutture deputate a predisporre i bandi di gara e gli atti prodromici agli affidamenti, inseriscono nei suddetti atti la specifica clausola di “Pantouflage” avente ad oggetto la condizione soggettiva per coloro che partecipano alle procedure, di non aver concluso contratti di lavoro

subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto. Si segnala, inoltre, che l'Ateneo ha adottato il *"Regolamento per l'istituzione e la gestione telematica dell'albo degli operatori economici qualificati per l'esecuzione dei lavori, la fornitura di beni e la prestazione di servizi"* emanato con D.R. n. 450 del 17.03.2020.

I Referenti competenti, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2022, hanno confermato l'attuazione della misura in questione.

Per il 2023 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- potenziamento del monitoraggio sul rispetto degli adempimenti sopra indicati; responsabili: Direzione Generale, Aree Dirigenziali; Dipartimenti, Centri e Scuola; R.P.C.T. e relative U.O. competenti;
- adeguamento modulistica prevedendo la comunicazione obbligatoria nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro dell'instaurazione di un eventuale nuovo rapporto di lavoro: Area Personale e Organizzazione, attraverso la U.O. Amministrazione del personale tecnico amministrativo ed organizzazione;

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

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

- gli uffici competenti/titolari dei procedimenti provvedono all'acquisizione delle dichiarazioni sostitutive circa eventuali sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, per delitti contro la PA, aggiornando l'autocertificazione che i commissari di gara/concorsi e i relativi segretari devono obbligatoriamente sottoscrivere prima di essere formalmente nominati, con l'inserimento dell'attestazione specifica circa l'assenza di condanne penali relative ai reati di cui sopra;
- gli uffici amministrativi competenti provvederanno ad acquisire la dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 46 D.P.R. 445/2000 circa l'assenza di condanne penali anche non definitive per i reati sopra indicati, da parte dei soggetti che si prevede di assegnare o nominare con funzione direttiva agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati.

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

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

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

Nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2022, è stato confermato il rispetto delle norme, anche regolamentari interne, che regolano le composizioni di tali Commissioni.

Per il 2023 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- Implementazione del monitoraggio sul rispetto degli adempimenti sopra citati; responsabili: Responsabili/titolari dei procedimenti che richiedono la formazione di commissioni valutative monitoraggio sull'applicazione art. 35 bis lettera b) del D. Lgs. 165/2001 in sede di assegnazioni del PTA e dirigenti agli uffici indicati nella norma; responsabili: "uffici servizi soggetti coinvolti" già individuati; responsabili: Area delle risorse umane;
- applicazione dell'albo on line di commissari di gara di cui all'art. 78 del codice dei contratti pubblici al momento sospeso appena attivo.

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

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

1. ha adottato un regolamento interno per la disciplina, che dovrà essere oggetto di aggiornamento alla luce delle ultime modificazioni legislative intervenute e delle più recenti indicazioni fornite dall'Autorità nazionale anticorruzione (*"Regolamento per la segnalazione di condotte illecite e per la tutela del segnalante"* Emanato con D.R. n. 2048 dell'11.10.2019);
2. ha attivato una piattaforma informatica per la gestione delle eventuali segnalazioni di illeciti, nel rispetto della massima sicurezza e riservatezza del segnalante;
3. ha avviato una specifica attività formativa, rivolta a tutto il personale tecnico amministrativo e docente, incentrata sull'istituto del Whistleblowing e sul funzionamento della piattaforma informatica per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni di illeciti.

Nel corso del 2022 non sono pervenute segnalazioni.

Per il 2023 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- monitoraggio delle prescrizioni interne inerenti la tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. Whistleblower); responsabili: R.P.C.T.;
- aggiornamento della disciplina interna inerente la tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. Whistleblower), alla luce delle nuove Linee Guida Anac "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un

rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. Whistleblowing)", adottate con Delibera n. 442/2022 del 28.09.2022; responsabili: Affari legali e R.P.C.T.

"Formazione del personale"

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

Nel corso del 2022 è stata svolta la formazione obbligatoria in materia attraverso la piattaforma telematica formazione.pa per il 2023 si prevedono le seguenti azioni :

- mantenimento della piattaforma per la formazione online fino a scadenza;
- previsione di formazione obbligatoria in materia di privacy per migliorare la qualità delle pubblicazioni obbligatorie in tema di trasparenza;

2.3.3. MONITORAGGIO

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

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

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

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

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

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

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

Infine, sempre in linea con gli indirizzi in tema di monitoraggio individuati nel PNA 2022, sono state programmate misure trasversali con il Piano della Performance funzionali all'obiettivo strategico di rendere digitale il processo di monitoraggio ed avviare l'integrazione tra sistema di monitoraggio della Sezione 2.3. Rischi Corruttivi e Trasparenza e delle altre sezioni del PIAO (Cfr. All.ti nn.06-07).

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

2.3.4. TRASPARENZA

2.3.4.1. Obiettivi strategici in tema di trasparenza 2023-2025 e rendicontazione 2022

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

In linea con le indicazioni formulate dall'Autorità nella delibera n.1310/2016 e nell'Allegato 1 alla stessa, le amministrazioni che adottano il PIAO sono tenute a prevedere nella sezione anticorruzione una sottosezione dedicata alla programmazione della trasparenza. Tale programmazione è impostata come atto fondamentale con il quale sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

La definizione degli obiettivi strategici è prerogativa dell'organo di indirizzo politico dell'Ateneo; in ragione di un'efficace programmazione della trasparenza, l'organo di indirizzo in questa sede definisce gli obiettivi strategici per l'anno 2023.

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

Tra queste, ha carattere fondamentale l'aggiornamento della Griglia dei Responsabili delle Pubblicazioni (**Cfr.AII.07**) attraverso l'integrazione della stessa con la mappatura dei processi e con le modifiche introdotte dall'approvazione e rimodulazione del nuovo Organigramma di Ateneo (delibere di CdA nn.212 del 31.05.2022, 384 del 27.09.2022 e, da ultimo, 31.01.2023) e, di conseguenza, l'adeguamento della citata Griglia dei Responsabili delle Pubblicazioni ai principali contenuti schematizzati nell'Allegato 2 del PNA 2022, inteso come esemplificazione dei flussi informativi.

Altra misura di regolamentazione strumentale all'attuazione della trasparenza è l'adeguamento alla citata mappatura dei processi anche della Tabella dei Responsabili dei Procedimenti ex art.35 del d.lgs n.33/2013 (allegata al "Regolamento in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti" emanato con D.R. n. 1476 del 23 ottobre 2014). Tale adeguamento avverrà per gradi coinvolgendo anche le annualità 2024 e 2025.

Al fine di perseguire la strategia del miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" è previsto nel Piano della Performance uno studio di fattibilità per migliorare ed agevolare l'attività di pubblicazione.

L'attuale società di fornitura del servizio e-trasparenza dal 31.12.2021 ha, infatti, dismesso il sistema di rilevazione statistica degli accessi alla piattaforma, pertanto, non disponiamo del dato relativo alle visite alla Sezione Amministrazione Trasparente del Sito istituzionale con riferimento all'anno 2022 e si rileva la necessità di provvedere in tal senso.

Inoltre, come rilevato nella Relazione del RPCT riferita all'annualità 2022, l'automatizzazione dei flussi informativi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" è avvenuta parzialmente, poiché, ad oggi, l'attivazione è avvenuta per i dati nevralgici generati attraverso la piattaforma telematica di E-Procurement U-BUY, che consente la pubblicazione automatica dei dati delle gare d'appalto e dei contratti.

Pertanto, si procede ad operare un'analisi decisionale nel corso del 2023 tra due diverse opzioni: 1) passare subito alla piattaforma CINECA perché già operativa, testata e perfettamente funzionante; 2) attendere che la piattaforma CINECA venga testata e diventi perfettamente operante e nel frattempo procedere alle automatizzazioni offerte da e-Trasparenza. A tal fine, in prima battuta si provvederà ad accertare le potenzialità della piattaforma e-TRASPARENZA attualmente in uso. In secondo luogo, si verificherà lo stato di realizzazione del sito "Amministrazione Trasparente" da parte del CINECA progettato proprio per consentire un'automazione delle pubblicazioni di dati già esistenti su U-GOV.

Il quarto obiettivo strategico riguarda il miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente. Infatti, il livello di adempimento qualitativo degli obblighi di pubblicazione, pur risultando in generale positivo, tuttavia, nel corso del 2022 ha evidenziato l'importanza di assicurare maggiore formazione e informazione degli Uffici in materia

Pertanto, si è ravvisata la necessità di potenziare le attività di formazione in materia di trasparenza per tutto il prossimo triennio al fine di veicolare e diffondere una consapevole attività preventiva e proattiva attraverso percorsi in *elearning* avvalendosi anche della piattaforma *fromazione.pae/o* di altri strumenti in grado di assicurare la formazione a distanza con lo scopo di coinvolgere tutto il personale dipendente, di differenziare gli interventi formativi a seconda delle esigenze formative, di assicurare una formazione tempestiva e mirata. Per il 2023, in particolare sono stati programmati due eventi formativi con riferimento al tema della privacy in funzione degli adempimenti e delle pubblicazioni obbligatorie in materia di trasparenza. In tema di misure specifiche del sistema universitario sono state programmate invece, con riferimento alla ricerca, iniziative volte a migliorare il deposito di pubblicazioni scientifiche nel database di ateneo ARUda(Iris) e, con riferimento agli enti partecipati ed alla esternalizzazione di servizi, la Ricognizione dei dati pubblicati e il miglioramento della qualità delle pubblicazioni.

Sempre nell'ottica della strategia di miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente, l'Amministrazione intende migliorare sensibilmente l'attività di monitoraggio delle misure di trasparenza adottate.

Pertanto, per il 2023 sono programmati interventi che favoriscano la sistematizzazione del monitoraggio sugli adempimenti deputati alla trasparenza, cercando di superare gli evidenti ostacoli strutturali rappresentati dalla eterogeneità delle strutture decentrate coinvolte – i Dipartimenti e vari Centri di Ateneo- non adeguatamente compensata dalla disponibilità delle risorse a ciò deputate.

Ciò, attraverso l'adozione di un documento interno che formalizzi l'attività di monitoraggio periodico delle pubblicazioni in "Amministrazione Trasparente" e l'effettuazione di verifiche periodiche sulla completezza delle pubblicazioni che garantiscano un monitoraggio almeno 3 volte l'anno.

Inoltre, ANAC nel PNA 2022 suggerisce l'adozione di obiettivi strategici in materia di coordinamento della strategia di prevenzione della corruzione con quella di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo. A tal proposito, l'Università degli Studi "G. d'Annunzio" intende favorire l'integrazione delle misure innovative in tema di contratti pubblici previste dal PNA 2022 attraverso la diffusione di note informative aventi ad oggetto le novità sia sulle misure di gestione del conflitto di interessi nell'ambito degli affidamenti, sia sulla trasparenza e obblighi di pubblicazione.

La programmazione dettagliata per il 2023 e per le annualità 2024-2025 è contenuta nell'**Allegato n.07**.

2.3.4.2. Soggetti responsabili

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è attualmente anche il Responsabile della Trasparenza e coordina gli interventi e le azioni relative alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza svolgendo stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione e di monitoraggio, segnalando gli esiti di tale controllo al Nucleo di Valutazione, che negli Atenei svolge le funzioni di OIV. A tal fine

promuove e cura il coinvolgimento dei settori dell'Ateneo e si avvale del supporto dei Settori addetti a gestione, programmazione, controlli e comunicazioni web.

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

Il Responsabile di ciascuna struttura è responsabile della pubblicazione dei contenuti (nota prot. 35245 del 18/11/2013) ed è la figura maggiormente coinvolta nel processo di attuazione del ciclo della trasparenza, gestendo i flussi informativi, la comunicazione e i messaggi istituzionali nonché la redazione e implementazione delle pagine di propria competenza. Infatti, ai sensi dell'art. 10 del "Regolamento in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti", nell'Ateneo l'unità organizzativa responsabile dell'istruttoria è la struttura amministrativa e/o la struttura didattico-scientifica e di servizio dell'Università indicata nella Tabella dei Procedimenti ex art.35 d.lgs n.33/2013 in costante aggiornamento.

L'Ateneo, inoltre, ha adottato la Griglia dei responsabili delle pubblicazioni (**Cfr.AII.08**) dotando ciascuna struttura periferica di un Referente TAC (Trasparenza e AntiCorruzione), con le funzioni specificate nei precedenti paragrafi 2.3.1.2.

2.3.4.3. Dati da pubblicare

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

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

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

L'elenco del materiale soggetto a pubblicazione obbligatoria, con l'indicazione dei settori cui compete l'individuazione e produzione dei contenuti, i termini di pubblicazioni e i tempi di aggiornamento, sono indicati nell'Allegato 3 "Griglia dei responsabili delle pubblicazioni 2022-2024" da aggiornare al nuovo Organigramma.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il processo di pubblicazione sul sito avviene attraverso un'apposita piattaforma dedicata denominata "eTRASPARENZA", che consente

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

Al momento ogni struttura dell'Ateneo ha accesso al sito della trasparenza e sono state diffuse le necessarie conoscenze per provvedere, ciascuno per quanto di competenza, a pubblicare il materiale per il quale vige tale obbligo. A novembre 2013 è stata trasmessa ufficialmente a ciascun capo struttura dell'Ateneo una "Griglia dei responsabili delle pubblicazioni" che individua, per ciascuna struttura, il materiale da pubblicare e la cadenza periodica entro cui effettuare le pubblicazioni. Tale griglia, è aggiornata annualmente in occasione della compilazione del piano integrato e, per il 2023, è stata inserita nella programmazione la previsione dell'aggiornamento della Tabella alle modifiche introdotte con il nuovo Organigramma approvato, da ultimo il 31.01.2023, e l'adeguamento della stessa ai nuovi obblighi informativi riguardanti le pubblicazioni richiesti dal PNA 2022. Infatti, i contenuti del Piano triennale della trasparenza sono oggetto di costante aggiornamento sullo stato di attuazione ed eventuale ampliamento degli obblighi, anche in relazione al progressivo adeguamento alle disposizioni di legge.

Pertanto, è stato comunicato a tutti i capi struttura che la "Griglia dei responsabili delle pubblicazioni" (cfr. All. 08) non può essere esaustiva di tutti gli adempimenti vigenti e quindi si raccomanda un costante monitoraggio delle attività svolte ed un regolare confronto con le disposizioni del D. lgs n. 33/2013 e le eventuali integrazioni e modifiche successive.

2.3.4.5. Utilizzabilità e comprensibilità dei dati

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

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

Caratteristica dati	Note esplicative
Completi ed accurati	I dati devono corrispondere al fenomeno che si intende descrivere e, nel caso di dati tratti da documenti, devono essere pubblicati in modo esatto e senza omissioni.
Comprensibili	Il contenuto dei dati deve essere esplicitato in modo chiaro ed evidente. Pertanto occorre: <ol style="list-style-type: none"> evitare la frammentazione, cioè la pubblicazione di stesse tipologie di dati in punti diversi del sito, che impedisce e complica l'effettuazione di calcoli e comparazioni selezionare ed elaborare i dati di natura tecnica (ad es. dati finanziari e bilanci) in modo che il significato sia chiaro ed accessibile anche per chi è privo di conoscenze specialistiche.
Aggiornati	Per ogni dato deve essere pubblicata la data di pubblicazione e aggiornamento per il periodo di riferimento.
Tempestivi	La pubblicazione deve avvenire in tempi tali da garantire l'utile fruizione dell'utente.
In formato aperto	Le informazioni e i documenti devono essere pubblicati in formato aperto e raggiungibili direttamente dalla pagina dove le informazioni sono riportate.

2.3.4.6. Monitoraggio

Alla corretta attuazione del Piano della Trasparenza, concorrono, oltre al Responsabile della trasparenza e al Nucleo di Valutazione, tutti gli uffici dell'amministrazione e i relativi Responsabili di struttura, come sopra evidenziato. Il monitoraggio di secondo livello, nel corso del 2022, è stato effettuato dal Responsabile della Trasparenza seppure con rilevamenti a campione e non sistematici, mediante attività non proceduralizzata nè sempre formalizzata. La principale criticità rilevata, come riportato nella Relazione annuale del RPCT, consiste nella complessità ed unicità della struttura universitaria, di fatto concepita come una Amministrazione Centrale ramificata in una molteplicità di Amministrazioni Periferiche, quali i Dipartimenti, in cui opera una particolare eterogeneità di personale (docente, ricercatore, tecnico-amministrativo-bibliotecario) a fronte di un'applicazione della normativa che richiede, al contrario, un altissimo livello di coordinamento e monitoraggio. Tale problematica intrinseca è, inoltre, aggravata dalla effettiva carenza di personale dedicato ai numerosi e complessi adempimenti previsti dalla normativa vigente in materia. L'iniziativa adottata da parte dell'amministrazione per far fronte a tale congenita difficoltà è rappresentata dalla riorganizzazione strutturale dell'Ateneo, attraverso l'adozione della nuova pianta organica, e l'assunzione di risorse umane che potranno essere destinate dagli Uffici anche a tali adempimenti.

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

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

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

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

Nell'ambito della programmazione 2023 sono state previste misure di trasparenza, di formazione, di semplificazione, di regolamentazione meglio specificate nella Tabella della programmazione (**Cfr. All.2**), che favoriscano sia obiettivi strategici in tema di miglioramento continuo dei dati oggetto di pubblicazione, sia obiettivi strategici di miglioramento ed implementazione del monitoraggio. Con ciò intendendo una prima fase che riguarderà la ricognizione delle misure di prevenzione attuate e la verifica della loro idoneità, al fine di valutare in termini di adeguatezza ed efficacia se mantenere o meno le misure di prevenzione finora programmate ed evitare, conseguentemente, l'introduzione di misure nuove qualora quelle esistenti risultino già idonee al loro scopo.

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

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

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

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

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

Infine, sempre in linea con gli indirizzi in tema di monitoraggio individuati nel PNA 2022, sono state programmate misure trasversali con il Piano della Performance funzionali all'obiettivo strategico di rendere digitale il processo di monitoraggio ed avviare l'integrazione tra sistema di monitoraggio della Sezione Anticorruzione e Trasparenza e delle altre sezioni del PIAO (**Cfr. All. ti nn.06-07**).

2.3.4.7. Sanzioni

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

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

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

La sanzione amministrativa pecuniaria è stabilita:

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

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

2.3.4.8. Accesso civico

L'accesso civico è il diritto di chiunque, anche non portatore di un interesse qualificato, di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo, ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013. Si tratta di un nuovo diritto, diverso e ulteriore, rispetto al diritto di accesso agli atti e ai documenti, disposto dalla legge n. 241/1990. L'accesso civico può essere esercitato gratuitamente, non deve essere motivato e la richiesta va inoltrata al Responsabile della Trasparenza indirizzandola all'Ufficio Relazioni con il Pubblico, Via Dei Vestini, 31 – 66100 Chieti. L'Ateneo si è dotato di un "Regolamento in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti" emanato con D.R. n. 1476 del 23 ottobre 2014 e dell'apposita modulistica per

effettuare l'istanza di accesso civico.

La richiesta può essere inviata scegliendo una delle seguenti modalità:

- e-mail, tramite PEC al seguente indirizzo ateneo@pec.unich.it. La richiesta deve essere sottoscritta digitalmente;
- e-mail, tramite indirizzo non certificato urp@unich.it allegando copia del documento di identità di chi firma la richiesta. La firma deve essere accompagnata dal nome in chiaro e dalla qualifica del sottoscrittore;
- tramite fax al numero 0871/3556071 allegando copia del documento di identità di chi firma la richiesta;
- direttamente presso l'Ufficio Relazioni con il Pubblico.

Il Responsabile della Trasparenza, ricevuta la richiesta, verifica la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione e, in caso positivo, provvede alla pubblicazione dei documenti o informazioni oggetto della richiesta nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale www.unich.it, entro il termine di 30 giorni.

Provvede, inoltre, a dare comunicazione della avvenuta pubblicazione al richiedente indicando il relativo collegamento ipertestuale. Se quanto richiesto risulta già pubblicato, ne dà comunicazione al richiedente indicando il relativo collegamento ipertestuale.

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

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

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

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

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

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

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

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

L'assetto generale della struttura organizzativa (amministrazione centrale e sue articolazioni) è il risultato di un progressivo assetto, introdotto fin dal 2017 e sviluppatosi nel corso degli anni, orientato all'ottimizzazione di impiego delle risorse nel rispetto dei vincoli di sostenibilità. Infatti, la struttura organizzativa è contemplata quale forma dinamica di organizzazione in costante divenire, da adattare alle esigenze di sviluppo e investimenti, perseguendo flessibilità ed efficienza dei processi ed erogando servizi di qualità. Per dare conto dei cambiamenti organizzativi intervenuti, di seguito sono esposte le tabelle che identificano l'ultimo Organigramma di Ateneo, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31.01.2023 (reperibile anche al link https://unich.etrasparenza.it/archiviofile/unich/archivio_file/Personale_varie/Orq.%20agg.%2030.01.23%20%28x%20CdA%2031.01.23%29%201A3.pdf), e la descrizione per esteso delle varie strutture dell'Ateneo.



ORGANIGRAMMA CDA 31/01/2023

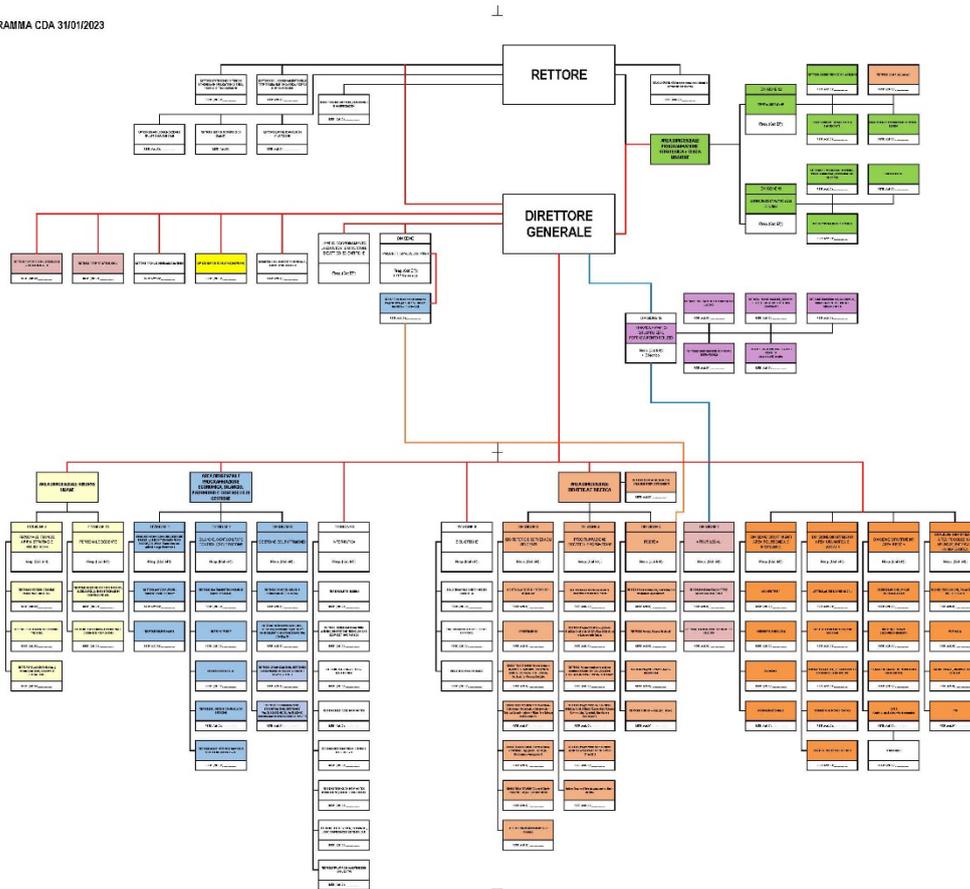


TABELLA ARTICOLAZIONE DELLE STRUTTURE

ORGANI DI VERTICE
RETTORE
SEGRETERIA DEL RETTORE, CERIMONIALE E MANIFESTAZIONI
SETTORE PER IL COORDINAMENTO DELLE ATTIVITA' RELATIVE A DIDATTICA, RICERCA E TERZA MISSIONE
SETTORE SUPPORTO NUCLEO DI VALUTAZIONE
SETTORE SUPPORTO PRESIDIO DI QUALITA'
UFFICIO STAMPA, COMUNICAZIONE E SVILUPPO MULTIMEDIALE
SETTORE STATISTICHE DI ATENEO E BANCHE DATI - APPLICATIVI DIDATTICA, RICERCA E TERZA MISSIONE
SCUOLA SUPERIORE (programmazione dottorati e formazione alla ricerca)
DIRETTORE GENERALE



SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE, SERVIZIO PROTOCOLLO
SETTORE ARCHIVIO GENERALE DI ATENEO
UFFICIO SUPPORTO ORGANI DI GOVERNO
SETTORE RAPPORTI CON IL PUBBLICO E ACCESSO AGLI ATTI
SETTORE ATTIVITA' ISTITUZIONALI
DIVISIONE UFFICIO COORDINAMENTO LABORATORI E STRUTTURE DIDATTICO-SCIENTIFICHE
DIVISIONE PROGETTI SPECIALI E PNNR
SETTORE GESTIONE E RENDICONTAZIONE PROGETTI STRATEGICI DI ATENEO – RICERCA FINANZIATA E IN CONTO TERZI
AMMINISTRAZIONE CENTRALE
DIVISIONE 1 - AFFARI LEGALI
SETTORE CONTENZIOSI E CESSIONE DEL CREDITO
SETTORE NORMATIVA E ATTIVITA' NEGOZIALE DI ATENEO
AREA DIRIGENZIALE RISORSE UMANE
DIVISIONE 2 - PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECHE
SETTORE GESTIONE CARRIERE PERSONALE TAB E CEL
SETTORE RECLUTAMENTO PERSONALE TAB E CEL
SETTORE RELAZIONI SINDACALI, ORGANIZZAZIONE, SVILUPPO E FORMAZIONE
DIVISIONE 13 - PERSONALE DOCENTE
SETTORE GESTIONE CARRIERE DOCENTI, RICERCATORI, RTD E PERSONALE IN CONVENZIONE ASL
SETTORE RECLUTAMENTO PERSONALE DOCENTE E RICERCATORI
AREA DIRIGENZIALE DIDATTICA E RICERCA
SETTORE SISTEMI INFORMATIVI, CARRIERE E SERVIZI STUDENTI
DIVISIONE 3 - SEGRETERIE E SERVIZI AGLI STUDENTI
SETTORE DIRITTO ALLO STUDIO - TUTORATO - DISABILITA'
SETTORE ORIENTAMENTO
SEGRETERIA STUDENTI CORSI DI STUDIO MEDICINA - ODONTOIATRIA - PROFESSIONI SANITARIE - FARMACIA - CTF - SCIENZE GEOLOGICHE - SCIENZE MOTORIE
SEGRETERIE STUDENTI CORSI DI STUDIO PSICOLOGIA - SOCIOLOGIA E CRIMINOLOGIA - SCIENZE SOCIALI - LETTERE - FILOSOFIA E SCIENZE DELL'EDUCAZIONE
SEGRETERIA STUDENTI CORSI DI STUDIO ARCHITETTURA - INGEGNERIA - GEOLOGIA - ECONOMIA E MANAGEMENT
SEGRETERIA STUDENTI CORSI DI STUDIO ECONOMIA - LINGUE - SERVIZI GIURIDICI



SETTORE INTERNAZIONALIZZAZIONE ED ERASMUS
DIVISIONE 4 - PROGRAMMAZIONE DIDATTICA E FORMAZIONE POST LAUREAM
SETTORE COORDINAMENTO E SUPERVISIONE PROGRAMMAZIONE DIDATTICA DI ATENEO
SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DIDATTICA CORSI DI STUDIO SCUOLA DI MEDICINA E SCIENZE DELLA SALUTE
SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DIDATTICA CORSI DI SPECIALIZZAZIONE SCUOLA DI MEDICINA E SCIENZE DELLA SALUTE
SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DIDATTICA CORSI DI STUDIO SCUOLA DELLE SCIENZE ECONOMICHE, AZIENDALI, GIURIDICHE E SOCIOLOGICHE
SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DIDATTICA CORSI DI STUDIO SCUOLA DI STUDI UMANISTICI
SETTORE CORSI POST LAUREAM
SETTORE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE ED ESAMI DI STATO
DIVISIONE 5 - RICERCA
SETTORE PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DELLA RICERCA
SETTORE PROGETTI RICERCA NAZIONALI
SETTORE PROGETTI RICERCA EUROPEI E INTERNAZIONALI
SETTORE DOTTORATI E ASSEGNI DI RICERCA
AREA DIRIGENZIALE PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, BILANCIO, PATRIMONIO E CONTROLLO DI GESTIONE
DIVISIONE 6 - ORGANIZZAZIONE, GESTIONE ESECUTIVA E MONITORAGGIO PIANO INTEGRATO - PIAO (Piano Integrato Attività e Organizzazione)
SETTORE ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E PRIVACY
SETTORE PERFORMANCE
DIVISIONE 7 - BILANCIO, CONTABILITA' E CONTROLLO DI GESTIONE
SETTORE TRATTAMENTI ECONOMICI E SERVIZIO PENSIONI
SETTORE TRIBUTI
SETTORE CONTABILITA'
SETTORE BILANCIO, CONTROLLO DI GESTIONE E PARTECIPAZIONI
SETTORE AUDIT INTERNO E RAPPORTI STRUTTURE DECENTRATE
DIVISIONE 8 - GESTIONE DEL PATRIMONIO
SETTORE GARE PER SERVIZI E FORNITURE SOTTO SOGLIA



SETTORE PATRIMONIO MOBILIARE, LOGISTICA, ECONOMATO, MOBILITY MANAGEMENT E GESTIONE ESECUTIVA CONTRATTI
SETTORE ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E COORDINAMENTO AULE DIDATTICHE E SPAZI DI ATENEO
SETTORE PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE, GESTIONE E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE ED ESECUZIONE CONTRATTI
DIVISIONE 9 - INFORMATICA
SETTORE RETI E SISTEMI
SETTORE SISTEMI INFORMATIVI DI ATENEO, INNOVAZIONE TECNOLOGICA E SICUREZZA INFORMATICA
SETTORE TELEFONIA E POSTA ELETTRONICA
SETTORE TELEDIDATTICA, E-LEARNING, VIDEOCONFERENZE E SISTEMI CLOUD
SETTORE HELP DESK INFORMATICO
SETTORE GESTIONE WEB DI ATENEO E SITI FEDERATI
SETTORE SUPPORTO INFORMATICO DIPARTIMENTI, CENTRI E BIBLIOTECHE
SETTORE SVILUPPO E MANUTENZIONE APPLICATIVI
DIVISIONE 10 - BIBLIOTECHE
BIBLIOTECA POLO CHIETI - MEDICO SCIENTIFICA
BIBLIOTECA POLO CHIETI - ETTORE PARATORE
BIBLIOTECA POLO PESCARA
AREA DIRIGENZIALE PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E TERZA MISSIONE
DIVISIONE 11 - INTERVENTI STRATEGICI DI ATENEO
SETTORE PIANIFICAZIONE TRIENNALE, PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO INDICATORI
GREEN OFFICE
PROGETTI STRATEGICI DI ATENEO
DIVISIONE 12 - TERZA MISSIONE
SETTORE CAREER SERVICE E PLACEMENT
SETTORE CORSI POST LAUREAM
SETTORE TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E PARTECIPATE
SETTORE ENGAGEMENT E FORMAZIONE CONTINUA - MUSEO
DIVISIONE 14 - DIREZIONE PER LO SVILUPPO ED IL POTENZIAMENTO EDILIZIO
SETTORE PREVENZIONE E SICUREZZA SUL LAVORO

SETTORE PROGETTAZIONE, SVILUPPO EDILIZIO E GESTIONE ESECUTIVA CONTRATTI
SETTORE SERVIZI DA GLOBAL SERVICE, MANUTENZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA
SETTORE GARE SERVIZI E FORNITURE SOPRA SOGLIA
SETTORE GESTIONE GARE LAVORI PUBBLICI (SOPRA E SOTTO SOGLIA)
DIVISIONI DI COORDINAMENTO DIPARTIMENTALE
DIVISIONE DIPARTIMENTI AREA POLITECNICA E ECONOMICA
ARCHITETTURA
INGEGNERIA E GEOLOGIA
ECONOMIA
ECONOMIA AZIENDALE
DIVISIONE DIPARTIMENTI AREA UMANISTICA E SOCIALE
LETTERE, ARTI E SCIENZE SOCIALI
LINGUE LETTERATURE E CULTURE MODERNE
SCIENZE FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE ED ECONOMICO-QUANTITATIVE
SCIENZE GIURIDICHE E SOCIALI
CENTRO LINGUISTICO DI ATENEIO
DIVISIONE DIPARTIMENTI AREA MEDICA
SCIENZE MEDICHE, ORALI E BIOTECNOLOGICHE
MEDICINA E SCIENZE DELL'INVECCHIAMENTO
TECNOLOGIE INNOVATIVE IN MEDICINA & ODONTOIATRIA
CAST (Centro di Studi e Tecnologie Avanzate)
STABULARIO
DIVISIONE DIPARTIMENTI AREA PSICOLOGICA, NEUROSCIENTIFICA E FARMACEUTICA
SCIENZE PSICOLOGICHE, DELLA SALUTE E DEL TERRITORIO
FARMACIA
NEUROSCIENZE, IMAGING E SCIENZE CLINICHE
ITAB

aree dell'Ateneo e al contempo consentire di raggiungere gli obiettivi strategici in maniera più celere e puntuale, rinforzando in particolare le strutture coinvolte nelle azioni di avvio dei progetti PNRR, nell'intento di porre in essere un assetto gestionale a supporto dello sviluppo dei progetti di Ateneo, in particolar modo relativamente a quelli rientranti nella Missione 4 "Istruzione e Ricerca".

L'evoluzione del contesto interno ed esterno in cui l'organizzazione dell'Ateneo opera, potrebbe comportare, nel futuro, la costruzione di nuove strutture e di nuovi ruoli in una diversa prospettiva di crescita e di sviluppo, alla luce di future strategie organizzativo-assunzionali, con possibile ricaduta sulle relative esigenze di reclutamento. Tra le possibili rimodulazioni dell'Organigramma attuale, quale forma dinamica di organizzazione in costante divenire, si segnala l'opportunità di realizzare:

- Centri unici di spesa condivisi tra due o più dipartimenti, quale strategia organizzativa per le strutture dipartimentali;
- un Centro di spesa per il *Settore gestione e rendicontazione progetti Strategici di Ateneo – Ricerca finanziata e in conto terzi* ancorato alla *Divisione Progetti speciali e PNRR*,

oltre che di programmare una riorganizzazione

- dell'*Area della programmazione economica, bilancio e controllo di gestione* attraverso una rivisitazione improntata ad una vocazione più commerciale;
- della *Divisione 7 – Bilancio, contabilità e controllo di gestione* attraverso la separazione del *Settore trattamenti economici* dal *Servizio pensioni*;
- che preveda l'inserimento alle dirette dipendenze della Direzione Generale delle attuali Divisioni 6 e 7 e la possibile creazione di un'*Area affari generali* che possa coordinare e riaccorpere in un unico ambito alcune strutture in un processo di razionalizzazione delle stesse;
- che preveda un Settore a sé stante che si occupi della gestione dei contratti di insegnamento ex art. 23 L. 240/2010 e un Settore a sé stante che si occupi della formazione del personale tutto di Ateneo.

Il sistema di classificazione del personale tecnico-amministrativo, escluso il personale dirigente, è definito dal CCNL comparto Università ed in particolare dall'art. 55 del CCNL 9.8.2000. Esso è articolato in quattro categorie: B, C, D, EP.

Il personale dirigente dell'Ateneo (capo II del D. Lgs. n. 165/2001) è disciplinato dal CCNL per il personale Dirigente - Area Istruzione e Ricerca (ex area VII).

Di seguito viene descritta la consistenza dell'organico del personale dirigenziale, tecnico amministrativo e bibliotecario di cat. B, C, D e EP alla data del 31/12/2022.

Personale tecnico-amministrativo	
Direttore Generale	1
N. Dirigenti (di cui 1 in comando)	3
Collaboratori esperti linguistici	23
Personale cat. EP	8
Personale cat. D, di cui 1 in comando in entrata e 1 in aspettativa	75
Personale cat. C	212
Personale cat. B	33
Tecnologi a t. d. art. 24bis L.240/2010	15
TOTALE	370

La **strategia di gestione del capitale umano** è incentrata sulla cura della salute, organizzativa e professionale delle risorse umane. Salute organizzativa e salute professionale rappresentano, infatti, due aspetti complementari e imprescindibili per la creazione del **valore pubblico**. Attraverso il reclutamento di profili adeguati e formando competenze utili alle strategie pianificate (**salute professionale**), adeguando l'organizzazione alle strategie pianificate e innovando le metodologie di lavoro agile (**salute organizzativa**) l'Ateneo punta infatti a raggiungere uno sviluppo organizzativo favorevole al processo di cambiamento in atto.

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

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

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Piano Organizzativo per il Lavoro Agile (POLA) – anno 2023 è un documento pubblico che individua le modalità attuative per lo svolgimento del lavoro agile (ordinario e non più emergenziale), ne definisce le misure organizzative, i requisiti tecnici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e verifica periodica dei risultati conseguiti.

Il lavoro agile, inteso come nella normativa di riferimento, presuppone una collaborazione tra l'amministrazione e i lavoratori per la creazione di valore pubblico, a prescindere dal luogo, dal tempo e dalle modalità che questi ultimi scelgono per raggiungere gli obiettivi perseguiti dall'amministrazione.

Tale principio si basa sui seguenti fattori:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;
- Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive;
- L'amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio "Work-life balance".

La Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016, definisce il Lavoro Agile come un nuovo approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione.

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo avvio nella Legge 7 agosto 2015, n.124 ("Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche") che con l'art. 14 ("Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"), integralmente ridisegnato con l'art. 263, comma 4-bis, del DL 34/2020, convertito con L. 77/2020, ha stabilito che "Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro".

Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

La successiva Legge 22 maggio 2017, n.81, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendone l'applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e l'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa "in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva".

Attraverso la direttiva n. 3/2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella PA, il Dipartimento della Funzione pubblica fornisce indirizzi per l'attuazione delle disposizioni richiamate attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida contengono indicazioni inerenti all'organizzazione del lavoro e alla gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nei primi mesi del 2020, a causa della situazione connessa all'epidemia da Covid-19, il lavoro da remoto si impone come una delle misure più efficaci per affrontare l'emergenza e garantire l'erogazione dei servizi pubblici contribuendo a facilitare le misure di distanziamento sociale.

La disciplina di emergenza all'inizio della pandemia è stata definita in un susseguirsi di decreti e circolari ministeriali. In tale fase, le Pubbliche Amministrazioni sono state chiamate a organizzare il lavoro dei propri dipendenti e a garantire l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, mantenendo il lavoro agile al (inteso come non più del) 50% del personale interessato.

Il D.P.C.M. governativi di ottobre 2020, di fronte ai nuovi sviluppi della seconda ondata di emergenza sanitaria, hanno di contro dettato nuove misure restrittive rinviando ad appositi decreti del Ministro per la Pubblica amministrazione per nuovi interventi di incentivazione del ricorso al lavoro agile tradottisi nel DM della Ministra Dadone del 19.10.2020 che ha portato ad incentivarlo fino al 100%.

Il 7 dicembre 2021 è stato firmato il protocollo nazionale dello Smart Working che ha previsto nuove tutele e accordi tra lavoratori e datori di lavoro. Il protocollo siglato in accordo tra Ministero del Lavoro e rappresentanze sindacali ha previsto innanzitutto che l'adesione allo Smart Working avvenga su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso. Inoltre, l'eventuale rifiuto del lavoratore non comporta gli estremi del licenziamento, né può essere oggetto di ammonizioni sul piano disciplinare. Il protocollo chiarisce che per avviare lo Smart Working bisogna prevedere un accordo individuale scritto, tra datore di lavoro e lavoratore dove si chiariscono termini, durata, modalità, luoghi, strumenti da usare e criteri per la formazione. Vengono introdotte anche tutele per i lavoratori fragili, le donne, i disabili e per la tutela del lavoratore.

Riguardo ai c.d "lavoratori fragili" il Decreto n. 221/2021 ("Covid Natale"), aveva fissato al 28 febbraio 2022, il termine ultimo per la tutela degli stessi, salvo poi prorogare ulteriormente di un mese, il diritto al lavoro agile dei pazienti fragili e, ove non possibile, equiparazione dell'assenza lavorativa al ricovero ospedaliero, con relativa indennità. La proroga è contenuta nell'articolo 17 del decreto, commi 1 comma 3-bis, che intervengono sull'articolo 26, commi 2 e 2 bis, del decreto-legge 18/2020, determinandone l'efficacia fino al 31 marzo 2022.

Con il DECRETO-LEGGE 24 marzo 2022, n. 24, ("Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza.") sono state date le istruzioni per la fine dello stato di emergenza. Il citato D.L nell'art.10 co.2, rinnova fino al termine del 30-06-2022 le disposizioni di cui Articolo 83, commi 1, 2 e 3 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 1. 2020, n. 77 recante disposizioni per la sorveglianza sanitaria speciale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio.

Infine, la **Legge 19 maggio 2022, n. 52** recante la "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, avente come oggetto disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza" ha chiarito e prorogato il concetto di tutela dei soggetti esposti a maggior rischio, rispetto alle indicazioni ricevute con il decreto del 24 marzo 2022, in quanto ha stabilito la proroga dello smart working emergenziale con termini differenziati in base alle diverse categorie di lavoratori. Riguardo, in particolare, ai dipendenti pubblici:

- **Fino al 30 giugno 2022**, i lavoratori fragili (art. 26, comma 2 bis, D.L. n. 18/2020, convertito con modificazioni in L. n. 27/2020) potevano svolgere la prestazione lavorativa in smart working, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto [l'art. 10, comma 1 ter, D.L. n. 24/2022];
- **Fino al 31 luglio 2022** lo stesso diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in smart working è riconosciuto anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio sulla base delle valutazioni dei medici competenti, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa [si veda art. 10, comma 2, Allegato B, D.L. Riaperture n. 24/2022].

Lavoratori Fragili a partire dal 01/08/2022

Il 9 agosto 2022 è stato pubblicato In G.U. n. 185 il Decreto-Legge conosciuto come "decreto Aiuti Bis" – (DL 115/2022) avente a oggetto "Misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali", che, tra l'altro, ha prorogato lo smart working fino al 31 dicembre 2022 per:

- lavoratori fragili;

- genitori dei figli under 14 (settore privato).

Il diritto a lavorare in smart working, previsto nel corso del periodo di emergenza pandemica, per i lavoratori fragili (definiti come dipendenti in possesso di certificazione attestante la condizione di rischio derivata da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento delle relative terapie salvavita, ivi inclusi i disabili gravi ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 104/1992) era venuto meno il 30 giugno 2022.

A fronte della presentazione di una certificazione medica, è stata quindi reintrodotta la prestazione lavorativa in modalità agile sino al 31 dicembre 2022 alle stesse condizioni previste precedentemente.

Questa modalità di lavoro agile è stata svolta quindi anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area d'inquadramento o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale, anche da remoto.

La norma non ha prorogato, invece, la previsione del comma 2 dell'art. 26 del DL 18/2020, ossia quella relativa alla equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero per alcune tipologie di fragilità, oggetto di esplicita richiesta delle parti sociali nel Protocollo del 30 giugno 2022.

Nel **D.M. n. 142 del 22 agosto 2022** sono state definite le modalità per assolvere agli obblighi di comunicazione relativi alla registrazione degli accordi individuali di lavoro agile (ai sensi dell'articolo 23, comma 1, della Legge 22 maggio 2017, n. 81, come recentemente modificato dall'articolo 41-bis del Decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73 convertito dalla Legge 4 agosto 2022, n. 122).

Nel suddetto D.M. il Ministero del Lavoro ha fornito la *format* da usare nella comunicazione telematica (allegato al medesimo decreto), disponibile sul portale dei servizi on-line, accessibile tramite autenticazione SPID e CIE, <https://servizi.lavoro.gov.it>.

Il decreto, inoltre, ha precisato che:

- ai sensi di quanto previsto all'articolo 19, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, il datore di lavoro è tenuto a conservare l'accordo individuale per un periodo di cinque anni dalla sottoscrizione;

- le disposizioni presenti nel decreto si applicano agli accordi individuali stipulati o modificati a decorrere dalla data del 1° settembre 2022;

- la comunicazione deve essere effettuata entro il termine di cinque giorni, pena le conseguenze sanzionatorie di cui all'articolo 19, comma 3, del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Il Decreto, infine, in fase di prima applicazione, ha permesso di assolvere l'obbligo della comunicazione entro il 1° novembre 2022, salvo poi differire la stessa scadenza, con successivo avviso del 25 ottobre 2022, alla data del 1° dicembre 2022, prorogato, in ultimo, alla data del 01 gennaio 2023.

Il *format* allegato al Decreto, messo a disposizione dal ministero per permettere la comunicazione dei contratti di smart working, è riportato a seguire:



**Comunicazione Accordo di Lavoro agile
(Articolo 23, comma 1 della L. n. 81/2017)**

Sezione 1 - Datore di lavoro

Codice Fiscale*

Ragione sociale*

Sezione 2 - Lavoratore

Codice Fiscale* Data Nascita*

Cognome*

Nome*

Comune o Stato straniero di nascita*

Sezione 3 - Rapporto di lavoro

Data inizio* Tipologia*

Tipologia* Tempo indeterminato Tempo determinato Apprendistato

Dati INAIL

PAT* Voce di tariffa*

Sezione 4 - Accordo di Lavoro agile

Data sottoscrizione accordo*

Periodo Validità Accordo

Tipologia durata* Tempo indeterminato Tempo determinato

Data inizio* Data cessazione(*)^{1,2}

Sezione 5 - Dati d'invio

Inizio periodo

Tipologia comunicazione* Modifica

Annullamento sottoscrizione

Recesso³

¹ Obbligatoria nel caso di tipologia durata "Tempo determinato"

² Obbligatoria nel caso di tipologia comunicazione "Recesso"

³ Ai sensi dell'articolo 19, comma 2 della legge n. 81/2017

**Comunicazione Accordo di Lavoro agile
(Articolo 23, comma 1 della L. n. 81/2017)**

Data invio*¹ Codice comunicazione*¹

Identificativo periodo*¹

Sezione 5.1 - Soggetto Abilitato

Tipologia S. A. (*)² Codice Fiscale S. A. (*)²

I contratti stipulati con decorrenza a partire dal 01/09/2022, sono stati inseriti entro le scadenze previste dalla normativa nel sito del Ministero del Lavoro.

Per quanto riguarda l'esperienza dell'Ateneo in materia di lavoro agile sono stati adottati molti provvedimenti tesi a razionalizzare l'utilizzo di un simile strumento in una situazione non più di genere emergenziale. Tra questi, si segnalano i più recenti dal 2022 in poi:

Anno 2022

- **Prot. n. 4522 del 26/01/2022** - Accordo Individuale Lavoro Agile (validità fino al 30/04/2022);

- **Prot. n. 34711 del 13/05/2022** - secondo Accordo Lavoro Agile (validità fino al 31/12/2022) con cui è stato comunicato al personale che, il Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 28/04/2022 ha disposto che il protocollo d'intesa in materia di lavoro agile sia accordato "in 1^a applicazione ed in via "sperimentale", fino alla data del 31/12/2022, fatte salve eventuali modifiche che si rendessero necessarie, in base ai successivi sviluppi di andamento della diffusione pandemica" nonché ha dettato disposizioni per il personale sottoposto a "sorveglianza eccezionale";

- **Prot. n. 93528 del 20.12.2022** avente a oggetto "proroga smart working" fino al 31.03.2023, come stabilito dal Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 29.11.2022.

Per una miglior fruizione della documentazione citata ed al fine di consentire una più efficace comunicazione dedicata al personale tutto, è stata creata una sezione dedicata sul sito di Ateneo consultabile alla pagina https://www.unich.it/smart_working.

Di seguito si evidenziano i tratti essenziali del lavoro agile nell'Università degli Studi "G. d'Annunzio", tenuto conto che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non ha pregiudicato in alcun modo o ridotto la fruizione dei servizi a favore degli utenti.

Nell'organizzazione della prestazione lavorativa dei dipendenti che hanno aderito allo smart working è stato richiesto ai Responsabili delle strutture, (rif. **circolare prot. n. 34711 del 13/05/2022**) di assicurare un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando comunque la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza.

Le modalità organizzative sul lavoro agile hanno coinvolto le parti sindacali come previsto dalle disposizioni normative vigenti e l'accesso al lavoro agile non è stato limitato ad una percentuale di ridotta di personale, ma relativamente alle attività che possono essere svolte a distanza, è stato concesso a tutto il personale che svolge attività "remotizzabili", inclusi i lavoratori "fragili".

Circa l'aspetto della sicurezza del lavoratore in modalità agile, si evidenzia che l'Ateneo, per il tramite il Settore "Prevenzione e Sicurezza del lavoro", ha provveduto a organizzare un corso on-line (rif. prot. 2834 del 19.01.2022).

Per il futuro l'obiettivo sarà dedicare attenzione a modernizzare i requisiti tecnologici essenziali per il buon svolgimento del lavoro agile, al fine di permetterne una loro diffusione più ampia, in particolare per permettere ai dipendenti che presentino situazioni familiari difficili per la presenza di soggetti disabili o minori, di continuare ad usufruire dei benefici derivanti dalla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, incrementando, al contempo, la propria produttività.

Nel corso dell'anno 2022, hanno aderito **al primo Accordo Individuale di lavoro agile**, (decorrenza dal 01/02/2022 al 30/04/2022) n. 189 dipendenti del personale tecnico-amministrativo, CEL e biblioteche, su un totale di n. 358, (pari al 52,8 %, nello specifico 126 donne e 63 uomini), come di seguito indicato:

n° dipendenti che hanno aderito al lavoro agile	Afferenza
2	Area Affari Legali
1	Area Dirigenziale delle Risorse Umane
5	Biblioteca Polo Chieti - Ettore Paratore
7	Biblioteca Polo Chieti - Medico Scientifica
7	Biblioteca Polo Pescara
8	Dipartimento di Medicina e Scienze dell'Invecchiamento
2	Dipartimento di Scienze Psicologiche, della Salute e del Territorio
4	Dipartimento di Scienze Filosofiche, Pedagogiche ed Economico-Quantitative

12	Dipartimento di Architettura
6	Dipartimento di Economia
1	Dipartimento di Farmacia
4	Dipartimento di Ingegneria e Geologia
3	Dipartimento di Lettere, Arti e Scienze Sociali
6	Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne
3	Dipartimento di Neuroscienze, Imaging e Scienze Cliniche
5	Dipartimento di Scienze Giuridiche e Sociali
2	Dipartimento di Scienze Mediche, Orali e Biotecnologiche
4	Dipartimento di tecnologie Innovative in Medicina & Odontoiatria
1	Museo Universitario
3	Scuola delle Scienze Economiche, Aziendali, Giuridiche e Sociologiche
4	Scuola di Medicina e Scienze della Salute
6	Segreteria del Direttore Generale (servizio protocollo)
1	Segreteria del Rettore, Cerimoniale e Manifestazioni
5	Segreteria Studenti Di Architettura, Ingegneria Ed Economia Aziendale
1	Segreteria Studenti di Lettere e Scienze della Formazione
9	Segreteria Studenti Economia e Lingue
3	Segreteria Studenti in Psicologia e Scienze Sociali
3	Settore Contabilità
3	Settore Erasmus (chiave 1)
5	Settore gestione carriere Docenti, Ricercatori, RTD e Personale in convenzione ASL
1	Settore Gestione Web
3	Settore Help Desk - Pescara
1	Settore Orientamento, Tutorato, Placement, Diritto allo Studio e Disabilità
5	Settore Patrimonio Immobiliare, procedure per bandi e acquisti sottosoglia Pubblici Appalti - Centrale MEPA
2	Settore per il Coordinamento delle Attività relative a Didattica, Ricerca e Terza Missione
2	Settore Progettazione e sviluppo edilizio
2	Settore Programmazione e Valutazione della Didattica e della ricerca
6	Settore reclutamento Personale Docente e Ricercatori
3	Settore Reclutamento Personale TAB e CEL



1	Settore relazioni sindacali, organizzazione, sviluppo e formazione
1	Settore Reti, Sistemi e Progettazione Web
3	Settore Scuola di Dottorato, partecipazioni e brevetti
2	Settore Sistemi Informativi U-GOV Didattica e Ricerca
1	Settore Supporto Nucleo di Valutazione
2	Settore Supporto Presidio di Qualità
1	Settore Trattamenti Economici e Servizio Pensioni
2	Ufficio Rapporti con il Pubblico
4	Centro Linguistico di Ateneo - Amministrazione
1	Tecnologo CAST-Chieti
20	Centro Linguistico di Ateneo- CEL
189	Dipendenti totali che hanno aderito al primo smart working (emergenziale)

Al secondo Accordo Individuale di lavoro agile relativo al periodo post emergenziale -decorrenza dal 01/06/2022 al 31/12/2022 - hanno aderito n. 200 dipendenti su un totale di n. 365 dipendenti del personale tecnico-amministrativo CEL e biblioteche (dato aggiornato al 13/12/2022), nello specifico 136 donne e 64 uomini - afferenti ai seguenti settori:

n° dipendenti che hanno aderito allo smart working	SEDE DI SERVIZIO
1	Settore contenziosi e settore del credito
3	Divisione 1 -Affari Legali
1	Settore Gare Servizi e Forniture Sopra Soglia
1	Area Dirigenziale delle Risorse Umane
1	Divisione 8- Gestione del Patrimonio
7	Biblioteca Polo Chieti - Ettore Paratore
6	Biblioteca Polo Chieti - Medico Scientifica
5	Biblioteca Polo Pescara
8	Dip. di Medicina e Scienze dell'Invecchiamento
3	Dip. di Scienze Psicologiche, della Salute e del Territorio
4	Dip. Scienze Filosofiche, Pedagogiche ed Economico-Quantitative
12	Dipartimento di Architettura
5	Dipartimento di Economia

1	Dipartimento di Farmacia
3	Dipartimento di Ingegneria e Geologia
3	Dipartimento di Lettere, Arti e Scienze Sociali
8	Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne
5	Dipartimento di Neuroscienze, Imaging e Scienze Cliniche
4	Dipartimento di Scienze Giuridiche e Sociali
4	Dipartimento di Scienze Mediche, Orali e Biotecnologiche
5	Dipartimento di tecnologie Innovative in Medicina&Odontoiatria
1	Divisione 7 Bilancio, Contabilità e Controllo di Gestione
1	Settore Contabilità
1	Museo Universitario
3	Scuola delle Scienze Economiche, Aziendali, Giuridiche e Sociologiche
4	Scuola di Medicina e Scienze della Salute
8	Segreteria del Direttore Generale (servizio protocollo)
5	Segreteria studenti di architettura ingegneria economia aziendale
2	Segreteria Studenti di Lettere e Scienze della Formazione
10	Segreteria Studenti Economia e Lingue
3	Segreteria Studenti in Psicologia e Scienze Sociali
5	Settore Erasmus (chiave 1)
1	Settore carrer service and placement
4	Settore gestione carriere Docenti, Ricercatori, RTD e Personale in convenzione ASL
4	Settore Gestione Carriere Personale TAB e CEL
1	Settore Gestione e Rendicontazione Progetti Finanziati e Interrelazione Strutture Decentrate
2	Settore Trattamenti Economici e Servizio Pensioni
1	Settore Gestione Web
5	Settore Help Desk - Pescara
1	Settore Orientamento, Tutorato, Placement, Diritto allo Studio e Disabilità
2	Settore patrimonio mobiliare, logistica economato, mobility management
3	Settore gare e acquisti servizi e forniture sottosoglia

2	Settore per il Coordinamento delle Attività relative a Didattica, Ricerca e Terza Missione
1	Settore Progettazione e sviluppo edilizio
5	Settore Progetti Europei e Nazionali
2	Settore Programmazione e Valutazione della Didattica e della ricerca
6	Settore reclutamento Personale Docente e Ricercatori
3	Settore Reclutamento Personale TAB e CEL
1	Settore relazioni sindacali, organizzazione, sviluppo e formazione
2	Settore Scuola di Dottorato, partecipazioni e brevetti
2	Settore Scuola di Specializzazione ed Esame di Stato
1	Settore servizi da Global Service, manutenzione ordinaria e straordinaria
2	Settore Sistemi Informativi U-GOV Didattica e Ricerca
2	Settore Supporto Nucleo di Valutazione
2	Settore Supporto Presidio di Qualità
2	Ufficio Rapporti con il Pubblico
4	Centro Linguistico di Ateneo
2	Tecnologo CAST-Chieti
2	Interrotto smart per sovvenuti termini di pensionamento
2	Trasferiti ad altre amministrazioni
200	

Il Consiglio di Amministrazione dell'Università "G. d'Annunzio", nella seduta del 29/11/2022, ha deliberato la proroga dello svolgimento del lavoro in modalità agile, fino al 31/03/2023.

Anche nella seconda esperienza contrattuale di lavoro agile del 2022, (dal 01/06/2022 al 31/12/2022) la scelta fatta è stata quella di **garantire, nell'ambito della flessibilità oraria, la** compresenza negli orari previsti per le attività in sede (dalle 9.00 alle 13), utili a favorire il mantenimento dei contatti e delle relazioni tra il personale in modalità di lavoro agile, la sua struttura di appartenenza e l'utenza di riferimento.

Riguardo alle modalità di contattabilità del dipendente è stato previsto che sia prioritariamente telematica tramite e-mail o videochiamata (GMeet, Microsoft Teams) o, ove utile o preferibile/possibile, attraverso anche un cellulare di servizio.

Per permettere un apporto concreto di assistenza all'utenza, l'Università degli Studi "G. d'Annunzio" ha consentito, ove possibile, il trasferimento di chiamata dal numero fisso dell'ufficio al cellulare aziendale, o, se particolarmente necessario, al cellulare personale.

3.2.1. DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE - ART. 19, C. 2, LEGGE N. 81/2017 e ACCORDO INDIVIDUALE DI LAVORO AGILE

In Italia, il primo cenno normativo alla disconnessione è contenuto nella legge 81 del 2017, relativa alla disciplina del lavoro agile. Tale legge, tuttavia, non definisce ancora di un vero e proprio diritto alla disconnessione, ma rimanda ad "accordi tra le parti" per definire "tempi di riposo, nonché misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche".

A seguito della pandemia, essendo necessaria l'esigenza di tutelare i lavoratori da remoto, il 13 maggio 2020, il Garante della Privacy ha

invocato il diritto alla disconnessione, senza il quale si rischiava "di vanificare la necessaria distinzione tra spazi di vita privata e attività lavorativa, annullando così alcune tra le più antiche conquiste raggiunte per il lavoro tradizionale".

Il decreto numero 30 del 13 marzo 2021 (convertito in legge a maggio) è il primo a prevedere esplicitamente il "diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore".

Nel nostro accordo sul lavoro agile il diritto alla disconnessione è stato regolamentato nell' art.6 Co.4, secondo il quale "Il dipendente non può rendere alcuna prestazione lavorativa durante il periodo di 11 ore di riposo consecutivo e nella fascia oraria notturna tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo."

3.2.2. ORARIO DI LAVORO STRAORDINARIO IN MODALITÀ AGILE

La legge n. 81/2017 stabilisce che, quando la prestazione avviene in modalità "agile", l'attività deve essere svolta nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

La circolare 2/2020 della Funzione Pubblica in piena emergenza coronavirus, illustrava le linee guide per il lavoro agile nel pubblico impiego e sulla compatibilità tra il lavoro da casa e gli straordinari, stabilendo quanto segue:

"Si sottolinea che istituti quali prestazioni eccedenti l'orario settimanale che diano luogo a riposi compensativi, prestazioni di lavoro straordinario, prestazioni di lavoro in turno notturno, festivo o feriale non lavorativo che determinino maggiorazioni retributive, brevi permessi o altri istituti che comportino la riduzione dell'orario giornaliero di lavoro appaiono difficilmente compatibili con la strutturazione del lavoro agile quale ordinaria modalità della prestazione lavorativa. Si ritiene pertanto conforme a normativa che una PA non riconosca a chi si trova in modalità agile, ad esempio, prestazioni di lavoro straordinario."

Seguendo le linee guida richiamate ed in applicazione al disposto dell'art.7, co.3 del Regolamento di Ateneo (<Regolamento sul "lavoro agile" o "smart working": emanazione>, **Rep. n. 459/2020, Prot. n. 19188 del 20/03/2020**) è stata ribadita la non configurabilità dello straordinario durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

3.2.3. CONTO TERZI IN MODALITÀ AGILE

A partire dal 1° settembre 2022, con circolare **prot. 60657 del 30/08/2022**, l'Ateneo ha attivato nel sistema di rilevazione presenze un giustificativo che consentisse la rilevazione delle attività in conto terzi durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

3.2.4. BUONI PASTO IN RELAZIONE AL LAVORO AGILE

Ai dipendenti impegnati nella prestazione lavorativa in modalità agile è stato riconosciuto il buono pasto aziendale, previa timbratura della pausa pranzo almeno pari a 10 minuti, da effettuarsi nell'arco delle 13:00 / 15:30, tramite l'applicativo Start Web.

Questa attribuzione è stata possibile sulla base di quanto previsto dal Protocollo d'intesa (Art. 13) e da quanto disciplinato nell'ambito del Contratto Integrativo 2021 -2023, sottoscritto in data 01/12/2021, anche alla luce delle indicazioni del DFP che ha rimesso a ciascuna PA le determinazioni circa la sussistenza delle condizioni per l'erogazione. L'espletamento del lavoro in regime agile ha migliorata la conciliazione tra i tempi di vita privata e professionale, dando la possibilità a numerosi dipendenti di effettuare la prestazione lavorativa in presenza di situazioni personali di difficoltà.

3.2.5. Progetto "OSSERVATORIO SULLO SMART WORKING E FIDUCIA"

Tra le attività svolte dall'Ateneo merita menzione lo "Osservatorio sullo Smart working e Fiducia" (disponibile alla pagina <http://www.ecne.unich.it/osservatorio-smartworking/>). Trattasi di un progetto di ricerca continuativo e organizzato dalla sezione di Economia Comportamentale e Neuroeconomia del Dipartimento di Neuroscienze, Imaging e Scienze Cliniche dell'Università di Chieti-Pescara, in collaborazione con Umana-Analytics HR (Spin-Off dell'Università d'Annunzio).

Il fine di tale progetto è:

- raccogliere dati che consentano un'analisi descrittiva e longitudinale riferito allo Smart working nelle aziende e riferito alle implicazioni di carattere economico e sociale;

- fornire alle aziende informazioni utili per l'adozione di policy che consentano di creare valore per tutte le parti interessate;
- misurare l'impatto del fattore fiducia come determinante e acceleratore del successo del lavoro in remoto.

Le nuove modalità di lavoro presentano importanti sfide, sia dal punto di vista della competitività delle aziende, sia dal punto di vista del benessere dei lavoratori.

Il programma di ricerca è rivolto ad aziende di medie e grandi dimensioni (con non meno di 50 dipendenti), che abbiano attivato o che comunemente intendano attivare la modalità di lavoro agile, e che intendano mantenerla anche in seguito alla situazione d'emergenza.

Le aziende interessate a partecipare a tale progetto otterranno un report personalizzato sul posizionamento del proprio team rispetto alle soglie del campione nazionale, così da confrontare punti di forza e di debolezza della propria azienda con dati confrontabili con soglie reali e non solo teoriche.

Le aziende accreditate per la partecipazione ottengono un link per la compilazione di una survey, da somministrare ai propri occupati.

Le risposte sono raccolte in maniera anonima e sicura.

Il questionario integra scale create ad-hoc con scale validate all'interno della letteratura psicologica e delle scienze comportamentali. Permette di misurare aspettative, esperienze, atteggiamenti e intenzioni legate al mondo dello smart working, fornendo – tra l'altro – una lettura dei risultati in ottica di caratteristiche socio-demografiche, bisogni lavorativi, identificazione con l'azienda e livelli di stress.

Attualmente le aziende che partecipano a tale progetto sono 1.647 (dato aggiornato al 28/10/2022)

3.2.6. SMART WORKING 2022 - IMPATTO SULL'AMBIENTE

Facile comprendere come le politiche di smart working possano contribuire alla diminuzione dell'inquinamento. I dati rilasciati da Global Workplace Analysis parlano chiaro: si stima che quasi 4 milioni di smart worker americani abbiano "risparmiato" al pianeta 3 milioni di tonnellate di gas serra l'anno, ovvero l'equivalente dell'eliminazione dalle strade di 617 mila veicoli. Inoltre, si riducono anche le necessità energetiche dell'intero sistema Paese (meno elettricità per le sedi centralizzate, meno petrolio per le auto, quindi minor dipendenza energetica dall'estero).

Da anni ormai la Terra è soggetta al cambiamento climatico, che ha raggiunto conseguenze non facilmente reversibili; per tale ragione, è necessario ricercare modalità più sostenibili per lavorare e, proprio il lavoro da remoto, potrebbe fare la differenza nella tutela dell'ambiente.

Lo smart working ha permesso di risparmiare tonnellate di CO2 in Europa poiché ha ridotto gli spostamenti di innumerevoli autoveicoli per raggiungere il luogo di lavoro e viceversa.

In uno scenario futuro, il lavoro potrebbe continuare in modalità ibrida, ovvero si unirebbero lavoro remoto e lavoro in ufficio, permettendo un risparmio sulle emissioni ambientali di CO2.

Infine, il lavoro a distanza offre l'opportunità di ridurre anche l'utilizzo di materiale in plastica, infatti stando a casa, la plastica che si adoperava normalmente in un ufficio non viene utilizzata, (ad esempio si usa meno materiale monouso, come le tazze, gli involucri dei cibi da asporto o le bottigliette d'acqua, ecc.) Tutto questo contribuisce a migliorare l'impatto dell'inquinamento sull'ambiente.

3.2.7. SMART WORKING - SCENARI RIGUARDANTI IL POSSIBILE IMPATTO ECONOMICO

Anche per i dipendenti il Lavoro Agile può costituire una forma di risparmio: la possibilità di vivere in zone meno care con più alta qualità di vita, la riduzione dei costi per gli spostamenti casa/lavoro e per il pranzo, più tempo per la famiglia, meno necessità di collaborazione esterna sono alcuni degli aspetti più rilevanti. Questi risvolti concorrono al drastico miglioramento del bilanciamento fra vita lavorativa e vita privata (Work-Life Balance), uno degli indici più importanti quando si parla di Company Welfare (l'80% dei lavoratori monitorati dall'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano lo conferma).

In linea generale un approccio strutturato al lavoro agile consente di pianificare al meglio le necessità aziendali attuali e future, ottimizzando le risorse disponibili e gli investimenti.

L'eliminazione delle postazioni di lavoro fisse rende superflui molti spazi fisici; si potrebbero così ridurre i costi per l'affitto degli uffici, quando le sedi sono di proprietà e si potrebbero valutare metodi per "mettere a reddito" gli spazi inutilizzati rendendoli disponibili, per esempio, ad altre soluzioni.

Allo stesso tempo si riducono i costi di alcune voci fisse (acqua, telefono, toner, carta, ove previsti), ma non di luce e gas, poiché, dovendo effettuare una rotazione del personale per garantire la presenza in servizio di una parte dei dipendenti negli uffici, la presenza di un collega in

smart working non riduce il dispendio di gas, dovendo comunque ricorrere al riscaldamento della struttura per i colleghi presenti, né riduce l'utilizzo dell'energia, dovendo comunque illuminare l'ufficio stesso.

Il risparmio dello smart working, avendo la mancanza di orari predefiniti, raggiunge anche le voci retributive legate alla logica dello straordinario, non compatibile con l'espletamento del lavoro in modalità agile.

Per incentivare ulteriormente il risparmio, uno dei prossimi obiettivi dell'Università "G. d'Annunzio" potrebbe essere quello di collegare il computer remoto del dipendente direttamente al server così da consentire lo spegnimento della strumentazione tecnologica aziendale.

3.2.8. SMART WORKING E PARI OPPORTUNITA'

In ambito poi di Pari Opportunità, le ricerche più recenti inquadrano come il Lavoro Agile possa contribuire alla valorizzazione del lavoro femminile anche se, affinché ciò avvenga, c'è ancora un *gap* culturale importante da superare, allo scopo di garantire che il beneficio sia davvero distribuito equamente su entrambi i generi.

Quanto sopra è meglio descritto nel Gender Equality Plan.

3.2.9. SCELTE LOGISTICHE DI RIDEFINIZIONE DEGLI SPAZI DI LAVORO

L'Ateneo, allo stato attuale, non ha ancora provveduto a ridefinire gli spazi di lavoro in funzione del lavoro agile, sebbene, nonostante le difficoltà logistiche, quando necessario, il medico competente ha effettuato numerosi sopralluoghi per la valutazione della idoneità degli spazi in relazione alla sicurezza.

L'Ateneo si riserva, nell'arco del triennio, di riprogettare nuovi layout degli uffici, a perseguire un'attivazione del co-working (come da obiettivo anche della Rete RUS) e a razionalizzare nel complesso la situazione logistica dell'Università.

PROFILO DELLO SMART WORKER DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI "G. D'ANNUNZIO"

Grazie ad una attenta analisi dei dati desumibili dall'allegato 2 relativo all'Accordo di lavoro in modalità agile è stato possibile ricavare un primo profilo dello *smartworker* dell'Università "G. d'Annunzio" di Chieti Pescara.

Adesioni totali		Adesione smart con inizio a giugno	Adesione smart con inizio a luglio	Adesione smart con inizio ad agosto	Adesione smart con inizio a settembre	Adesione smart con inizio a ottobre	Adesione smart con inizio a novembre	Adesione smart con inizio a dicembre
Donne	136	117	8	3	1	2	2	3
Uomini	64	55	4	3	1	1	0	0
totali	200	172	12	6	2	3	2	3

	Smart effettuato dal proprio domicilio	Smart effettuato anche da parenti e affini	Smart effettuato ad una distanza dalla sede di lavoro < 50 km	Smart effettuato ad una distanza dalla sede di lavoro > 50 km	Smart effettuato a distanza sia >50 km dalla sede di lavoro sia ad una distanza <50 km a seconda della scelta della sede (propria o da parenti e affini)
Donne	131	22	94	18	8
uomini	58	8	40	10	4
totali	193*	30	140	18	12

**l'allegato 2 di alcuni dipendenti presentava flag multipli (poiché avevano previsto di effettuare smart working, per esempio sia al proprio domicilio sia da parenti e affini) oppure era privo di flag su alcune scelte*

	Smart effettuato con tecnologie proprie	Smart effettuato con tecnologie ateneo	Smart effettuato con tecnologie sia proprie sia di ateneo	presenza di stampante	presenza di scanner
Donne	101	68	31	63	48
Uomini	47	21	9	29	33
Totali	148**	89	40	92	81

3.2.10.

**alcuni dipendenti avevano in uso sia tecnologie proprie sia di proprietà dell'Ateneo

	PC in uso: Fisso	PC in uso: portatile	solo tablet senza pc e portatile	Disponibilità sia fisso sia portatile	Disponibilità fisso + portatile+ tablet
Donne	25	116	1	9	3
Uomini	18	48	1	3	3
Totali	43	164	2	12	6

	Sistema operativo windows	Sistema operativo mac	Sistema operativo Linux	corso sulla sicurezza si	corso sulla sicurezza no	da effettuare
Donne	116	14		100	10	24
Uomini	57	8	1	50	2	9
Totali	173	22	1	150	12	33

	Adesioni smart dipendenti Categoria B	Adesioni smart dipendenti Categoria C	Adesioni smart dipendenti Categoria D	Adesioni smart dipendenti Categoria EP	Adesioni smart Dirigenti
Donne	7	89	35	3	1
Uomini	3	43	17	3	
Totali	10	132	52	6	1

Dati aggiornati al 31/12/2022

QUESTIONARIO DI GRADIMENTO AI FINI STATISTICI

Al fine di valutare appieno il gradimento dell'espletamento del lavoro in modalità agile, l'Ateneo ha predisposto un questionario mirante alla verifica dei benefici e/o effetti negativi sul personale interessato che ha effettuato la prestazione lavorativa in modalità agile.

Lo scopo è stato quello di verificare se il lavoro agile ha sortito effetto positivo sulla conciliazione dei tempi vita/lavoro, se ha avuto un eventuale impatto positivo sull'economia della famiglia, relativamente alla cura di affini e conviventi necessitanti di particolari cure e attenzioni. Il questionario è stato predisposto nel totale rispetto della privacy e prodotto su Microsoft FORMS ed è stato inoltrato a tutto il personale di Ateneo in data **7/12/2022**



Questionario sul lavoro agile

* Obbligatoria

1. Età del dipendente

- minore di 40 anni
- da 40 a 49 anni
- da 50 a 59 anni
- maggiore o uguale a 60 anni

2. Genere

- Uomo
- Donna
- Preferisco non specificare

3. Hai usufruito dello smart working nel corso del 2022?

- Sì
- No

Invia

Non rivelare mai la tua password. [Segnala abuso](#)

4. Livello di soddisfazione dello Smart working

- Basso
- Medio
- Alto

5. Benefici del lavoro in modalità agile percepiti dal dipendente

- Aumento della conciliazione tra tempi di vita, lavoro e cura della prole
- Aumento dei progetti formativi e professionali, con percorsi di studio o apprendimento (corsi/master)
- Riduzione o abbattimento dei tempi di spostamento casa-lavoro
- Aumento dell'equilibrio tra i generi nell'uso del tempo personale
- Maggiore conciliazione tra lavoro, esigenze di cura di parenti, affini e/o conviventi
- Aumento della cura fisica della persona, grazie alla migliore gestione del tempo

6. Percezioni negative del lavoro in modalità agile percepite dal dipendente

- Percezione di isolamento dal contesto di ufficio e da colleghi
- Percezione di estraneità nel coinvolgimento dei processi decisionali di ufficio
- Percezione di minore concentrazione in ambiente domestico
- Difficoltà nel portare a termine una procedura senza il supporto di scanner o di archiviazione dall'ufficio
- Svolgimento di un numero di ore maggiore di lavoro in modalità agile rispetto alla modalità in presenza

7. Risvolti Economici nell'uso dello smart e percezione di miglioramento lavorativo

- Lo smart working ha avuto impatto sulla gestione economica familiare
- Lo smart working ha ridotto i costi relativi ai mezzi di trasporto per giungere alla sede di lavoro
- Lo smart working ha aumentato una maggiore autonomia nel disbrigo di pratiche sul lavoro
- Lo smart working ha aumentato il clima di maggior fiducia e responsabilizzazione
- Lo smart working ha aumentato il benessere psico-fisico lontano dall'ambiente di ufficio

8. Concludendo: Sarebbe favorevole alla continuazione dello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile?

- Sì
 No

9. Lo scrivente è un Responsabile di Settore ?

- sì
 no

Invia

Non rivelare mai la tua password. [Segnala abuso](#)

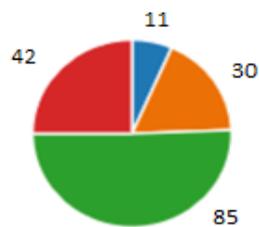
ELABORAZIONE DATI DEL QUESTIONARIO

I dati del questionario, inviato per valutare il livello di soddisfazione del personale coinvolto nello smart working, sono stati elaborati al fine di comprendere la percezione dei/delle dipendenti, relativamente agli aspetti che ruotano attorno all'esperienza del lavoro agile, migliorando, ove possibile, la qualità del work-life balance.

Dall'analisi del feedback ricevuti è emerso quanto evidenziato nei grafici che seguono:

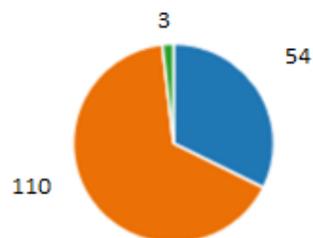
1. Età del dipendente

- minore di 40 anni
- da 40 a 49 anni
- da 50 a 59 anni
- maggiore o uguale a 60 anni

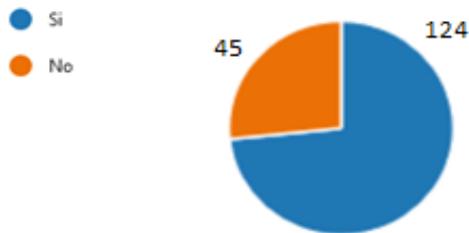


2. Genere

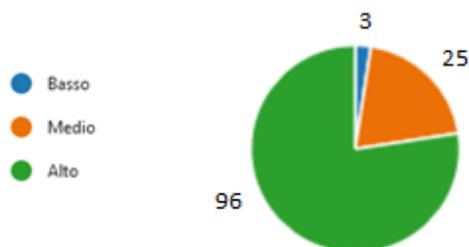
- Uomo
- Donna
- Preferisco non specificare



3. Hai usufruito dello smart working nel corso del 2022?

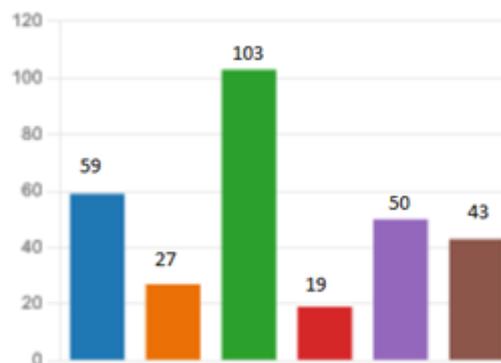


4. Livello di soddisfazione dello Smart working



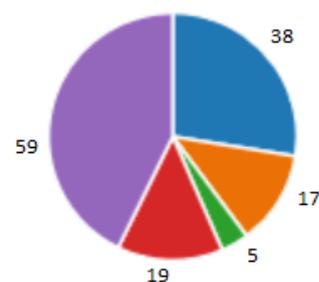
5. Benefici del lavoro in modalità agile percepiti dal dipendente (risposta multipla) (0 punto)

- Aumento della conciliazione tra tempi di vita, lavoro e cura della prole
- Aumento dei progetti formativi e professionali con percorsi di studio o apprendimento ((corsi/master)
- riduzione o abbattimento dei tempi di percorrenza casa lavoro
- Aumento dell'equilibrio tra i generi nell'uso del tempo personale
- Maggiore conciliazione tra lavoro, esigenze di cura di parenti, affini e/o conviventi
- Aumento della cura fisica della persona, grazie alla migliore gestione del tempo



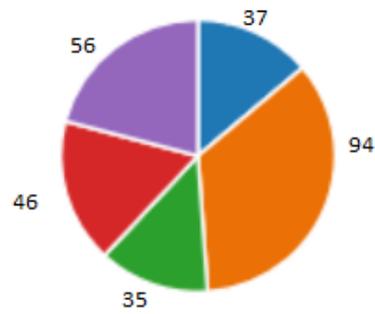
6. Percezioni negative del lavoro in modalità agile percepite dal dipendente (risposta multipla)

- Percezione di isolamento dal contesto di ufficio e da colleghi
- Percezione di estraneità nel coinvolgimento dei processi decisionali di ufficio
- Percezione di minore concentrazione in ambiente domestico
- Difficoltà nel portare a termine una procedura senza il supporto di scanner o di archiviazione dall'ufficio
- Svolgimento di un numero di ore maggiore di lavoro in modalità agile rispetto alla modalità in presenza



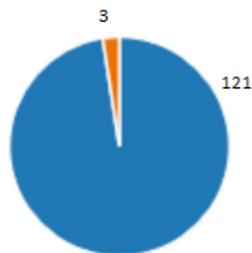
7. Risvolti Economici nell'uso dello smart e percezione di miglioramento lavorativo (risposta multipla)

- Lo smart working ha avuto impatto sulla gestione economica familiare
- Lo smart working ha ridotto i costi relativi ai mezzi di trasporto per giungere alla sede di lavoro
- Lo smart working ha aumentato una maggiore autonomia nel disbrigo di pratiche sul lavoro
- Lo smart working ha aumentato il clima di maggior fiducia e responsabilizzazione
- Lo smart working ha aumentato il benessere psico-fisico lontano dall'ambiente di ufficio



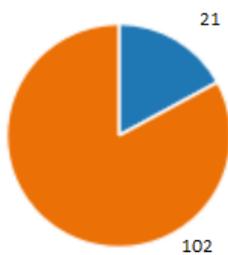
8. Concludendo: Sarebbe favorevole alla continuazione dello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile?

- Sì
- No



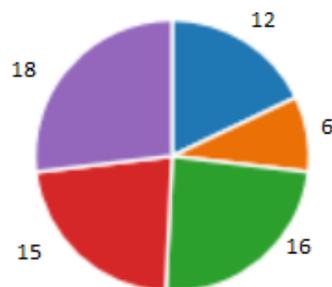
9. Lo scrivente è un Responsabile di Settore ?

- sì
- no



10. SEZIONE DA COMPILARE PER I SOLI RESPONSABILI DI SETTORE (risposta multipla)

- Lo smart working ha permesso la diminuzione delle tempistiche di lavorazione delle pratiche
- Lo smart working ha permesso un miglioramento delle relazioni tra colleghi
- Lo smart working ha permesso un minore uso di materiale di cancelleria, a profitto dell'Ateneo
- Lo smart working ha ridotto le assenze/permessi per esigenze personali/famigliari
- Lo smart working ha snellito le procedure e aumentato il livello di dematerializzazione delle pratiche burocratiche



3.2.11 SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE

Un ruolo fondamentale nella definizione dei contenuti del POLA e in particolare nella programmazione e monitoraggio degli obiettivi in esso individuati, è svolto dai dirigenti quali promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi, supportati da:

- comitati unici di garanzia (CUG);
- organismi indipendenti di valutazione (OIV)- Nucleo di Valutazione di Ateneo;
- responsabile della transizione al digitale (RTD).

Le organizzazioni sindacali sono coinvolte con le modalità stabilite dalla normativa vigente in materia.

L'Amministrazione descrive in modo sintetico, per ognuno dei soggetti coinvolti, il ruolo, le strutture, i processi, gli strumenti funzionali all'organizzazione e al monitoraggio del lavoro agile, così come risulta dagli atti organizzativi adottati

DIRIGENTI

I Dirigenti dell'Università degli studi "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara hanno avuto un ruolo cruciale nell'insieme dei processi di cambiamento legati all'implementazione e alla razionalizzazione del lavoro agile in Ateneo, prima di tutto per il loro ruolo di regia di tali processi, poi per le deleghe dirigenziali riguardanti l'adeguata gestione delle risorse umane, infine per il contributo alle scelte strategiche dell'Amministrazione.

Nel 2022 un segno importante del loro coinvolgimento è stato dato dalla sottoscrizione dell'Accordo Individuale, che ha coinvolto in prima persona il/la dipendente, il Direttore Generale (datore di lavoro) ma anche il/la dirigente/responsabile della struttura al quale il/la dipendente afferisce, diventando, di fatto, parte attiva del processo contrattuale.

Lo stesso dirigente/responsabile è stato il soggetto principale nell'approvazione delle attività "smartabili" ("cronoprogramma"/ "scheda progetto individuale di lavoro agile") e del "report" finale, dove viene rendicontata l'attività lavorativa del dipendente svolta in modalità agile.

Quanto sopra in un'ottica di valorizzazione dell'"autonomia responsabile".

Tutti i documenti elencati (Accordo Individuale, allegato 2 e Report) sono firmati dal dipendente controfirmati dal dirigente/responsabile di struttura.

COMITATI UNICI DI GARANZIA (CUG)

Le linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e gli indicatori di performance (Art. 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'articolo 263, comma 4-bis, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77) ribadiscono il ruolo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) nell'implementazione del lavoro agile, ruolo già delineato dalla direttiva 3/2017 (la cosiddetta direttiva Madia).

In particolare, secondo le indicazioni della Direttiva n. 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica è stato specificato che le pubbliche

amministrazioni possono avvalersi della collaborazione del CUG nell'ambito della cabina di regia del processo di cambiamento, valorizzandone il ruolo nell'attuazione del lavoro agile nell'ottica delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo, che rimane uno dei principali obiettivi del Comitato Unico di Garanzia.

Con riferimento al POLA di Ateneo per il triennio 2023/2025, l'Università "G. d'Annunzio" mira a potenziare il ruolo del Comitato Unico di Garanzia operante in Ateneo, anche alla luce delle recenti direttive che ne hanno meglio definito i compiti e le funzioni. Proseguendo nella politica di collaborazione già in atto, intende confrontarsi con il CUG allo scopo di migliorare il complessivo benessere organizzativo, nella logica del lavoro agile 2023-2025, con attenzione alle modalità con le quali conciliare i tempi del lavoro e della vita privata.

ORGANISMI INDIPENDENTI DI VALUTAZIONE (OIV) - NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il ruolo degli OIV (per l'Ateneo, individuato nel Nucleo di Valutazione) è fondamentale non solo ai fini della valutazione della performance organizzativa, ma anche per verificare che la definizione degli indicatori, sia il risultato di un confronto tra i decisori apicali e tutti i soggetti coinvolti nel processo e per fornire indicazioni sull'adeguatezza metodologica degli indicatori stessi. Riferendoci alle linee guida n. 2/2017, la definizione degli indicatori che l'amministrazione utilizza per programmare, misurare, valutare e rendicontare la performance, risulta un'attività determinante e importante quando si è in presenza del "lavoro agile", superando il paradigma del controllo sulla prestazione in favore della valutazione dei risultati. Così come per gli indicatori definiti nel piano della performance, anche per quanto riguarda il Pola, il Nucleo di Valutazione avrà un ruolo importante nel monitoraggio e nell'implementazione degli indicatori di performance connessi al lavoro agile e fornire indicazioni degli indicatori stessi.

In riferimento al ruolo del Nucleo di Valutazione (OIV), la definizione degli indicatori che l'amministrazione utilizza per programmare, misurare, valutare e rendicontare la performance è un'attività di importanza cruciale e ciò può essere ancora più rilevante quando si deve implementare il lavoro agile, non solo ai fini della valutazione della performance organizzativa, ma anche per verificare che la definizione degli indicatori sia il risultato di un confronto tra i dirigenti e tutti i soggetti coinvolti nel processo, al fine di fornire indicazioni sull'adeguatezza metodologica degli indicatori stessi. Il modello di valutazione delle performance, adottato dall'Università degli Studi "G. d'Annunzio" di Chieti Pescara, tiene conto della normativa vigente in materia ed in particolare della disciplina di cui al d.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii., delle linee guida emanate dall'ANVUR e dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

3.2.12. RESPONSABILE DELLA TRANSIZIONE AL DIGITALE (RTD)

L'art. 17, comma 1, del Codice dell'Amministrazione digitale (CAD), emanato con Decreto legislativo n. 82 del 7 marzo 2005, stabilisce che ciascuna pubblica amministrazione è tenuta a individuare un centro di competenza al quale afferiscano i compiti di:

- Coordinamento strategico dello sviluppo dei sistemi informativi, in modo da assicurare anche la coerenza con gli standard tecnici e organizzativi comuni;
- Indirizzo e coordinamento dello sviluppo dei servizi, sia interni che esterni, forniti dai sistemi informativi dell'amministrazione;
- Indirizzo, coordinamento e monitoraggio della sicurezza informatica;
- Accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici e promozione dell'accessibilità anche in attuazione di quanto previsto dalla legge 9 gennaio 2004, n. 4;
- Analisi della coerenza tra l'organizzazione dell'amministrazione e l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, al fine di migliorare la soddisfazione dell'utenza e la qualità dei servizi nonché di ridurre i tempi e i costi dell'azione amministrativa;
- Cooperazione alla revisione della riorganizzazione dell'amministrazione ai fini di cui sopra;
- Indirizzo, coordinamento e monitoraggio della pianificazione prevista per lo sviluppo e la gestione dei sistemi informativi;
- Progettazione e coordinamento delle iniziative rilevanti ai fini di una più efficace erogazione di servizi in rete a cittadini e imprese mediante gli strumenti della cooperazione applicativa tra pubbliche amministrazioni, ivi inclusa la predisposizione e l'attuazione di accordi di servizio tra amministrazioni per la realizzazione e compartecipazione dei sistemi informativi cooperativi;
- Promozione delle iniziative attinenti all'attuazione delle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei ministri o dal Ministro

delegato per l'innovazione e le tecnologie;

- Pianificazione e coordinamento del processo di diffusione, all'interno dell'amministrazione, mandato informatico, e delle norme in materia di sicurezza, accessibilità e fruibilità, dei sistemi di posta elettronica, protocollo informatico, firma digitale

La normativa prevede, inoltre, la nomina di un Responsabile per la Transizione al Digitale (RTD) al quale affidare i compiti predetti.

Attualmente il ruolo del Responsabile per la Transizione al Digitale è attribuito al Responsabile del "Settore Sistemi Informativi e Innovazione Tecnologica" (Rep. n. 43/2022, Prot n. 10216 del 11/02/2022), rinnovato fino al 13/02/2024 con D.D. n°53/2023 prot.10442 del 09/02/2023.

Nell'anno 2022, uno degli obiettivi in materia di transizione al digitale è stata l'implementazione dell'uso della firma digitale, la cosiddetta procedura U-SIGN integrata con il gestionale di protocollazione elettronica TITULUS.

La firma digitale è una delle tipologie di firma elettronica, in particolar modo è una firma elettronica qualificata, così come previsto dal d.lgs. n 10, del 15 febbraio 2002, scaturito dall'attuazione di una direttiva europea, (n°93 del 1999).

L'obiettivo principale di adottare la firma digitale nella Pubblica Amministrazione è principalmente quello di eliminare i documenti in formato cartaceo, sia per accelerare i tempi di svolgimento delle pratiche che per snellire l'archiviazione dei documenti.

Riassumendo, gli obiettivi primari sono:

1. Eliminare i documenti cartacei;
2. Migliorare l'efficienza dei flussi documentali;
3. Valorizzare, snellendo le pratiche, l'uso di strumenti elettronici come la PEC (posta elettronica certificata) o il protocollo informatico;
4. Incentivare e dare valore alla nuova carta d'identità elettronica;
5. Dare validità giuridica alle comunicazioni telematiche.

La firma digitale è inoltre un impulso positivo alla digitalizzazione della Pubblica Amministrazione, contribuendo ad accelerare il processo informatico della gestione dei flussi dei documenti, soprattutto in ottica di dematerializzazione documentale.

Per tutto ciò che concerne la programmazione relativa all'organizzazione della Transizione Digitale, si rimanda alla sezione specifica del PIAO

Tabella: PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE 2023-2025

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020	FASE DI AVVIO 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO 2023	FASE DI SVILUPPO AVANZATO 2024	FASE DI SVILUPPO AVANZATO 2025
SALUTE ORGANIZZATIVA								
	1) Coordinamento organizzativo del lavoro agile		SI	SI	SI	SI	SI	SI
	2) Monitoraggio del lavoro agile		SI	SI	SI	SI	SI	SI
	3) Help desk informatico dedicato al lavoro agile		NO	NO	SI	SI	SI	SI

CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	4) Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi		NO	SI	SI	SI	SI	SI	
	SALUTE PROFESSIONALE								
	5) -% dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno		5	10	50	80	100		
	6) -% dirigenti/posizioni organizzative che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare il personale		0	50	70	80	100		
	7) -% lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno		0	50	63	100	/	/	
	8) -% di lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi		0	50	50	60	80	/	
	9) -% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno		0	50	0	/	/	/	
	10) -% lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione		20	30	70	80	100		
SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA									
11)€ Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile		0	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	
12) € Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile		48586,5	6.710,0	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	

ATTUAZIONE LAVORO AGILE	13) € Investimenti in digitalizzazione di servizi progetti, processi	0	10000	// Rif.PADPSA	// Rif.PADPSA	// Rif.PADPSA	// Rif.PADPSA	
	SALUTE DIGITALE							
	14) N. PC per lavoro agile	90	10	15	15	15	15	
	15) % lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati	5	30	100	100	100	100	
	16) Sistema VPN	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
	17) Intranet	NO	NO	NO	NO	NO	NO	
	18) Sistemi di collaborazione (es. documenti in cloud)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
	19) % Applicativi consultabili in lavoro agile	80	100	100	100	100	100	
	20) % Banche dati consultabili in lavoro agile	80	90	100	100	100	100	
	21) % Firma digitale tra i lavoratori agili	2	5	100	100	100	100	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVE	22) % Processi digitalizzati	25	50	% in fase di verifica anche per la conferma dei valori degli anni pregressi. Si fa riferimento al piano di digitalizzazione per gli obiettivi di transizione al digitale e si fa riferimento al Piano Di Azioni per la Digitalizzazione dei processi e dei servizi di Ateneo (PADPSA)	% in fase di verifica anche per la conferma dei valori degli anni pregressi. Si fa riferimento al piano di digitalizzazione per gli obiettivi di transizione al digitale e si fa riferimento al Piano Di Azioni per la Digitalizzazione dei processi e dei servizi di Ateneo (PADPSA)	% in fase di verifica anche per la conferma dei valori degli anni pregressi. Si fa riferimento al piano di digitalizzazione per gli obiettivi di transizione al digitale e si fa riferimento al Piano Di Azioni per la Digitalizzazione dei processi e dei servizi di Ateneo (PADPSA)	% in fase di verifica anche per la conferma dei valori degli anni pregressi. Si fa riferimento al piano di digitalizzazione per gli obiettivi di transizione al digitale e si fa riferimento al Piano Di Azioni per la Digitalizzazione dei processi e dei servizi di Ateneo (PADPSA)	
	23) % Servizi digitalizzati	10	20	% in fase di verifica anche per la conferma dei valori degli anni pregressi. Si fa	% in fase di verifica anche per la conferma dei valori degli anni pregressi.	% in fase di verifica anche per la conferma dei valori degli anni pregressi.	% in fase di verifica anche per la conferma dei valori degli anni pregressi.	

				riferimento al piano di digitalizzazione per gli obiettivi di transizione al digitale e si fa riferimento al Piano Di Azioni per la Digitalizzazione dei processi e dei servizi di Ateneo (PADPSA)	Si fa riferimento al piano di digitalizzazione per gli obiettivi di transizione al digitale e si fa riferimento al Piano Di Azioni per la Digitalizzazione dei processi e dei servizi di Ateneo (PADPSA)	Si fa riferimento al piano di digitalizzazione per gli obiettivi di transizione al digitale e si fa riferimento al Piano Di Azioni per la Digitalizzazione dei processi e dei servizi di Ateneo (PADPSA)	Si fa riferimento al piano di digitalizzazione per gli obiettivi di transizione al digitale e si fa riferimento al Piano Di Azioni per la Digitalizzazione dei processi e dei servizi di Ateneo (PADPSA)
QUANTITA'							
24) % lavoratori agili effettivi		84	84	*54,8 %	60	60	60%
25) % Giornate lavoro agile *conto effettuato come descritto in calce		52	33,8	**40%	40	40	40
QUALITA'							
26) Livello di soddisfazione sul lavoro agile di dirigenti/posizioni organizzative e dipendenti, articolato per genere, per età, per stato di famiglia, ecc.		NO	SI	Questionario gradimento Alto 96% Medio 25% Basso 3%	Questionario gradimento	Questionario gradimento	Questionario gradimento
ECONOMICITÀ							
27) Riflesso economico: Riduzione costi		SI	SI	NO	NO	NO	NO
28) Riflesso patrimoniale: Minor consumo di patrimonio a seguito della razionalizzazione degli spazi		NO	NO	NO	NO	NO	NO
EFFICIENZA							
29) Produttiva: Diminuzione assenze, Aumento produttività		NO	SI	SI	SI	SI	SI
30) Economica: Riduzione di costi per output di servizio		NO	NO	NO	NO	NO	NO
31) Temporale: Riduzione dei tempi di lavorazione di		NO	NO	NO	NO	NO	NO

	pratiche ordinarie							
	EFFICACIA							
	32) Quantitativa: Quantità erogata, Quantità fruita		NO	SI	SI	SI	SI	SI
	33) Qualitativa: Qualità erogata, Qualità percepita		NO	SI	SI	SI	SI	SI
IMPATTI	IMPATTO SOCIALE							
	34) Sociale: per gli utenti, per i lavoratori		SI	SI	SI	SI	SI	SI
	IMPATTO AMBIENTALE							
	35) Ambientale: per la collettività		SI	SI	SI	SI	SI	SI
	IMPATTO ECONOMICO							
	36) Economico: per i lavoratori		NO	SI	SI	SI	SI	SI
	IMPATTI INTERNI							
	37) Miglioramento salute organizzativa		NO	SI	SI	SI	SI	SI
	38) Miglioramento salute professionale		NO	SI	SI	SI	SI	SI
39) Miglioramento salute economico-finanziaria		SI	SI	SI	SI	SI	SI	
40) Miglioramento salute digitale		NO	SI	SI	SI	SI	SI	

* 200 lavoratori che hanno aderito allo smart working nel secondo periodo di accordo individuale (dal 01/06/2022 al 31/12/2022) su un totale di 365 lavoratori (dato al 31/12/2022) $(200/365) \times 100 = 54,79\%$

**essendo 8 giorni teorici di smart working possibili in un mese, ed essendo circa 20gg lavorativi in un mese, la percentuale teorica di giorni in Smart working possibili si desume come $(8/20) \times 100 = 40\%$

Si rimanda a fini esplicativi all'allegato 09 sulle attività effettuabili in modalità agile

3.3. Piano triennale dei Fabbisogni di personale

3.3.1. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 E PROGRAMMAZIONE 2023

3.3.1.1 Premessa

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (di seguito: PTFP) è finalizzato ad indicare le linee d'azione che l'Amministrazione intende seguire in merito al reclutamento di personale TAB, CEL e dirigenziale nel rispetto dei principi di ottimizzazione delle risorse finanziarie a disposizione e dell'efficiente organizzazione degli Uffici in considerazione anche del riassetto organizzativo che ha investito l'Ateneo negli ultimi

anni, e che è tutt'ora in corso, avendo l'Ateneo proceduto per step fin dalla prima riorganizzazione (CdA del 20.12.2017) "tenuto conto della disponibilità di punti organico e dei vincoli assunzionali vigenti".

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

La patologica carenza di personale e lo squilibrio nell'ambito del rapporto tra personale docente e personale TA presso l'Ateneo, fa emergere come sia indispensabile reclutare personale per consentire non solo di recuperare le risorse umane perse a seguito del turnover, ma anche e soprattutto selezionare le più opportune professionalità che possano consentire all'Ateneo di affrontare, con le giuste competenze, le evoluzioni delle attività dell'odierna "nuova Pubblica Amministrazione", che necessita sempre più di personale con capacità e competenze tecnico-pratiche, soprattutto in campo digitale, nonché di personale con competenze necessarie a guidare in una prospettiva strategica le profonde trasformazioni richieste alla Pubblica Amministrazione.

Il cosiddetto "nuovo alfabeto" della Pubblica amministrazione: *A come Accesso, B come Buona amministrazione, C come Capitale umano, D come Digitalizzazione* prevede quattro assi sui quali ci si sta muovendo per rinnovare la Pubblica Amministrazione, nell'ottica di una riforma per la crescita e la competitività. Anche l'Ateneo intende muoversi in tal senso per l'ammodernamento e lo sviluppo dell'organizzazione amministrativa che opera innanzitutto per il territorio di cui è parte, nonché per la realizzazione della propria dimensione europea ed internazionale.

3.3.1.2 Presentazione del documento e normativa di riferimento

Il PTFP delinea il contesto normativo e il contesto finanziario di riferimento, descrive il riassetto organizzativo dell'Ateneo (che si pone in continuità con un processo di revisione della macchina amministrativa iniziato a fine anno 2017) e riporta le analisi qualitative (tipologie di figure professionali rispondenti alle esigenze e agli obiettivi da raggiungere) e quantitative (unità necessarie per assolvere alla *mission* dell'Amministrazione) dei fabbisogni di personale 2023/2025 – anno 2023 – anche richiamando i contenuti delle delibere assunte finora dagli Organi per la programmazione del personale TA.

Il D. Lgs. n. 165/2001, agli artt. 6 e 6-ter⁹, stabilisce che le PP.AA. adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) in coerenza con le *Linee di indirizzo* emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica con Decreto Interministeriale Brunetta - Franco del 22/7/2022 (G.U. Serie Generale n. 215 del 14.9.2022).

⁹ Art. 6, commi 2, 3 e 4 D.lgs. n. 165/2001

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

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

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

In particolare, per le Università, l'art. 4 del D. Lgs. 49/2012 prevede che esse, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale, predispongano piani triennali per la programmazione del reclutamento del personale dirigente, tecnico-amministrativo e CEL, assicurando la piena sostenibilità delle spese di personale e nel rispetto dei limiti di cui agli artt. 5 e 7 del medesimo D. Lgs. 49/2012, anche sulla scorta degli indirizzi ministeriali per la programmazione del personale (DPCM 24.6.2021 per il 2021/2023).

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

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

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

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

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

3.3.1.3 Il contesto finanziario

Per valutare la sostenibilità della programmazione 2023-2025 si ricorda che, nel sistema delle Università statali, le facoltà assunzionali sono attribuite annualmente, con decreto del Ministro, tenendo conto del limite massimo nazionale relativo al *turn over* stabilito dalla normativa statale (comma 13-bis dell'art. 66 del D.L. 112/2008, convertito in legge 133/2008 e successivamente modificato), pari al 100% a decorrere dal 2018, dell'assicurazione ad ogni Ateneo di poter contare su un budget annuale minimo pari al 50% delle risorse derivanti dalle proprie cessazioni dell'anno precedente, nonché per la restante quota, sulla base di meccanismi premiali in relazione agli indicatori di virtuosità di ogni Ateneo. Per rendere la programmazione delle assunzioni flessibile, e al tempo stesso poter assicurare la sostenibilità dei bilanci, a ogni Ateneo è attribuito annualmente un budget in termini di punti organico.

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

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

Il D.M. n. 1106 del 24.9.2022 "Contingente assunzionale delle Università Statali per l'anno 2022", ha assegnato all'Università G. d'Annunzio di Chieti-Pescara un contingente pari a 29,77 punti organico per l'anno 2022.

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

Con riferimento all'organico dell'Ateneo e alla programmazione per il prossimo triennio è importante rendere conto di un'analisi comparativa effettuata in relazione ad alcuni Atenei di simile grandezza.

La tabella di seguito indicata, i cui dati sono estrapolati dal conto annuale degli anni 2019-2020, mostra come l'Ateneo dannunziano sia quello con il rapporto PTA/Docenti più basso e per nulla in equilibrio rispetto alle necessità.

		DATI CONTO ANNUALE								
		2019	2020	2019	2019	2019	2019	2019	2020	
		CHIETI / PESCARA	PAVIA	PARMA	VERONA	CAGLIA RI	BERGA MO	CA' FOSCA RI	MESSINA	PERUGIA
NUMERO STUDENTI (2020 - 2021)	23.332	25.008	29.193	24.320	25.489	21.856	21.312	24.014	26.986	
DOCENTI	613	767	729	618	803	298	441	914	849	
DIRETTORE	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
DIRIGENTE FASCIA II	1	4	5	5	8	2	6	3	5	
DIRIGENTE FASCIA INT II	0	1	1	0	0	0	1	1	1	
PTA - EP	7	42	75	33	36	9	30	38	28	
PTA - BCD	313	793	759	668	840	223	494	903	960	
PTA TOTALE	320	835	834	701	876	232	524	941	988	
CEL	23	26	11	26	12	9	53	27	16	
CONTRATTISTI	0	0	0	0	0	0	0	0	11	
% PTA / DOCENTI	52,20%	108,87%	114,40%	113,43%	109,09 %	77,85%	118,82 %	102,95%	116,37%	

Da qui nasce l'esigenza di potenziare l'organico relativamente al personale tecnico-amministrativo. L'Ateneo intende investire su nuove professionalità per rispondere ai crescenti bisogni di competenze innovative per il miglioramento della performance organizzativa e per potenziare l'erogazione di servizi destinati agli studenti, di supporto alla ricerca e di supporto agli ambiti trasversali di sviluppo strategico. Per consentire l'attuazione di questa nuova politica, l'Ateneo, ha comunque disposto l'attribuzione aggiuntiva di punti organico premiali per tale tipologia di personale (si veda tabella punto successivo).

3.3.1.5 Il fondo di Finanziamento Ordinario; gli indicatori; le assegnazioni di punti organico

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

La tabella sottostante riporta il dato del FFO dell'Università "G. d'Annunzio" negli ultimi anni e l'Indicatore di Sostenibilità Economico-Finanziaria (ISEF). La tabella evidenzia un *trend* crescente dell'FFO ed un valore positivo per quanto riguarda l'indicatore ISEF (che è positivo se maggiore o uguale a 1).

ANNO	TOTALE FFO in €	ISEF
------	-----------------	------

2016	91.400.170	1,46%
2017	94.670.864	1,50%
2018	96.104.173	1,38%
2019	<u>96.463.824</u>	1,31%
2020	101.601.046	1,40%
2021	106.798.298	1,40%

Di seguito si riporta anche il valore di tutti gli indicatori di cui agli art. 5, 6 e 7 del D. Lgs. n. 49/2012 relativi all'anno 2021 da cui si evince che le spese di personale sono ampiamente sotto controllo (al di sotto dell'80%) e l'indicatore di indebitamento è pari a 0%.

INDICATORE	VALORE ANNO 2021
INDICATORE SPESE DI PERSONALE	58,42%
INDICATORE SPESE DI INDEBITAMENTO	0%
INDICATORE ISEF	1,4%

In ossequio all'art. 8 del D. Lgs. n. 165/2001 secondo cui le amministrazioni pubbliche adottano tutte le misure affinché la spesa per il proprio personale sia evidente, certa e prevedibile nell'evoluzione, l'Ateneo utilizza il sistema *what-if* quale gestionale che supporta tecnicamente le indicazioni programmatico-precognitive di Ateneo per impostare le politiche di reclutamento al fine di monitorare le spese di personale.

Di seguito, inoltre, sono riepilogati i Punti Organico destinati alla nostra Università dal 2016 al 2021, come comunicato sul sistema *Proper - Programmazione del fabbisogno di personale* del Ministero, e la quota di punti organico destinata al PTA nelle delibere degli Organi sulla programmazione 2018/2020, 2019/2021, 2020/2022 e 2021/2023:

ANNO	TOTALE PUNTI ORGANICO Ud'A	ASSEGNAZIONE di P.O. al PTA	CONSUMO	RESIDUO
2016	20,42	3,83	3,83	0
2017	16,52	4	4	0
2018	38,22	12,16	9,10	3,06
2019	33,18	9,77	---	9,77
2019 (DM n. 742/2019)	3,86	0,39	---	0,39
2020	27,59	7,14	---	7,14
2020 (DM n. 925/2020)	3,77	0,38	---	0,38

2021	33,05	7,26	---	7,26
2022	29,77	5,06	---	5,06

3.3.1.6 Sintesi del processo di riorganizzazione dell'Ateneo nell'ultimo sessennio 2017/2023 – fabbisogno di personale, procedure concorsuali espletate e relative assunzioni

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

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

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

Le rielaborazioni della struttura organizzativa dell'Ateneo hanno determinato contestualmente rimodulazioni e aggiornamenti del fabbisogno di personale, anche in conseguenza dell'evoluzione del sistema normativo e dei cambiamenti dettati da esigenze tecnico-organizzative che hanno determinato l'esigenza di acquisire specifiche figure professionali (es: Tecnologi di ricerca a t.d., CEL di lingua inglese e russa, Segretari didattici, etc.) a garanzia della continuità dei servizi e di sviluppo delle risorse umane.

Tale fabbisogno è stato colmato attraverso diverse procedure di reclutamento di personale che l'Ateneo è riuscito a portare a termine nonostante le varie battute di arresto dovute alla pandemia da Covid-19 che nel 2020, e primi mesi del 2021, hanno imposto per legge dapprima la sospensione delle procedure concorsuali e, successivamente, alcune limitazioni dovute a divieti tendenti a prevenire il rischio di contagio.

Si rinvia all'allegato **010 Tabella procedure concorsuali e mobilità concluse con assunzioni PTA+CEL+Tecnologi**, annesso al presente documento, per l'elenco delle procedure concorsuali e di mobilità avviate dal 2017 e ad oggi concluse, con indicazione del numero di assunzioni, distinte anche per categoria contrattuale.

L'obiettivo principale sotteso alle procedure di reclutamento è stato quello di consolidare gli ingressi in quantità e qualità adeguate a sostituire il *turnover* e a sostenere le nuove esigenze organizzative, nonché l'espansione delle numerose attività derivanti dai processi di digitalizzazione, dall'incremento del corpo docente e dei progetti di ricerca e delle varie riforme della P.A. in continuo divenire.

3.3.1.7 Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023/2025 – annualità 2023

Il presente piano triennale di programmazione del personale 2023-2025 costituisce l'aggiornamento annuale, con scorrimento al 2023, del piano triennale 2022-2024 con il quale si pone in continuità.

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

Il tasso di crescita dei volumi di attività, costantemente superiore a quello di crescita della consistenza dell'organico, ha evidenziato finora l'inadeguatezza del solo turnover rispetto ai carichi di lavoro. Il reclutamento del personale tecnico-amministrativo deve, inoltre, necessariamente prevedere un equilibrio tra le esigenze di mantenimento di buoni livelli di servizio sulle attività correnti, a seguito delle cessazioni intervenute, e le esigenze di potenziamento degli ambiti di sviluppo strategico dell'Ateneo, nonché delle nuove professionalità che l'evoluzione del lavoro richiede. In considerazione di ciò, l'Ateneo si propone un utilizzo dei punti organico in base agli indirizzi del Piano Strategico di Ateneo per rafforzare sempre più l'identità dell'Università "G. d'Annunzio" verso l'innovazione, la sperimentazione e l'internazionalizzazione, puntando al cambiamento e allo sviluppo del capitale umano.

I principali profili professionali, riconducibili a una/più famiglie professionali (quali insiemi di profili di ruolo o di competenza), che verranno reclutati nel prossimo triennio riguarderanno i seguenti ambiti:

- **digitalizzazione**, anche con una specifica attenzione alla reingegnerizzazione dei processi, alla loro semplificazione, all'innovazione dei metodi e degli strumenti didattici e formativi e dei vari servizi per l'utenza interna ed esterna;
- **ricerca**, finalizzando la capacità assunzionale al perseguimento della continuità dei servizi e al rinforzo delle funzioni più direttamente esposte nelle azioni di avvio dei progetti PNRR. Per tale ragione il PTFP contempla il reclutamento di Tecnologi a tempo determinato ex art. 24bis Legge n.240/2010 quali figure determinanti per il supporto tecnico-amministrativo alla ricerca;
- **terza missione e placement**, in linea con l'attuazione degli obiettivi strategici dell'Ateneo e il D.M. n. 289/2021 *linee generali d'indirizzo della programmazione delle università 2021- 2023 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati (Pro3)*, con particolare riguardo all'indicatore di cui al punto B – *Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del Paese*, lett. I) *Numero di tirocini formativi rispetto ai laureati di Ateneo, connesso alla realizzazione del servizio di Career service e Placement*;
- **amministrativo-gestionale**, con riguardo a vari settori in cui si articola l'Organizzazione: giuridico-legale, reclutamento e carriere, contabilità, approvvigionamenti, gestione strutture laboratoriali etc.;
- **tecnico**, con riguardo alle esigenze dei Centri (es. Stabulario di Ateneo, CAST) e/o laboratori dipartimentali e strutture diverse, anche attraverso esperti di "transizione verde", efficientamento energetico e *project management*;
- **bibliotecario**, con riguardo alle esigenze di coordinamento dei Poli bibliotecari di Chieti e Pescara;
- **Collaboratori ed Esperti Linguistici**, in relazione alla definizione di una nuova e più ampia offerta linguistica di Ateneo.

Alla luce dei fabbisogni di personale persistenti e sopravvenuti, anche considerate le cessazioni dal servizio - a vario titolo - verificatesi nell'anno 2022 (pari a n. 3 unità di cat. B, n. 4 unità di cat. C, n. 5 unità di cat. D e n.1 CEL), e prossime (anno 2023, stimabili in: n. 2 unità di cat. B, n. 11 unità di cat. C, n. 1 unità di cat. D; anno 2024, stimabili in: n. 1 unità di cat. B, n. 7 unità di cat. C, n. 3 unità di cat. D; anno 2025 stimabili in: n. 2 unità di cat. B, n. 6 unità di cat. C, n. 1 unità di cat. D, n. 1 Dirigente, n. 1 CEL) emerge la necessità di proseguire con il rafforzamento del personale TA nell'ambito delle categorie e aree contrattuali come da tabella di cui in appresso, sulla base delle motivazioni espresse in premessa.

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

Nell'**allegato 011 esigenze assunzionali per l'anno 2023**, sono evidenziate:

- esigenze già programmate nei precedenti Piani, le cui procedure di reclutamento sono *in fieri* o in fase di avvio, nonché
- esigenze assunzionali sopravvenute nel corrente anno (come nei casi dei Tecnologi a t.d. ex art. 24bis Legge n. 240/2010 nell'ambito del progetto "*Innovation ecosystem: innovation, digitalisation and sustainability for the diffused economy in central Italy - VITALITY*", e di altre figure specifiche come le unità appartenenti alle categorie protette *ex lege* n. 68/1999), le cui relative procedure di mobilità / concorso sono state per la maggior parte già intraprese, e dunque in corso di svolgimento, ovvero già concluse, in quanto oggetto di specifiche delibere autorizzatorie del Consiglio di Amministrazione;

- nuove, specifiche, esigenze assunzionali, sulla base delle esigenze sopra descritte.

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

Nell'**allegato 011 esigenze assunzionali 2023** sono evidenziate, tra le altre unità di cat. EP già oggetto di delibere autorizzatorie da parte del CdA, le seguenti ulteriori unità:

- 1 EP area amministrativa gestionale → *Ufficio Coordinamento Laboratori E Strutture Didattico-Scientifiche*
- 1 EP area delle biblioteche → *Div. 10 Biblioteche*
- 1 EP area amministrativa gestionale → *Div. 13 Personale docente*
- 1 EP area amministrativa gestionale → *Div. 3 Segreterie e servizi agli studenti* oppure *Div. 4 Programmazione didattica e formazione*, da definirsi all'esito della procedura ex art. 22, c. 15 D. Lgs. 75/2017 in corso di definizione (D.D. rep. n. 144/2022, prot. n. 25414 del 5/4/2022).

Sono evidenziati altresì:

- n. 1 unità di cat. C - *area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati* che il Dipartimento di *Medicina e Scienze dell'Invecchiamento* intende reclutare a supporto delle attività di formazione e ricerca avanzata sulla riabilitazione visiva degli ipovedenti in età adulta e pediatrica, con particolare riferimento alle attività di conto terzi e terza missione, anche a sostegno dell'approvanda convenzione con Regione Abruzzo e ASL2;
- n. 1 unità di cat. D - *area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati* che il Dipartimento di *Medicina e Scienze dell'Invecchiamento* intende reclutare per le esigenze della microspia elettronica, nell'ambito dell'assegnazione di punti organico strategici;
- n. 1 unità di cat. D - *area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati* per il Centro Linguistico di Ateneo, quale supporto all'apprendimento della lingua inglese e ausilio tecnico specializzato nelle attività di didattica e di traduzione di testi scientifici per potenziare il percorso di internazionalizzazione dell'Ateneo;
- n. 1 unità di cat. C - *area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati* per il Museo, quale supporto

alle attività di divulgazione scientifica e di ricerca scientifica nella comunicazione grafica del Museo universitario, attraverso l'editoria, il web e la museologia.

In fondo alla tabella, in nota, sono anche indicati ulteriori spunti strategico-organizzativi che si intende perseguire anche se sarà necessario - per una più approfondita azione di riassetto - attendere l'insediamento del Rettore neo eletto.

Dette esigenze ben si contemperano con la recente rimodulazione dell'organigramma dell'Amministrazione centrale (CdA 31.1.2023) e con le trasformazioni che stanno investendo le PP.AA. all'interno del progetto di ammodernamento del lavoro pubblico. Infatti il presente PTFP è pensato proprio sulla scorta delle nuove scelte organizzative che determinano la necessità di nuove ed emergenti figure professionali.

La copertura delle esigenze assunzionali suddette e descritte in dettaglio nella tabella che segue consentirà all'Ateneo di riequilibrare anche l'assetto delle responsabilità e consentirà l'attuazione di gran parte della nuova struttura organizzativa a garanzia della funzionalità della macchina amministrativa. In tale tabella viene dato conto anche della spendita dei punti organico a disposizione del reclutamento del PTA.

Il prospetto contempla altresì le esigenze legate alle scoperture di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili".

Nel corrente anno 2023 l'Università deve assolvere all'obbligo di legge di assunzione di n. 5 unità di personale appartenente alla categoria dei disabili, iscritti nelle liste di collocamento obbligatorio ex art. 1 della Legge 68/1999, nel rispetto della Direttiva della PCM n. 1/2019 in

materia di *Linee guida sul collocamento obbligatorio delle categorie protette.*

Con delibera del CdA del 21.2.2023, l'Assemblea ha deliberato di autorizzare il reclutamento delle predette unità attraverso il ricorso ad una pluralità di modalità (ricognizione interna di personale in possesso dei requisiti previsti; mobilità ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001; scorrimento graduatorie di altri Atenei/Enti; concorso pubblico; convenzione ex art. 11 L. 68/1999). Tali tipologie di assunzioni, nel limite della quota d'obbligo, non consumano punti organico.

Nell'ambito delle procedure di reclutamento ordinarie, l'Università monitora costantemente l'applicazione della riserva a favore dei militari volontari congedati senza demerito ai sensi degli artt. 1014 e 678 del D. Lgs. 66/2010 e ss.mm.ii. Pertanto, talune procedure concorsuali saranno bandite nel rispetto della predetta riserva.

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

Il primo passo per la copertura del fabbisogno di unità con contratto a tempo indeterminato è, generalmente ed in base alle determinazioni del CdA, la mobilità esterna ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001, anche se non più obbligatoria fino al 31.12.2024 ai sensi dell'art. 3, comma 8 della L. 56/2019. Nel caso di mancata individuazione di profili compatibili tramite trasferimento si procede con la ricerca all'esterno attraverso le procedure concorsuali, a meno che non si intenda ricorrere allo scorrimento di graduatorie di altri Enti per specifiche esigenze.

Per coprire tempestivamente le esigenze in ambito amministrativo, amministrativo-gestionale e tecnico, potranno essere bandite procedure concorsuali con profili specifici o trasversali, così da avere a disposizione delle graduatorie da cui poter attingere tramite scorrimento.

Quanto alle Progressioni Economiche Verticali (PEV), fino all'anno 2022 esse sono state effettuate in base al D. lgs 75 del 2017. Dal 2023 l'Ateneo si riserva la possibilità di bandire procedure di progressione verticale secondo quanto previsto al novellato art. 52 comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, con le modalità attuative che verranno definite in apposito Regolamento di Ateneo che recepirà le indicazioni del D.L. n.80/2021, nei limiti di legge consentiti, anche a seguito di normazione specifica determinata in sede di rinnovo del CCNL del comparto istruzione e ricerca. In tale ambito la tabella delle esigenze assunzionali anno 2023 contiene il riferimento alla procedura di PEV (cat- B →cat. C) per n. 1 unità di cat. B *area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati.*

L'Ateneo intende muoversi prevedendo meccanismi selettivi che riescano a far emergere specifiche competenze, in linea con le indicazioni programmatiche proposte dalla Presidenza del Consiglio – Dipartimento della Funzione Pubblica (*Linee di indirizzo* emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – D.I. del 22/7/2022), facendo in modo da individuare il proprio fabbisogno professionale valutando non più esclusivamente le conoscenze teoriche dei candidati (sapere), ma anche le capacità tecniche (saper fare) e comportamentali (saper essere). L'investimento in una "PA competente", voluta in particolare dal PNRR, esige infatti anche il rafforzamento della programmazione di nuovo personale che consenta alle amministrazioni di poter valutare le competenze trasversali ("soft skills"). Le risorse umane dovranno avere le giuste competenze e possedere capacità di lavorare in autonomia, di lavorare in team, attitudine al "problem solving", alla flessibilità, al cambiamento, alla *leadership*.

A fini esemplificativi si rinvia agli allegati 010 Tabella procedure concorsuali e mobilità concluse con assunzioni PTA+CEL+Tecnologi e 011 Tabella esigenze assunzionali.

3.3.1.8 - Programmazione triennale reclutamento del personale docente e ricercatore per gli anni 2023-2025.

In coerenza con quanto stabilito dal quadro normativo di riferimento, la programmazione triennale per il reclutamento del personale docente e ricercatore è da intendersi a scorrimento annuale e deve tener conto dei limiti assunzionali disposti normativamente. L'esigenza è garantire la sostenibilità dell'offerta formativa, le attività di ricerca e di trasferimento tecnologico e la qualità dei servizi erogati. Al fine di garantire il rispetto dei limiti e la compatibilità con le esigenze didattiche e assunzionali dell'Ateneo, la proposta di programmazione viene sempre previamente verificata dal Nucleo di Valutazione e, successivamente, portata all'attenzione degli Organi accademici.

Le politiche di Ateneo puntano al rafforzamento del capitale umano e al miglioramento della qualità della ricerca e della terza missione, anche ai fini VQR.

Circa le modalità di attribuzione dei P.O., si è inteso dare continuità all'applicazione del modello già consolidato in materia di programmazione come deliberato dagli OO.AA. e, quindi:

- 10% per strategie di Ateneo, su proposta del Rettore;
- 10% indivisi (cofinanziamento delle chiamate indette con procedura ex art. 18 comma 4 della L. 240/2010 di PA e PO);

- 30% attribuiti ai Dipartimenti in base al turn over;
- 20% attribuiti ai Dipartimenti in base alle esigenze di didattica;
- 20% attribuiti ai Dipartimenti in base alla qualità della ricerca prodotta nel dipartimento valutata con gli esiti dell'ultima VQR disponibile;
- 10% attribuiti ai Dipartimenti in base alla qualità della ricerca dei neoassunti e promossi nell'ultimo triennio.

Quanto, invece, alle modalità di reclutamento, rispetto alla programmazione precedente, per gli anni 2023/2025 l'Ateneo intende introdurre i seguenti elementi di novità, nel tentativo di garantire una sempre più alta qualità del personale reclutato:

1. introduzione nelle procedure di reclutamento RTDA - RTDB – (RTT) di un punteggio minimo di idoneità per l'utile collocazione in graduatoria.
2. Circa la valutazione della didattica svolta: introduzione di un criterio di misurabilità in ore e CFU circa la valutazione dell'attività didattica da parte della Commissione Giudicatrice, con conseguente indicazione puntuale e qualificazione da parte dei candidati in sede di presentazione della domanda.
3. Introduzione di un punteggio minimo da raggiungere per considerare pienamente qualificato il candidato nelle procedure ex art. 24, comma 6, della L. n. 240/2010.

E', altresì, in fase di valutazione la proposta di introduzione di una "prova didattica" all'interno delle procedure di reclutamento di PO, PA e (RTT).

Quanto alle procedure di cui all'art. 24, comma 6, della L. n. 240/2010, l'Ateneo conferma la necessità di fornire, da parte dei Dipartimenti, una motivazione rafforzata in sede di richiesta di attivazione, coerentemente con quanto previsto dalla Delibera ANAC n. 1208 del 22.11.2017, con l'individuazione dei seguenti parametri:

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

3.3.1.9. Formazione del personale

Al fine di tessere una strategia unitaria e integrata di gestione delle risorse umane, la programmazione dei fabbisogni di personale dell'Ateneo si integra necessariamente con la programmazione annuale e pluriennale della formazione. La formazione è uno strumento fondamentale per la crescita, la valorizzazione, lo sviluppo e il consolidamento delle competenze e conoscenze professionali del personale e per l'innalzamento del livello qualitativo dei servizi finalizzato alla realizzazione degli obiettivi strategici e operativi a supporto dei processi di cambiamento, nell'ottica dell'aumentata complessità dell'organizzazione universitaria derivante da una normativa in continua evoluzione sempre più stringente e da un'esigenza di completamento di processi di digitalizzazione e modernizzazione della pubblica amministrazione.

In ossequio al dettato del comma 1 dell'articolo 7 del D. Lgs. n.165/2001 per cui viene garantita "...parità e pari opportunità tra uomini e donne nella formazione professionale.." e del comma 3 "...Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione", lo Statuto di Ateneo, all'art. 9 comma 1 dispone a tal proposito che «l'Università valorizza le competenze, le esperienze, le capacità e l'impegno di chi opera nelle sue strutture e ne promuove la formazione continua».

Il Piano di Formazione 2023-2025 si propone quindi di articolare i percorsi formativi in funzione delle esigenze di sviluppo delle competenze relative alle diverse professionalità, favorendo la crescita delle persone anche in relazione all'ambito dei comportamenti organizzativi, supportando così le strategie e i cambiamenti strutturali; la pianificazione delle attività formative per l'anno 2023 tenderà a coinvolgere il maggior numero possibile di personale delle varie aree professionali nelle quali è inquadrato il personale tecnico-amministrativo dell'Università "G. d'Annunzio".

In particolare si rappresenta che, in mancanza di un pregresso processo di ricognizione delle specifiche esigenze formative, il presente piano della formazione è redatto con il proposito di definire le linee guida e gli obiettivi che l'Ateneo intende perseguire nel periodo di riferimento,

precisando che la successiva redazione dei piani annuali saranno predisposti sulla scorta delle specifiche esigenze formative dell'amministrazione, in relazione agli obiettivi strategici ed agli obblighi normativi, acquisiti attraverso un apposito questionario di rilevazione indirizzato annualmente ai Dirigenti ed ai Responsabili dei Settori.

La formazione del personale è basata sui seguenti principi:

- partecipazione alle attività formative costituisce un diritto/dovere del dipendente;
- progettazione delle attività formative viene attuata in coerenza con gli obiettivi di miglioramento aziendale, di qualificazione e valorizzazione del personale;
- garanzia delle pari opportunità di accesso al personale di tutte le categorie e aree professionali;
- progettazione delle attività formative definita in coerenza con l'analisi del fabbisogno formativo emerso dalle interviste con i dirigenti ed i responsabili dei settori;
- individuazione di formatori con adeguata preparazione tra il personale interno all'amministrazione

(docenti, ricercatori, Pta) che impartiscano lezioni brevi *on demand* su argomenti inseriti nel piano della formazione annuale, realizzati anche attraverso i *social media* dell'Ateneo e fruibili in modalità e-learning accedendo ad una piattaforma di condivisione (es: Microsoft Teams). In caso di assenza di personale altamente qualificato nella materia oggetto di formazione verrà fatto ricorso, nei limiti delle disponibilità di budget nell'anno di riferimento, a società esterne di formazione previa autorizzazione concessa;

- garantire il diritto allo studio e all'aggiornamento professionale.

Il Piano di formazione di Ateneo, definito nel rispetto dei criteri e delle modalità operative previsti dal CCNL vigente, espone le linee strategiche e di indirizzo per la programmazione della formazione per il personale Tecnico-Amministrativo per il triennio 2023/2025 - annualità 2023 - tenendo conto altresì di quanto previsto da:

1. Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) nel quale sono previste iniziative erogate a livello nazionale volte al miglioramento di conoscenze e competenze tecniche, organizzative e manageriali necessarie a supportare la transizione al digitale in atto nel nostro Paese;

2. Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025 - annualità 2023 nel quale si prevede, in un'ottica di digitalizzazione e modernizzazione della pubblica amministrazione:

- di accompagnare i processi di inserimento lavorativo del personale neoassunto, per trasferire conoscenze di carattere tecnico, normativo e procedurale strettamente legate all'operatività del ruolo e per favorire la crescita culturale;

- prepararsi a favorire l'utilizzo di nuove funzioni informatiche e digitali nelle procedure amministrative;

- garantire la formazione obbligatoria in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, anticorruzione e trasparenza.

- favorire un continuo aggiornamento sull'evoluzione normativa, acquisito con la formazione;

- rafforzare le competenze linguistiche in un quadro di attrattività internazionale dell'Ateneo;

3. Piano Integrato della Performance, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Triennio 2023/2025 - annualità 2023 nel quale è prevista la valorizzazione del potenziale del personale Tecnico Amministrativo attraverso la partecipazione del personale a corsi di formazione.

Nell'ottica della piena attuazione del *Gender Equality Plan* adottato dall'Ateneo, è inoltre previsto un percorso formativo rivolto al personale che porti a concretizzare la fattiva rimozione degli ostacoli e la garanzia della piena ed effettiva parità tra uomini e donne.

Obiettivi

Il Piano Formativo di Ateneo per il triennio 2023/2025 – annualità 2023 si propone di realizzare un sistema di *life long learning* per il personale tecnico/amministrativo attraverso un sistema di percorsi di formazione strutturati per rafforzare le competenze fondamentali per lo sviluppo e la realizzazione di servizi necessari al perseguimento delle strategie dell'Ateneo, valorizzando le risorse umane e le relative professionalità per l'ottenimento di elevati standard di qualità, di produttività ed efficienza, sviluppando e potenziando le competenze trasversali per favorire il benessere organizzativo del personale tecnico amministrativo, all'interno di un sistema organizzativo complesso in continua evoluzione e, in quest'ottica, la programmazione della formazione vuole partecipare al miglioramento della performance di Ateneo e supportare lo sviluppo integrato dei processi di innovazione, semplificazione, internazionalizzazione, dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa all'interno delle aree di indirizzo strategico stabiliti nel Piano Integrato di Ateneo quali la Didattica, la Ricerca, la Terza missione, i Servizi agli studenti, l'Internazionalizzazione, il Personale, la Trasparenza e la prevenzione della corruzione.

L'attività formativa, oltre alle aree strategiche indicate, avrà come destinatari anche altri settori collegati e funzionali ad esse con l'obiettivo di:

- accompagnare i processi di inserimento lavorativo del personale neoassunto;
- in considerazione dell'età media elevata del personale (57 anni), aggiornare e potenziare le competenze informatiche e digitali di Ateneo, a sostegno della trasformazione digitale e di opportunità di evoluzione garantendo una alfabetizzazione informatica di secondo livello sulle nuove funzioni telematiche (utilizzo della firma digitale, invio di file con modalità we-transfer, ecc.) che assicurino processi di semplificazione, dematerializzazione e digitalizzazione dei flussi documentali;
- potenziare le competenze comportamentali gestionali e manageriali al fine di valorizzare le competenze e le professionalità del personale Tecnico-Amministrativo, consolidare le competenze di gestione delle persone, negoziazione, valutazione e sviluppo del personale e favorire l'integrazione, il lavoro per processi e la collaborazione trasversale tra il personale;
- rafforzare-aggiornare le competenze esistenti, sia per lo sviluppo professionale degli operatori nel loro insieme, che per valorizzare le eccellenze;
- promuovere, favorire e incentivare – attraverso il protocollo d'intesa siglato con il Ministro per la pubblica amministrazione – la "post-formazione" attraverso l'iscrizione del personale in servizio ai corsi di studio attivati dall'Università Gabriele d'Annunzio di Chieti-Pescara, anche attraverso la riduzione dei connessi oneri, l'elaborazione di percorsi formativi specifici, l'adozione di misure utili a rendere immediatamente fruibili i corsi di studio scelti;
- consolidare una cultura di parità attraverso percorsi specifici di formazione in materia di benessere organizzativo, pari opportunità e linguaggio di genere, con particolare riferimento ai temi del linguaggio inclusivo e della lotta alle discriminazioni in ossequio al *Gender Equality Plan*;
- rafforzare le competenze digitali con particolare riferimento all'utilizzo di piattaforme tecnologiche, pacchetti applicativi informatici in dotazione al personale e alla progettazione di nuovi servizi e sistemi, in un'ottica di sicurezza informatica, protezione dei dati e rispetto della privacy.
- migliorare le competenze linguistiche del personale, in particolare quello direttamente coinvolto negli ambiti dell'internazionalizzazione, della didattica, della ricerca scientifica e della Terza Missione;
- consolidare e rafforzare le competenze relative alla Assicurazione della Qualità in relazione al nuovo modello di accreditamento periodico delle Sedi e dei Corsi di Studio universitari (AVA 3) e proseguire le attività di aggiornamento in riferimento a offerta formativa, management didattico e progettazione didattica;
- rafforzare ed aggiornare le competenze giuridiche, con particolare attenzione al Diritto Amministrativo nei suoi aspetti applicativi (ad es. contrattualista e codice degli appalti);
- aggiornare le competenze tecniche specifiche dei diversi ambiti professionali al fine di garantire percorsi di formazione continua a tutto il personale, ivi compreso il personale tecnico deputato a supportare la ricerca;
- approfondire i principi fondamentali del trattamento dei dati personali nei contratti e convenzioni nell'ambito delle attività di ricerca e di terza missione nel rispetto dei principi fissati dal GDPR -Regolamento 2016/679;
- mantenere aggiornate le competenze delle figure professionali di cui al D. Lgs. 81/2008 - Testo Unico in materia di Sicurezza;
- assicurare la formazione obbligatoria in materia di Protezione dei dati, Trasparenza e Privacy;
- potenziare la formazione e l'aggiornamento specialistico su tematiche fiscali e tributarie, sugli acquisti telematici nel MEPA e sulle convenzioni CONSIP

Al fine della definizione dei fabbisogni formativi, l'Ateneo individua un processo di ricognizione degli stessi attraverso l'elaborazione di un questionario on-line di rilevazione, indirizzato ai dirigenti ed ai responsabili delle posizioni organizzative per la ricognizione delle esigenze formative dell'amministrazione (ad es.: informatiche, giuridiche, amministrative ed economiche, etc.), alla luce degli obiettivi strategici e degli obblighi normativi (sicurezza, trasparenza, anticorruzione, etc.), articolate sulla base dei principali documenti di programmazione e di organizzazione dell'Amministrazione, delle indicazioni dei dirigenti e delle esigenze formative espresse dai responsabili delle strutture. Sulla scorta delle analisi dei fabbisogni formativi rilevati e, quindi, sulla scorta di possibili nuove esigenze formative, il Piano della formazione potrà essere aggiornato con la pianificazione delle specifiche attività programmabili per i singoli anni, considerando anche le priorità legate al raggiungimento degli obiettivi strategici e il *budget* disponibile, in un'ottica di ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse.

L'attività formativa è sottoposta a monitoraggio e rendicontazione attraverso l'acquisizione *ex post* dei dati dei corsi seguiti nell'anno (es: numero attività, numero dei partecipanti) e dell'analisi delle attività di formazione effettuate; tale attività consentirà di individuare *input* per l'aggiornamento dei successivi Piani della formazione. La relazione di monitoraggio sarà illustrata alla R.S.U. e alle OO.SS.

Struttura del Piano della formazione

Il sistema organizzativo della formazione è realizzato attraverso il supporto del *Settore Relazioni sindacali, organizzazione, sviluppo e formazione* (Divisione 2 - Personale tecnico amministrativo e biblioteche, Area dirigenziale delle risorse umane), che si avvale delle altre Strutture dell'Ateneo di volta in volta interessate, a seconda della materia oggetto dei corsi di formazione. Ciò nel rispetto della normativa nazionale e delle disposizioni interne di Ateneo, attraverso il coinvolgimento di soggetti interni ed esterni.

Circa il coinvolgimento di soggetti interni ci si potrà avvalere, in particolare, di docenti/tutor d'aula e *tutor on the job* in ambiti specifici di propria pertinenza. Per ciascuna iniziativa potrà essere avviata una selezione tra il personale (Docenti, Ricercatori, Dirigenti ed Elevate Professionalità), a fronte di verifica di disponibilità che preciserà contenuti specifici della docenza, durata, data e competenze necessarie per i vari corsi, con relativa costituzione di eventuale, apposito albo. La prestazione in qualità di formatore potrà essere regolata e remunerata da apposite disposizioni interne.

In presenza di specifiche esigenze formative, a carattere prevalentemente tecnico o da erogarsi ad un limitato numero di discenti, si prevede di acquistare all'esterno singoli pacchetti formativi.

Le richieste espresse, preventivamente autorizzate dal Direttore Generale, sono soddisfatte compatibilmente con le priorità di interesse e le risorse disponibili in bilancio. È necessario inoltre che le iniziative formative risultino pertinenti alle mansioni professionali del dipendente e siano funzionali all'effettiva attività lavorativa svolta dallo stesso.

A tal proposito si rappresenta che l'Ateneo, in un'ottica di contenimento dei costi, ha provveduto a stipulare convenzioni con la Ita S.r.l., società fornitrice di corsi e seminari di aggiornamento, tramite una convenzione con applicazione di scontistica per la partecipazione singola o collettiva ai corsi in catalogo.

L'Ateneo, inoltre, essendo consorziata con il Co.In.Fo. (Consorzio Interuniversitario per la Formazione) anche per il 2023 aderisce alle Comunità professionali da questi organizzate - UniSof, UniAmm, UniR.U., UniContract e Segreterie, finalizzate all'assistenza e all'aggiornamento continuo su materie tecnico/amministrative proprie delle università, anche nell'ottica di scambio e di confronto tra gli operatori delle diverse amministrazioni.

Inoltre, si fa menzione del progetto *PA 110 e lode* attraverso cui l'Università degli Studi "G. d'Annunzio" e il Dipartimento della Funzione Pubblica hanno sottoscritto un protocollo di intesa per favorire l'iscrizione del personale della Pubblica Amministrazione a corsi di studio di I e di II livello, nonché a master e corsi di perfezionamento o formazione, attraverso percorsi dedicati e a condizioni agevolate.

L'offerta formativa proposta dall'Ateneo risponde ad uno dei principali obiettivi del PNRR – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – per potenziare l'efficacia e l'efficienza dei servizi offerti dalla Pubblica Amministrazione attraverso il rafforzamento delle competenze del Personale

a servizio del cittadino.

Formazione per i neoassunti e aggiornamento professionale del PTA già in servizio

Saranno previsti specifici percorsi strutturati per i neoassunti, per permettere a detto personale di integrarsi nell'organizzazione dell'amministrazione e di ampliare le proprie conoscenze, tenendo anche conto delle esigenze specifiche delle unità organizzative di destinazione.

L'azione formativa sarà focalizzata inizialmente soprattutto sull'utilizzo dei principali prodotti software esterni in uso in Ateneo (ad es: sistema di protocollazione Titulus, CSA, U-Gov, U-Buy, U-Budget, Esse3, Time&work) e, successivamente, su percorsi specialistici di aggiornamento su tali prodotti nell'ambito delle conoscenze richieste.

L'aggiornamento professionale riguarderà, invece, il personale già in servizio con particolare riferimento alle novità legislative e regolamentari, anche attraverso "giornate di studio" finalizzate ad illustrare ed analizzare le principali novità su specifiche materie, in special modo su richiesta delle varie Strutture e nei diversi ambiti di interesse quali, a titolo indicativo:

- l'informatica e l'amministrazione digitale;
- il diritto amministrativo e il diritto del lavoro e più in generale il campo giuridico-amministrativo;
- la contabilità economico-patrimoniale e il bilancio delle Università;
- il controllo di gestione;
- gli appalti e il patrimonio;
- il *management* delle risorse umane e il comportamento organizzativo;
- la didattica, la ricerca e la TM;
- i concorsi pubblici;
- la gestione delle carriere del personale;
- le relazioni sindacali;
- gli archivi e le biblioteche;
- la legislazione universitaria.

Ciò anche attraverso il supporto di specifiche figure interne all'Ateneo che potranno intervenire in qualità di esperti della materia, nonché di figure previste dall'attuale legislazione come il Data Protection Officer (DPO), il Responsabile della transizione al digitale (RTD), il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) ed altri (es: Delegati del Rettore), a seconda della materia oggetto del corso.

Formazione obbligatoria per il personale tecnico-amministrativo

In tale contesto si reputano obbligatori almeno i seguenti corsi negli ambiti:

- Trasparenza dell'azione amministrativa e prevenzione della corruzione

In coerenza con quanto previsto nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT) 2023-2025, si organizzerà

una formazione specifica, anche on-line, finalizzata all'approfondimento delle tematiche sulla trasparenza e delle metodologie di individuazione e ponderazione del rischio corruttivo. Tale formazione sarà curata con l'ausilio del *Settore anticorruzione, Trasparenza e Privacy* e del RPCT;

- Sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008)

Il sistema di formazione, in questo specifico ambito, prevede la partecipazione periodica a corsi tramite specifica piattaforma on-line, a cura del *Settore prevenzione e sicurezza sul lavoro*;

- Responsabilità disciplinare dei dipendenti pubblici (D. Lgs. 165/2001 e s.m.i), Privacy (obblighi del GDPR/D.lgs. 101/2018) e Cyber security (Reg. UE 2016/679) attraverso l'erogazione di corsi specifici anche in modalità e-learning, sentito l'UPD e le altre Strutture di riferimento.

- Assicurazione della Qualità

Allo scopo di garantire le competenze necessarie a tutti gli attori coinvolti dal sistema AVA (Autovalutazione, Valutazione e Accreditamento) di Ateneo, il Presidio Qualità di Ateneo (PQA), in collaborazione con il Settore di Supporto al PQA, organizzerà ciclicamente eventi di formazione/informazione sui diversi processi di AQ avviati in Ateneo finalizzati allo sviluppo delle competenze degli attori coinvolti nei processi connessi al sistema AVA/ANVUR, coinvolgendo i soggetti interessati (Direttori di Dipartimento, Presidenti di Consigli Didattici/Corsi di Studio, Gruppi AQ Didattica e Ricerca, Commissioni Paritetiche Docenti/Studenti, Personale Tecnico Amministrativo e Studenti).

Inoltre, l'introduzione del nuovo modello AVA 3 che rappresenta il passo decisivo nel percorso dell'Assicurazione della Qualità e, allo stesso tempo, completa il mosaico del Ciclo delle Performance realizzando quell'approccio sistemico annunciato nel 2017 attraverso l'introduzione del Piano Integrato, il sistema di AQ (Assicurazione della Qualità) e il Ciclo delle Performance diventano una cosa sola perché il secondo è strumento indispensabile per la realizzazione del primo. Per questo, al fine di garantire una corretta applicazione del nuovo modello AVA 3 l'Ateneo definisce, attraverso il PQA e il Settore di riferimento, uno specifico Piano di Formazione dedicato a Docenti, Studenti e Personale TA coinvolto nei processi di AQ. La formazione sarà garantita sia internamente dal PQA che da specifici eventi organizzati con formatori esterni di alta qualificazione.

In ogni caso, nelle attività di formazione obbligatoria potranno rientrare inoltre tutte le iniziative che l'Amministrazione riterrà opportuno sostenere ai fini dell'adeguamento delle competenze professionali alle esigenze istituzionali, oltre che a specifiche norme di legge.

Altre attività formative per il personale tecnico amministrativo

In tale contesto si rimanda ai seguenti corsi organizzati da apposite strutture/organismi dell'Ateneo negli ambiti:

- Competenze Linguistiche

Il Centro Linguistico di Ateneo organizza in convenzione Corsi per l'acquisizione di certificazioni linguistiche anche per il personale tecnico/amministrativo di ateneo.

- Gender Equality Plan – Parità di genere – Benessere Lavorativo

Il Comitato unico di garanzia (C.U.G.) ed i settori della Formazione e delle Segreteria del Rettore e della Direzione, nell'ottica dell'attuazione dei principi contenuti nel *Gender Equality Plan*, provvedono ad organizzare corsi di formazione, incontri ed eventi per assicurare - nell'ambito di lavoro - parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione e garantire il benessere organizzativo.

- PNRR

Il programma di interventi previsti dal PNRR che coinvolge anche il settore dell'Istruzione e della Ricerca indirizza verso l'organizzazione di specifici eventi formativi che potranno essere organizzati anche con il supporto delle Strutture di Ateneo deputate all'attuazione dei progetti.

In ogni caso, nelle altre attività di formazione potranno essere inglobate tutte le iniziative che l'Amministrazione riterrà opportuno sostenere ai fini dell'adeguamento delle competenze professionali alle esigenze istituzionali, oltre che a specifiche norme di legge.

La valutazione della Formazione

Al fine di migliorare il processo valutativo delle attività formative vi è l'intento di prevedere, per i corsi gestiti all'interno dell'Ateneo, la compilazione, a cura di ogni docente e per ogni iniziativa formativa, di un questionario su aspetti relativi all'organizzazione dell'intervento, alla metodologia formativa utilizzata e al livello di competenza del docente percepita.

Si potrà prevedere, cioè, la compilazione a cura degli organizzatori del corso, con il supporto del Settore deputato alla formazione del personale, di un questionario di *Customer satisfaction* volto a rilevare il grado di soddisfazione rispetto al corso seguito o ai corsi seguiti nell'anno di riferimento con riguardo a aree/settori specifici, con indicazioni e suggerimenti sui percorsi formativi da seguire nell'anno seguente.

Budget

Il bilancio di previsione per l'anno 2023 prevede per l'attività di formazione dei dipendenti dell'Ateneo una somma pari € 90.000,00. Le strutture dipartimentali, in virtù della propria autonomia gestionale, possono prevedere un proprio stanziamento, favorendo l'autodeterminazione soprattutto con riferimento a specifiche materie d'interesse.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI "GABRIELE D'ANNUNZIO"
CHIETI - PESCARA

Sezione 4: Monitoraggio

4.1. Le modalità di monitoraggio verso un sistema integrato

La sfida principale posta dal PIAO alle Amministrazioni Pubbliche consta della necessaria adozione di un sistema di monitoraggio integrato, tale che riesca ad abbracciare tutti gli aspetti della pianificazione e che renda disponibili le informazioni per la rendicontazione e per gli eventuali aggiustamenti correttivi.

Il PNA 2022, deliberato da ANAC il 7 gennaio 2023, suggerisce, infatti, tra gli obiettivi strategici individuabili dalle pubbliche amministrazioni l'integrazione tra il sistema di monitoraggio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni e la digitalizzazione dell'attività di monitoraggio. Il monitoraggio integrato, si precisa, non sostituisce quello delle singole sezioni di cui il PIAO si compone.

Pertanto, di seguito verranno indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti ed i soggetti responsabili, con evidenza di strumenti, tempistiche, modalità e responsabilità, nell'intenzione di condividere il sistema di misurazione che l'Ateneo ha raffinato nel tempo e che continua, comunque, ad avere efficacia, al netto dei nuovi indirizzi operativi, come quelli previsti nel ciclo AVA3 e l'attivazione di un sistema di monitoraggio integrato e digitale.

Si segnala, infatti, che tali ultime misure innovative sono state oggetto di obiettivi di performance individuali e trasversali a dimostrazione dell'impegno profuso dall'amministrazione per il realizzare una programmazione il più possibile coordinata e volta alla condivisione degli esiti delle verifiche tra tutti i responsabili in posizione di assoluta parità tra loro. Senz'altro è stato utile in tal senso la costituzione di un Gruppo di Lavoro per la stesura del PIAO che ben può essere utilizzato anche ai fini del monitoraggio integrato per realizzare un'efficace sinergia fatta di continui confronti, aggiornamenti, scambi di buone pratiche e criticità.

Come suggerito anche dal Nucleo di Valutazione, nel corso del 2023 verrà avviato, dunque, lo studio di fattibilità per operare una analisi decisionale volta al ricorso – nei limiti delle risorse economiche a disposizione- a procedure automatizzate che consentono di costruire un monitoraggio che non si limiti solo a una forma di controllo *ex post* ma sia volto a verifiche in corso d'opera al fine di apportare misure correttive a fronte di criticità via via riscontrate, anche mediante il raccordo costruttivo e l'interazione con altri soggetti responsabili delle diverse sezioni del PIAO.

Come indicato dalle "Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e poi confluito all'art.5 del D.M. n.132/2022, **"il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo del 27 ottobre del 2009 n.150, mentre il monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene secondo le indicazioni di ANAC. Per la Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale da OIV di cui all'art.14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n.150 o dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n.267"**.

In generale, come ricordato dall'art.5 del D.M. 132/2022, un ruolo fondamentale, per il processo di monitoraggio integrato è rivestito dal Nucleo di Valutazione che attraverso raccomandazioni e suggerimenti fornisce importanti indicazioni per migliorare i processi legati al ciclo della performance e non solo. Tale ruolo cruciale all'interno dei processi di monitoraggio risulta particolarmente rafforzato anche dalla struttura di supporto messa a disposizione dall'amministrazione. Essendo, infatti, organo composto prevalentemente da soggetti esterni, il Nucleo di Valutazione per definizione non può garantire una presenza continuativa all'interno dell'ente per cui presta servizio, a fronte di un impegno che è invece sempre più gravoso. Per questa ragione la composizione di un Ufficio di servizio diventa una scelta strategica per metter in condizione il NdV di svolgere il proprio compito valutativo e contribuire in tal modo al miglioramento dell'efficacia del sistema di gestione della Performance.

Per le modalità di monitoraggio delle sottosezioni "Valore Pubblico", "Performance" e "Rischi Corruttivi e Trasparenza", si fa riferimento dunque, a quanto sopra indicato, individuando come responsabili del monitoraggio il NdV e l'RPCT, il Direttore Generale, i Dirigenti di Area, i Responsabili di Divisione e di Settore per quanto di competenza.

In particolare, per quanto attiene la misurazione del "Valore Pubblico" generato dall'Ateneo mediante le proprie azioni strategiche, essa si esplica concretamente nella misurazione dei risultati raggiunti negli ambiti istituzionali e ~~di~~ di didattica, ricerca, terza missione e internazionalizzazione, oltre alle aree trasversali di azione amministrativa di supporto, delineati nel Piano strategico 2019/2023 -e rendicontati anche nella Relazione sulla Performance. In tale ambito si percepiscono gli effetti positivi dovuti anche alla collaborazione sinergica ~~la~~ la componente docente e la componente tecnico amministrativa del personale di Ateneo.

Con riferimento all'integrazione del monitoraggio, si rammenta che quando vengono rendicontati i risultati della performance di struttura, ovvero degli obiettivi operativi di performance di struttura in correlazione con quelli strategici da cui discendono, l'intento è di rendere evidente il legame per la realizzazione della strategia dell'Ateneo attraverso le assegnazioni alle strutture organizzative degli obiettivi operativi, anche in relazione al raggiungimento dei *target* degli indicatori strategici. Gli indicatori strategici sono formulati in ottica di misurazione degli effetti attesi (*outcome*) e in termini di capacità di produrre Valore Pubblico per la società e per gli utenti.

Si evidenzia, poi, che con la redazione della Relazione sulla Performance (art. 10, comma 1, lett. b) d.lgs. 150/2009), l'Ateneo rendiconta a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno solare precedente a quello di rendicontazione, inserendoli nell'ampio contesto di riferimento.

Il monitoraggio della performance, sia organizzativa che individuale organizzativa, avviene in via semestrale ed è svolto dai responsabili di struttura. Ciò in attuazione di quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, annualmente aggiornato, in cui sono definite fasi e tempi di misurazione intermedia e valutazione finale. È doveroso ricordare che è ammessa l'eventuale rimodulazione semestrale degli obiettivi operativi che porta all'apertura della definizione di obiettivi, *target* e in alcuni sporadici casi alla rideterminazione dell'obiettivo stesso, fino alla drastica eliminazione, solo nel caso in cui per cause esogene non sia possibile procedere con le attività connesse. Il principale strumento per il monitoraggio della Performance di Ateneo è attualmente rappresentato dal software SPRINT che è un sistema realizzato da CINECA che consente di gestire e monitorare la performance strategica e la performance operativa con particolare rilievo sulla formulazione e monitoraggio delle attività e risultati degli indicatori strategici e organizzativi. Tale applicazione si lega al sistema di valutazione complessiva della performance del dipendente, costituita dalla dimensione strategica, organizzativa, individuale, compresa la sezione dedicata alla valutazione dei comportamenti, come definito dal SMVP. Come più volte anticipato, in una logica di proficua integrazione dei Piani, è oggetto di obiettivo di performance per il 2023 lo studio di fattibilità che orienti la scelta verso un sistema di monitoraggio integrato ed interamente digitale, che favorisca l'adozione di un sistema di indicatori integrati da rendere effettivamente operativo entro il triennio.

Per quanto, invece, riguarda l'attività di monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, si segnala che essa è svolta in ~~conformità~~ agli indirizzi forniti nel PNA 2022, e, come meglio spiegato nella sottosezione 2.3. "Rischi corruttivi e Trasparenza", nel nostro Ateneo è strutturata in un monitoraggio di primo livello (in cui sono protagonisti il Direttore Generale, i Dirigenti di Area, i Responsabili di Divisione e di Settore per quanto di competenza), ed un monitoraggio di secondo livello ad opera del RPCT.

La gestione e l'organizzazione del capitale umano vengono, invece, costantemente monitorati, con il supporto della piattaforma PROPER, tramite il piano di programmazione del fabbisogno del personale ed il suo aggiornamento. Ai fini della programmazione triennale del personale lo strumento principale di monitoraggio è, infatti, rappresentato dal portale ministeriale PROPER, che consente la programmazione del fabbisogno di personale, la verifica delle spese di personale, dell'indebitamento, della sostenibilità economico finanziaria, la numerosità e il turn-over del personale universitario nel rispetto dei vincoli normativi in vigore.

Le fasi di programmazione e rimodulazione dei Punti organico, verifica delle cessazioni e imputazione delle assunzioni sono solo alcuni dei processi richiesti da PROPER, (altri riguardano i dati del trattamento accessorio, dati contabili etc...), attraverso cui si esplica un'attività di monitoraggio mirata, in relazione ai vincoli normativi in vigore, in materia di programmazione per l'assunzione di personale con rapporto a tempo ~~intermittente~~

Inoltre, la pubblicazione del Piano di programmazione del fabbisogno del personale sulla piattaforma SICO del MEF, entro 30 giorni dall'approvazione, rendendo il documento consultabile da tutti gli stakeholders, rappresenta, un' importante strumento *accountability*.

Infine, organi imprescindibili per il monitoraggio della sostenibilità economico-patrimoniale delle spese inerenti la dotazione organica del personale docente e tecnico-amministrativo sono il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio dei Revisori dei Conti. Il Consiglio di Amministrazione ha funzioni di indirizzo strategico, programmazione e controllo delle attività relative alla gestione amministrativa, finanziaria e patrimoniale dell'Università. In particolare, il Consiglio, come indicato nello Statuto di Ateneo all'art.27, comma 2,lett.e) "*delibera in ordine al reclutamento del personale tecnico-amministrativo, in conformità con la programmazione triennale e con le esigenze di servizio* lett. l) *approva, previo parere obbligatorio del Senato Accademico, le richieste di posti e le proposte di chiamata da parte dei Dipartimenti, dei professori di ruolo, ex art. 18 della l. n. 240 del 2010 e dei ricercatori a tempo determinato, ex art. 24 della l. n. 240 del 2010, con riferimento ai profili di sostenibilità finanziaria e di coerenza con la programmazione di Ateneo, sentito il Nucleo di Valutazione*".

In generale, invece, il Collegio dei Revisori dei Conti, esamina il bilancio di previsione, le relative variazioni ed il conto consuntivo, redigendo apposite relazioni, verifica la regolarità della gestione contabile, finanziaria, economica e patrimoniale, della tenuta dei libri e delle scritture contabili, nonché la corrispondenza del rendiconto alle risultanze delle medesime scritture contabili; effettua verifiche di cassa e sull'esistenza dei valori e dei titoli in proprietà, deposito, cauzione o custodia; infine, formula pareri preventivi, a richiesta degli organi di governo di Ateneo, del Rettore, ovvero del Direttore Generale su contratti e su convenzioni.

L'Università degli Studi "G. d'Annunzio" riconoscendo l'importanza strategica della partecipazione sinergica dei portatori di interesse, ha avviato un percorso di valutazione partecipativa che si traduce nell'obiettivo di migliorare il processo di valutazione, anche tramite strumenti atti a favorire la collaborazione e sviluppare ulteriormente la cultura della valutazione. Sul piano valutativo, infatti, si fa sempre più preponderante il necessario *report* di cittadini e utenti, che diventano tra i soggetti protagonisti della valutazione. La *customer satisfaction*, già ampiamente diffusa tra gli atenei italiani, non deve essere intesa come lo strumento esclusivo di rilevazione dell'opinione degli utenti, ma al contrario le amministrazioni, su incalz del Nucleo di Valutazione, sono invitate a differenziare i metodologie gli strumenti di rilevazione utilizzati, in una prospettiva ciclica. L'ascolto degli stakeholder (quindi non solo gli studenti) può essere arricchito a fasi alterne per tipo di destinatario (imprenditori, pubbliche amministrazioni, associazioni del territorio, coerentemente con le scelte strategiche dell'Ateneo) o per metodo (indagini esplorative con interviste in profondità e focus group alternate a rilevazioni campionarie mediante questionari). Si evidenzia infine che per verificare il raggiungimento di alcuni degli obiettivi strategici legati alle Aree di intervento Strategiche trasversali sono utilizzati i risultati

delle indagini di *customer satisfaction* erogate nell'ambito del Progetto Good Practice, relativi a specifici servizi.

L'ANVUR intende, inoltre, sostenere e monitorare, di concerto con i NdV, la sperimentazione di una pluralità di esercizi valutativi finalizzati all'ascolto degli utenti (esterni e interni – ivi compreso il personale docente e tecnico – amministrativo), al fine di valutare le performance organizzative programmate e di individuare i fattori di cambiamento, in un'ottica di miglioramento continuo.

L'Università degli Studi "G. d'Annunzio" adotta, in tal senso, un sistema di Assicurazione di Qualità (AQ) che basa i suoi principi ispiratori sull'approccio proposto nel modello europeo di AQ, recepito dall'ANVUR (*Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area 2015 - ESG 2015*), nel quale si valorizza la centralità dello studente nei processi di apprendimento e la complementarità tra ricerca e formazione. Tale processo di gestione del sistema di AQ della Didattica, della Ricerca e della Terza Missione, è implementato prioritariamente attraverso l'organizzazione, la verifica e il miglioramento dei processi AVA.

Come sopra meglio spiegato al paragrafo 2.1.2., e come già anticipato in sede di introduzione, il PIAO 2023-2025, ha carattere spiccatamente "transitorio" alla luce dell'insediamento di una nuova *governance* nel corso del 2023. Ciononostante, si propone di delineare obiettivi strategici che possano costituire le basi del futuro sessennio rettorale. Tuttavia, il carattere "transitorio" è supportato anche dalla recente pubblicazione del nuovo modello di accreditamento delle università AVA3, approvato l'8 settembre 2022 da parte del Consiglio direttivo ANVUR e modificato, da ultimo, con Delibera del Consiglio Direttivo n. 26 del 13 febbraio 2023, nel quale la maggiore integrazione tra assicurazione della qualità e gestione della performance comporta necessariamente un riesame significativo dei processi di pianificazione e controllo dell'Ateneo, che non potrà che consolidarsi nel prossimo ciclo di pianificazione.

In ogni caso, il Presidio di qualità di Ateneo anche nel nuovo ciclo continuerà a promuovere la cultura della qualità con azioni di consulenza agli organi di governo sulle tematiche di AQ, di sorveglianza e monitoraggio dei correlativi processi, di supporto al miglioramento continuo della qualità e al funzionamento delle strutture di Ateneo incaricate delle corrispondenti gestioni. Coerentemente a tale sistema, l'Ateneo aderisce ad un insieme di principi a cui tutti gli attori coinvolti a diverso titolo e responsabilità dovranno attenersi:

- principio di trasparenza e circolarità dei processi di qualità in un'ottica di autovalutazione: obiettivi, responsabilità, verifiche, risposte;
- principio di continuità del processo di miglioramento;
- principio di responsabilità nei confronti dei portatori di interesse, interni ed esterni, a partire dagli studenti.

Nello svolgimento dei suoi compiti di monitoraggio, il PQA interloquisce costantemente con gli organi di governo e con le strutture della didattica e della ricerca, consentendo un adeguato flusso informativo aumentando la consapevolezza degli interlocutori di Ateneo. Anche il Presidio di Qualità ha un Ufficio a suo supporto che ne rafforza e coordina l'attività.

Inoltre, recenti disposizioni normative hanno offerto alle pubbliche amministrazioni un indirizzo comune di misurazione basato su indicatori uniformi, in particolare con riferimento alla circolare n. 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica sulla verifica di indicatori comuni, e in particolare agli atenei italiani, sive il D.M. 1154/2021. La Circolare n. 2 sugli indicatori comuni relativi alle funzioni di supporto svolte dalle pubbliche amministrazioni, adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione il 30 dicembre 2019, ha reso opportuno rendicontare i risultati annuali degli indicatori ministeriali in cui sono stati abbinati agli indicatori gli obiettivi operativi di performance 2022 che contribuiscono all'applicazione degli indirizzi strategici correlati alle singole tematiche.

Di contro, il Decreto autovalutazione, valutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio di ottobre 2021 (D.M. 1154/2021) introduce un insieme di indicatori ai fini dell'accREDITamento e valutazione periodica, in riferimento ai seguenti punti di attenzione: A. Strategia, pianificazione e organizzazione; B. Gestione delle risorse; C. Assicurazione della qualità; D. Qualità della didattica e dei servizi agli studenti; E. Qualità della Ricerca e della Terza Missione/Impatto sociale. Gli indicatori di tali ambiti di valutazione, che coprono i principali aspetti del sistema Ateneo, possono essere eletti decisamente quali semafori di monitoraggio del valore pubblico.

L'Ateneo intende, pertanto, monitorare periodicamente i 32 indicatori citati nel Decreto Ministeriale.

Si specifica, inoltre, che l'analisi del contesto in cui sviluppa l'efficacia dell'azione amministrativa dell'Università "G. d'Annunzio" è indirizzata a valutare i punti di forza (*Strengths*) e di debolezza (*Weaknesses*) dell'Ateneo, nonché le opportunità (*Opportunities*) e le minacce (*Threats*) derivanti dall'esterno: in sostanza, essa mira a fornire una visione integrata della situazione in cui l'amministrazione andrà ad operare e a definire gli obiettivi strategici e le azioni da attuare per il loro raggiungimento.

Proprio questa attività di analisi, ispirata ad un opportuno senso di pragmatismo, ha condotto gli organi dell'Ateneo a valutare l'opportunità di stilare un piano strategico nel medio-lungo periodo, che si estenda secondo uno spazio temporale abbastanza congruo da permettere il monitoraggio in itinere delle azioni intraprese. Dunque, la scelta dell'orizzonte temporale di durata quinquennale è da ritenersi opportunamente collegata ad obiettivi realistici e pienamente misurabili.

Tenendo conto delle informazioni emerse dall'analisi SWOT e delle linee di indirizzo ministeriali in merito all'programmazione, valutazione e assicurazione della qualità, sono stati identificati obiettivi strategici e politiche a sostegno della qualità e sviluppo della didattica. A tal proposito,

sono state avviate diverse azioni, tra le quali la creazione di un applicativo di monitoraggio permanente, che permetta di verificare i risultati di apprendimento degli studenti attraverso il superamento degli esami e il raggiungimento dei CFU previsti e di programmare congrui e mirati interventi di affiancamento tutoriale a sostegno degli studenti che ne abbisognino.

In tale prospettiva, si intendono inoltre avviare il monitoraggio degli esiti di spendibilità occupazionale dei titoli conseguiti nei due anni successivi alla conclusione del percorso di studio e lo svolgimento di corsi seminariali di supporto agli studenti che aspirino al primo accesso nel mondo del lavoro (ad es. corsi di autopresentazione e di scrittura CV).

L'Ateneo si impegnerà inoltre all'adeguamento dei Corsi di dottorato alle più recenti strategie nazionali (PNR, Dottorati innovativi, *Contamination lab*, Industria 4.0), perseguendo obiettivi di miglioramento della produzione scientifica dei dottorandi, di stimolo alla multidisciplinarietà ed alla intersectorialità, di internazionalizzazione e di interazione con il mondo produttivo. Secondo un efficace approccio Plan-Do-Check-Act (PDCA) saranno in particolare intraprese l'adozione di adeguate politiche di gestione e monitoraggio dei Corsi di dottorato di ricerca, con particolare riguardo alla qualificazione e alla produzione scientifica dei docenti del Collegio e alla produttività degli studenti di dottorato, anche tramite l'introduzione di premialità ai migliori dottorandi.