



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026

Università degli studi di Teramo

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del con parere favorevole del Senato Accademico espresso nella seduta del, sentito il NdV nella

INDICE

SEZIONE 1 – INTRODUZIONE E SCHEDA ANAGRAFICA	3
<i>Premessa e nota metodologica</i>	4
<i>Contesto esterno</i>	6
<i>Contesto interno</i>	7
<i>L'ateneo in cifre</i>	8
<i>Scheda anagrafica</i>	10
SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	11
2.1 VALORE PUBBLICO	12
<i>Il modello di creazione di valore pubblico di UniTe</i>	12
<i>Obiettivi strategici, azioni e risultati attesi per il valore pubblico di UniTe</i>	13
2.2 PERFORMANCE E PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	15
<i>Il sistema della performance</i>	15
<i>Dalle linee strategiche agli obiettivi operativi per l'annualità 2024</i>	17
<i>Il Piano delle azioni positive</i>	21
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	30
<i>Premessa e contesto normativo</i>	30
<i>Il processo di gestione del rischio di corruzione</i>	39
<i>Trasparenza</i>	70
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	73
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	74
<i>L'Università degli Studi di Teramo</i>	74
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	79
<i>L'evoluzione normativa</i>	79
<i>Condizionalità e fattori abilitanti. Misure organizzative</i>	81
<i>Piattaforme tecnologiche</i>	82
<i>Competenze professionali e formazione del personale per il lavoro agile</i>	84

<i>Modalità e stato di attuazione del lavoro agile in UniTE</i>	84
<i>Obiettivi – Contributi al miglioramento della performance in termini di efficienza e di efficacia</i>	93
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE	96
<i>Contesto normativo di riferimento</i>	96
<i>Programmazione del personale</i>	99
<i>Rispetto vincoli assunzionali legge 240/2010 e d.lgs. 49/2012</i>	122
<i>Analisi Indicatori artt. 5 (indicatore spese di personale) e 6 (ISEF) D.lgs. 49/2012</i>	126
<i>Formazione del personale</i>	129
SEZIONE 4 – MONITORAGGIO	134
<i>Monitoraggio del Piano Strategico e del Sistema di Governo</i>	135
<i>Monitoraggio performance</i>	136
<i>Monitoraggio rischi corruttivi e trasparenza</i>	136
<i>Monitoraggio delle azioni positive e della salute di genere</i>	137
<i>Monitoraggio della soddisfazione degli utenti</i>	139



SEZIONE 1 – INTRODUZIONE E SCHEDA ANAGRAFICA

Premessa e nota metodologica

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è un documento di programmazione triennale, unico e integrato, soggetto ad aggiornamento annuale, introdotto a livello nazionale dall'art. 6 del D.L. 80/2021 convertito in legge dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113. Esso è inserito nelle azioni volte al rafforzamento della capacità amministrativa e funzionale delle pubbliche amministrazioni, anche ai fini del reclutamento per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e mira ad "...assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso..." (art. 6 del D.L. 80/2021, comma 1).

Il PIAO, nell'ottica della semplificazione e dell'integrazione, eredita il contenuto di alcuni documenti di pianificazione già in atto nelle pubbliche amministrazioni, identificati dal D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e inseriti in apposite sezioni del piano secondo il contenuto definito nello schema-tipo del D.M. 30 giugno 2022. Nello specifico si tratta del Piano della Performance, Piano di prevenzione della corruzione; del Piano organizzativo del lavoro agile e del Piano dei Fabbisogni di Personale; Piano delle azioni concrete; il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio; il Piano di azioni positive.

Il Piano integrato di attività e organizzazione dell'Università di Teramo (PIAO-UNITE) assume, come punto di partenza, gli indirizzi di medio termine definiti nel Piano Strategico UNITE 2022-2024, che rappresenta il principale documento di pianificazione, al quale si riferiscono tutti gli altri strumenti di programmazione. Il PIAO-UNITE è un documento programmatico con il quale l'Ateneo definisce gli obiettivi per l'attuazione operativa del Piano Strategico, i livelli di rischiosità e di trasparenza, i risultati desiderati in termini organizzativi e di lavoro agile, di parità di genere e inclusione, di semplificazione e digitalizzazione, con relativi indicatori e target funzionali alla misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale. Il Piano si rivolge a tutti gli stakeholder, sia interni (Organi di Ateneo, docenti e ricercatori, personale tecnico-amministrativo, studenti, ecc.) che esterni (potenziali studenti, cittadini, enti e aziende del territorio, Ministero, ANVUR, ecc.), in quanto, oltre ad esplicitare le linee di azione dell'Ateneo, ne illustra le modalità di realizzazione operativa, ne esplicita i profili di trasparenza e accountability presentando le azioni di prevenzione della corruzione e di mitigazione del rischio previste.

Il Piano è stato redatto tenendo anche in considerazione le linee guida e le circolari emanate dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR), dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il Piano strategico 2022-2024 (PS 2022-2024), adottato con delibere del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, rispettivamente nelle sedute del 21 e 22 dicembre 2021 e monitorato con delibere rispettivamente del 20 e 21 dicembre 2023, traccia le direttrici di sviluppo dell'Ateneo e le politiche per il loro conseguimento, identificando 5 linee strategiche (Didattica, Ricerca, Terza Missione, Internazionalizzazione, Amministrazione e Servizi agli Utenti) suddivise in azioni da perseguire nel periodo di riferimento.

Tali obiettivi strategici sono stati declinati su base triennale in obiettivi operativi, azioni, indicatori di performance e target coerenti, evidenziando le unità organizzative coinvolte e responsabili della fase attuativa, identificando in modo coerente le risorse umane necessarie, le aree di rischio da presidiare e i livelli di trasparenza da soddisfare.

La traduzione sul piano operativo degli obiettivi strategici è stata realizzata contemperando la fondamentale necessità di innovare i processi di gestione con la consapevolezza dell'attenzione da riservare alla conduzione dell'attività operativa ordinaria per salvaguardare i livelli di qualità e quantità raggiunti, tenuto conto dei vincoli di risorse finanziarie e umane attuali e prospettici. Gli obiettivi operativi sono stati raccordati e integrati con il piano delle azioni positive, piano dei rischi e con il piano delle risorse umane, tenendo conto dello stato attuale e degli sviluppi prospettici nell'arco del triennio. Infine, sono state previste e descritte le modalità di monitoraggio che saranno utilizzate per verificare il grado di realizzazione del PIAO-UNITE e che sono funzionali al suo aggiornamento.

Il processo di definizione e condivisione degli obiettivi operativi, rappresentati in questo documento, ha avuto come punto di partenza il PS 2022-2024 e le strategie e azioni lì identificate, e si è sviluppato attraverso l'interazione tra Direttore Generale con il Rettore; e i Responsabili di Area e le strutture equiparate dell'Amministrazione Centrale, i Direttori e i Responsabili dei Dipartimenti con il Direttore Generale. A supporto di questo processo, con D.R. n. 393 del 22 settembre 2021 è stato costituito un "Gruppo di lavoro per il Piano Integrato di Attività e Organizzazione-PIAO" che ha gestito i flussi di comunicazione, monitorato il rispetto dei tempi, fornito chiarimenti, verificato la coerenza e l'integrazione delle proposte formulate, raccolto e sintetizzato i diversi documenti. Per l'annualità 2023 il gruppo di lavoro è stato integrato come da D.R. n. 603 del 18 dicembre 2023. Si tratta di gruppo di lavoro trasversale alle funzioni performance, bilancio, personale, anticorruzione, digitalizzazione.

Il flusso informativo e documentale per la definizione degli obiettivi operativi di performance del PIAO-UNITE è stato gestito mediante fogli elettronici ed email e condiviso nell'ambito del gruppo di lavoro in cartelle organizzate su cloud. Gli obiettivi operativi, declinati in azioni e target, collegati agli obiettivi strategici, sono stati formalizzati in apposite schede intestate alle unità organizzative/individui e riportate in allegato al PIAO-UNITE. Il documento è articolato in sezioni e sottosezioni in coerenza con i contenuti definiti dalla normativa di riferimento. Il PIAO 2024 -2026 è stato redatto in continuità con i documenti relativi alle annualità precedenti, e con il PS 2022-2024, considerando che l'Ateneo è entrato nel 2024 nell'ultimo anno del sessennio di mandato dell'attuale governance di Ateneo e che a marzo è programmata la visita Anvur per l'accreditamento periodico secondo il modello AVA 3. Quest'ultimo richiede una maggiore integrazione dei processi di assicurazione della qualità e di gestione della performance la quale ha impegnato l'Ateneo in un più strutturato processo di monitoraggio del piano strategico e di riesame del sistema di governo, che si consoliderà negli anni successivi.

Contesto esterno

Nel corso del 2023 l'economia abruzzese registra diversi elementi di miglioramento rispetto all'anno passato. Considerando il primo semestre 2023, l'ITER - Indicatore Trimestrale Economia Regionale - segna per l'Abruzzo una crescita dell'attività produttiva dell'1,2% rispetto allo stesso semestre 2022 (Banca d'Italia 2023). Tra 2022 e 2023 sono anche gradualmente rientrati gli effetti della guerra in Ucraina per quanto riguarda i costi delle materie prime e dell'energia (Banca d'Italia 2023), nonostante siano ancora incerti gli effetti globali della crisi in Medio Oriente iniziata a ottobre con la guerra israelo-palestinese. Tra gli altri elementi di miglioramento si segnalano la ripresa del comparto automotive, un moderato aumento delle ore lavorate dalle imprese manifatturiere e un miglioramento generale del quadro occupazionale, con un incremento sia delle posizioni lavorative a termine che a tempo indeterminato e con il recupero dell'occupazione femminile rispetto al periodo pre-pandemico (Banca d'Italia 2023).

In questo quadro, si segnalano anche alcuni elementi di attenzione. Nel settore delle costruzioni si è affievolito l'effetto positivo degli incentivi di riqualificazione edilizia (-2,7% ore lavorate), mentre l'inasprimento delle condizioni di finanziamento ha generato una diminuzione dell'erogazione di mutui che ha colpito il mercato immobiliare, portando, dopo due anni di espansione, a una contrazione delle compravendite (-13,3%) (Banca d'Italia 2023). Il settore terziario ha subito un rallentamento di crescita, in particolare per la diminuzione del potere d'acquisto delle famiglie dovuta all'aumento dell'inflazione (4,8% a settembre 2023) (Banca d'Italia 2023). Inoltre, il mercato del credito registra una diminuzione dei prestiti alle imprese, dovuta sia ad una diminuzione della domanda di finanziamento che a politiche più prudenti da parte degli intermediari (Banca d'Italia 2023). Infine, gli indicatori demografici relativi alla natalità restituiscono un quadro negativo della regione sia rispetto al meridione che al dato nazionale (Camera di Commercio Gran Sasso d'Italia 2023).

Con l'avvio dell'aggiudicazione dei bandi, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e il Piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR (PNC) sono entrati nel pieno della fase attuativa. Al 10 ottobre 2023 risultavano assegnati a soggetti attuatori pubblici più di 3,8 miliardi per progetti da realizzare sul territorio regionale (Banca d'Italia 2023). Circa il 30% delle risorse sono assegnate a soggetti gestori nazionali (enti pubblici e società partecipate), mentre i Comuni gestiscono il 37% delle risorse, risultando gli attori locali di maggiore rilievo (Banca d'Italia 2023). Per quanto riguarda l'andamento della spesa, sono state avviate il 52% delle gare per gli interventi da realizzare in Abruzzo, con una performance superiore sia ai dati nazionali che per l'area Sud e Isole (Banca d'Italia 2023). Infine, le modifiche al PNRR proposte dal governo ad agosto hanno determinato l'eliminazione di alcune misure del piano di difficile attuazione che hanno coinvolto le missioni 2 "Rivoluzione verde e transizione ecologica" e 5 "Inclusione e coesione" (quindi non la missione istruzione e ricerca).

Un ulteriore elemento di novità da segnalare riguarda la diffusione di sistemi di intelligenza artificiale (AI). A novembre 2022 è stata rilasciata la prima versione di ChatGPT, cui è seguita una nuova versione e ulteriori prodotti di chatbot basati su intelligenza artificiale. Si tratta di un mercato in espansione, con lo

sviluppo di strumenti che avranno un impatto diretto su tutte le attività *core* delle università: didattica, ricerca e amministrazione.

Contesto interno

Dipartimenti

L'Università degli Studi di Teramo (UNITE) si articola in 5 Dipartimenti:

- Dipartimento di Giurisprudenza, sede Teramo e Avezzano;
- Dipartimento di Scienze Politiche, sede Teramo;
- Dipartimento di Scienze della Comunicazione, sede Teramo;
- Dipartimento di Medicina Veterinaria, sede Teramo;
- Dipartimento di Bioscienze e tecnologie agro-alimentari e ambientali, sede Teramo.

Gestisce, inoltre, l'Ospedale Didattico Veterinario Universitario.

L'UNITE promuove la propria attività nell'ambito giuridico-politico-comunicativo e in quello agro-bio-veterinario: centri di alta ricerca intorno a cui gravita un efficiente sistema di percorsi formativi universitari articolati in corsi di laurea, di dottorato e scuole di specializzazione, intese a rafforzare i legami dell'Ateneo con il contesto sociale locale e con il mondo del lavoro. La proposta progettuale dell'Università degli Studi di Teramo mira ad intercettare sempre più studenti attraverso una offerta formativa che per l'a.a. 2023/2024 si articola in 13 corsi di laurea triennale di cui 1 corso di laurea a orientamento professionale, 10 corsi di laurea magistrale di cui 1 corso di laurea magistrale interclasse, 2 corsi di laurea magistrale a ciclo unico, 5 master di I° e 12 di II° livello, 7 scuole di specializzazione, 6 corsi di formazione e perfezionamento e 7 corsi di dottorato di ricerca. In Ateneo è attivo, altresì, il programma di interscambio e di collaborazione con Università europee (Programma Erasmus) ed extraeuropee, con un progressivo incremento negli ultimi anni del numero di studenti stranieri iscritti ai percorsi didattici in lingua inglese.

Poli didattici

Gli edifici dell'Ateneo sono distribuiti in due poli:

- Il Campus Aurelio Saliceti: 50.000 metri quadrati di superficie totale, sede del Rettorato e dei Dipartimenti di Giurisprudenza, Scienze politiche, Scienze della Comunicazione, Bioscienze e Tecnologie Agroalimentari e Ambientali, e parte dei Corsi di Studio del Dipartimento di Medicina Veterinaria. Il Campus ospita anche la mensa, il bar e la radio di Ateneo.
- Il Campus del Polo Scientifico "Ruggero Bortolami": 10.000 metri quadrati; sede del Dipartimento di Medicina Veterinaria e dell'Ospedale Veterinario Universitario Didattico "Giuseppe Gentile".

I due poli didattici dell'UNITE sono stati segnalati come tra i migliori del loro settore. Il Dipartimento di Medicina Veterinaria è risultato vincitore nella selezione dei "Dipartimenti universitari di eccellenza "2018-2022" bandita dal MIUR (con il Progetto Demetra), ha destinato i fondi acquisiti alla valorizzazione e al rafforzamento dell'eccellenza della ricerca e della progettualità scientifica, organizzativa e didattica.

Nei prossimi anni, continueranno le attività per l'attuazione del progetto Masterplan, per cui le strutture dell'Ateneo saranno potenziate, attraverso il recupero funzionale dell'ex-Ospedale Psichiatrico S. Antonio Abate di Teramo, e la realizzazione della Cittadella della Cultura, progetto strategico per il Dipartimento di Scienze della comunicazione, per l'Università degli Studi di Teramo e per la città.

L'Ateneo annovera fra le proprie strutture anche una sede distaccata sul territorio, quale il polo di Avezzano, ove è attiva la sede del Dipartimento di Giurisprudenza e dal 2023 la sede distaccata di Lanciano ove è attivo il corso di studio in Diritto dell'ambiente e dell'energia.

Da segnalare anche strumenti di grande efficacia per l'attività didattica nel settore della comunicazione, come il laboratorio multimediale per la produzione e post produzione televisiva, uno studio di registrazione, un laboratorio radiofonico e un centro linguistico di ateneo per sviluppare i rapporti internazionali.

A supporto e completamento dell'offerta formativa, nell'ottica dei servizi a favore degli studenti, si inseriscono le attività erogate nell'ambito di orientamento, tutorato e servizi di tirocinio, oltre a progetti di inserimento lavorativo, che uniti all'internazionalizzazione del percorso formativo, aumentano significativamente le prospettive di occupazione dei laureati nel mercato del lavoro.

Di rilevante importanza è infine il Sistema Bibliotecario di Ateneo articolato in 2 Biblioteche (Biblioteca Polo Umanistico/Bioscienze "G. Mancini" - Biblioteca Dipartimento Medicina Veterinaria), con un patrimonio librario di circa 208.568 volumi, 2.632 periodici elettronici in biblioteca e 8 banche dati bibliografiche elettroniche. All'interno del sistema è presente il Fondo Antico "Vittorio Valentini", un complesso librario di notevole pregio bibliografico, costituito da edizioni del cinquecento e del seicento oltre che da un cospicuo numero di edizioni del settecento, ottocento e primi del novecento.

L'ateneo in cifre

Di seguito si riporta un quadro riassuntivo dei principali dati quantitativi che caratterizzano l'UNITE, rinviando per ulteriori approfondimenti alle sottosezioni "Struttura organizzativa" e "Piano triennale dei fabbisogni di personale". I dati che seguono forniscono elementi informativi ritenuti significativi per gli stakeholder, utili per la declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi, e funzionali ad una lettura integrata delle azioni prospettate nelle diverse sezioni del documento.

Tabella 3 - Dati quantitativi di UNITE

COMUNITA' UNIVERSITARIA			
	2021/2022	2022/2023	
Studenti iscritti ai corsi di laurea di vecchio e nuovo ordinamento, ai corsi di laurea magistrale e ai corsi di laurea magistrale a ciclo unico	5331	5048	anno accademico 2022/2023
Dottorandi	178	173	anno accademico 2022/2023
Specializzandi	214	216	
Iscritti a Master di I e II livello e corsi di perfezionamento e corsi di formazione	440	575	
Iscritti percorsi formativi dei 24 CFU	301	NON EROGATO	
Docenti	169	171	anno solare al 31 dicembre 2022 vs 2023
Ricercatori	37	35	
Ricercatori a tempo determinato	53	58	
Dirigenti* e personale tecnico-amministrativo	195	190	
Collaboratori ed esperti linguistici	1	1	
Assegnisti di ricerca	67	78	

Tabella 2 - Rappresentazione di genere della popolazione UNITE

Popolazione Universitaria	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine	Riferimento
Studenti iscritti ai corsi di laurea di vecchio e nuovo ordinamento, ai corsi di laurea magistrale e ai corsi di laurea magistrale a ciclo unico	2020	3028	5048	40,02%	59,98%	a.a. 2022-2023
Dottorandi	80	93	173	46,24%	53,76%	
Assegnisti	28	50	78	35,90%	64,10%	
Iscritti master	208	367	575	36,20%	63,80%	
Inscr. Scuole di Spec.	90	126	216	41,67%	58,33%	

Iscr. Percorso 24 CFU	/	/	/	/	/	
Docenti, ricercatori e ricercatori a t.d.	158	106	264	59,85 %	40,15%	Al 31/12/2023
Dirigenti e TAB	78	112	190	41,05 %	58,95%	
C.E.L.	1	/	1	100%	/	

Scheda anagrafica

DENOMINAZIONE AMMINISTRAZIONE	Università degli Studi di Teramo (UNITE)
SEDE	Campus Aurelio Saliceti – Via Renato Balzarini n. 1 64100 - Teramo
CODICE FISCALE	92012890676
P. IVA	00898930672
TELEFONO	0861.2661
PEC	protocollo@pec.unite.it
SITO INTERNET	https://www.unite.it



SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Il modello di creazione di valore pubblico di UniTe

Il valore pubblico creato da UNITE rappresenta il contributo che l'Ateneo fornisce al livello complessivo e all'accrescimento del benessere sociale, economico, culturale, educativo, ambientale, sanitario, organizzativo degli stakeholders di riferimento, interni ed esterni, quali gli studenti - attuali e potenziali - e le loro famiglie, i docenti e il personale tecnico-amministrativo, i cittadini, le aziende, gli enti e le istituzioni, ecc., contribuendo allo sviluppo del territorio. Il ruolo che l'Ateneo intende svolgere nel contesto economico, sociale e culturale locale, nazionale e internazionale è chiaramente identificato nello Statuto revisionato e in vigore dal 23 settembre 2022 (artt. 1 e 2) che ispira l'azione dell'Ateneo e viene tradotto nei piani strategici pluriennali approvati periodicamente.

UNITE ritiene che la creazione di valore pubblico per il periodo 2024-2026 debba essere fondata principalmente su quattro fattori critici di successo, chiaramente delineati dagli Organi di Governo nelle premesse del PS 2022-2024: la qualità dei docenti e del personale tecnico-amministrativo (capitale umano), la governance partecipata (capitale organizzativo), la capacità innovativa dei ricercatori (capitale intellettuale), il legame con il territorio (capitale sociale-relazionale).

Tali capitali si integrano alle altre risorse dell'Ateneo (capitale naturale, capitale fisico-tecnico, capitale informativo, capitale finanziario) per dare vita al modello di attività per la creazione di valore pubblico da cui scaturiranno risultati e impatti interni e esterni.

I capitali indicati sono combinati tra loro in un modello di creazione di valore pubblico che si articola in tre processi caratterizzanti (area didattica, area ricerca, area terza missione) e due processi di supporto trasversali ai precedenti (area internazionalizzazione, area amministrazione e servizi). I processi caratterizzanti rappresentano sequenze complesse di attività, che abbracciano nell'insieme tutta l'organizzazione, i cui profili delineano i tratti distintivi e qualificanti dell'Ateneo. I processi di supporto trasversali costituiscono anch'essi sequenze di attività, che favoriscono qualità, efficienza, sostenibilità, resilienza e continuità dei processi caratteristici. Tali requisiti dell'azione dell'Ateneo sono ulteriormente sorvegliati e assicurati da due sistemi: quello della trasparenza e dell'anticorruzione e quello della pianificazione e della performance (*Figura 1*).

Dalla combinazione degli input secondo le "regole" del modello di attività dell'Ateneo si producono i risultati (output), in termini di servizi offerti nelle tre aree caratterizzanti della ricerca, didattica e terza missione, e si generano gli impatti (outcome), non solo economico-finanziari ma anche sociali e ambientali,

che modificano in senso positivo o negativo, qualitativo e quantitativo, i capitali disponibili per l'azione futura.



Figura 1 - La creazione di valore pubblico di UNITE

Obiettivi strategici, azioni e risultati attesi per il valore pubblico di UniTe

Il PS 2022-2024 è il documento di pianificazione a medio termine con il quale l'Ateneo ha esplicitato la sua visione futura, partendo dal contesto e da cambiamenti attesi, e ha individuato le linee di sviluppo, le strategie, gli obiettivi, le azioni e gli indicatori che dovrebbero contribuire con maggiore impatto nella produzione di valore pubblico dell'Ateneo. Tale piano costituisce il riferimento principale e integrato del sistema di pianificazione operativa, organizzativa e finanziaria dell'Ateneo.

Il PS 2022-2024 articola il mandato istituzionale e la missione di UNITE su 5 aree strategiche (Figura 2), con associati obiettivi strategici, individuate per consentire a ciascun "portatore di interesse" una intuitiva comprensione degli obiettivi che l'Ateneo ha pianificato nel medio termine (obiettivi strategici) per realizzare la propria missione istituzionale.

Per un esame dettagliato degli obiettivi strategici dell'Ateneo si rinvia alla lettura del PS 2022-2024 integrata con gli esiti del monitoraggio del PS (approvato dagli organi di Ateneo nelle sedute del 4 gennaio 2024), mediante il quale l'Ateneo ha revisionato e aggiornato obiettivi e indicatori, rafforzando il legame tra PS e PIAO. Ai fini di questo documento le linee di sviluppo definite sono rappresentate sotto forma di mappa strategica nell'allegato "Valore Pubblico 1". Tale mappa costituisce un quadro sinottico tra obiettivi strategici e valore pubblico. Tutti gli obiettivi strategici di Ateneo rappresentano obiettivi di valore pubblico e impattano complessivamente sulle aspettative e sulla percezione degli stakeholder interni ed esterni, come illustrato anche nella figura 1, sia per i processi *core* connessi alle attività istituzionali dell'Ateneo

(Didattica, Ricerca, Terza Missione) che per quelli di supporto e trasversali connessi alla internazionalizzazione e all'efficienza, all'efficacia e all'economicità dell'azione amministrativa. Tali obiettivi, inoltre, determinano ulteriori impatti a medio-lungo termine con riguardo all'innovazione digitale, all'accessibilità, allo sviluppo sostenibile e all'efficientamento energetico. La mappa strategica evidenzia la connessione e l'integrazione degli obiettivi/strategie/azioni/indicatori del piano strategico con la creazione di valore pubblico e con i principali stakeholder destinatari del valore creato, e dove ritenuto utile, con le missioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e gli obiettivi di sostenibilità secondo l'Agenda ONU 2030.

Dall'altro, la mappa strategica fornisce una chiave di lettura agile degli obiettivi di performance illustrati nei paragrafi successivi. Gli obiettivi operativi descritti nei paragrafi successivi e riportati nel dettaglio nei relativi allegati, declinano sul piano operativo, organizzativo e temporale gli obiettivi strategici per la creazione di valore pubblico, attraverso l'individuazione di un mix di indicatori di output differenziati per ciascun obiettivo per evidenziare, a seconda dei casi, i risultati attesi in termini di efficienza, efficacia, qualità, soddisfazione, tempi.

All'interno del PS 2022-2024 (par. 5), l'Ateneo ha individuato e descritto in modo ampio e dettagliato un insieme di procedure amministrative da semplificare, che sono state tradotte in obiettivi strategici e operativi nel PIAO e contribuiscono alla realizzazione del valore pubblico in termini di benessere organizzativo, sostenibilità e risparmio energetico, piena accessibilità, benessere economico e semplificazione.



Figura 2 - Le aree strategiche di UNITE

2.2 PERFORMANCE E PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il sistema della performance

La pianificazione della performance avviene secondo quanto stabilito dal D.Lgs. 150/2009 e quanto riportato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) il cui aggiornamento è stato approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente nelle sedute del 21 dicembre 2023 e del 20 dicembre 2023 previo parere favorevole del NdV reso in data 18 dicembre 2023. La programmazione viene realizzata con la più ampia partecipazione del vertice dell'Ateneo e dei referenti delle strutture organizzative e si fonda sulla logica del cascading, attraverso la quale viene realizzata la progressiva declinazione degli obiettivi sia nel tempo (dagli obiettivi strategici di lungo periodo a quelli operativi di breve periodo) sia nello spazio (dai livelli organizzativi più elevati dell'amministrazione alle singole unità organizzative fino al singolo individuo).

Tale processo si realizza in modo iterativo al fine di assicurare un forte allineamento verticale (gli obiettivi delle unità organizzative non possono essere in contraddizione con gli obiettivi generali di Ateneo) ed una coerenza orizzontale (gli obiettivi di un'unità organizzativa non devono operare a discapito dei risultati delle altre unità). Insieme agli obiettivi così determinati, possono essere individuati, per ogni singola unità organizzativa, specifici obiettivi particolarmente significativi per il proprio funzionamento/miglioramento che rispettino i principi sopra ricordati.

Gli ambiti di misurazione della performance riguardano le seguenti dimensioni (*Figura 3*):

- la performance istituzionale (di Ateneo) collegata agli obiettivi strategici del Direttore Generale;
- la performance delle singole Unità Organizzative (Aree, Uffici, Dipartimenti, ecc.) che riguarda l'insieme delle attività operative assegnate a ciascuna UO;
- la performance individuale.

Partendo dal quadro delineato nel PS 2022-2024, considerando quanto previsto dal funzionamento del SMVP, tenuto conto delle azioni previste per le singole linee di intervento attuative degli obiettivi strategici e considerato quanto rilevato in occasione del monitoraggio degli obiettivi previsti nel Piano strategico di Ateneo, si definiscono, di seguito, a livello di Ateneo, gli obiettivi operativi, gli indicatori, i target e le strutture coinvolte per il triennio 2024-2026, con particolare focus sull'anno 2024, articolando le scadenze nel corso del triennio e dell'anno (Allegati *Performance 1 e 2*). Successivamente, gli obiettivi operativi per il 2024 sono declinati, definendo pesi e scadenze, a livello individuale per il Direttore Generale

(Allegato *Performance 3*) e a livello di singola unità organizzativa (Allegato *Performance 4*). Le schede che raccolgono gli obiettivi operativi, riportati negli allegati, sono in forma semplificata per renderne più fruibile la consultazione in quanto sono state nascoste le colonne relative ai risultati, rilevanti esclusivamente in fase di rendicontazione e pertanto in fase di programmazione non valorizzate.

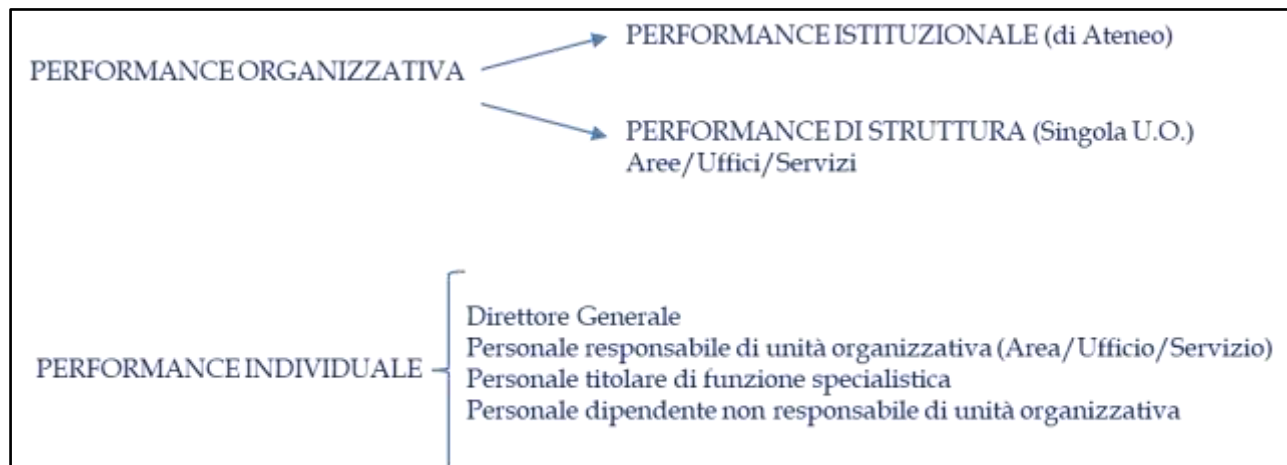


Figura 3 - I livelli di performance di UNITE

Nella redazione del PIAO-UNITE si è cercato di identificare in corrispondenza dei diversi obiettivi, per quanto possibile, più di un indicatore, funzionale a rappresentare le diverse dimensioni della performance-obiettivo e considerando la compartecipazione delle diverse strutture alla realizzazione della performance complessive di Ateneo. Si è cercato inoltre, anche per l'annualità in esame, di identificare degli indicatori quantitativi ed effettivamente misurabili, limitando il più possibile l'impiego di indicatori del tipo "realizzato sì/no". Nel complesso sono stati identificati obiettivi e collegati indicatori che consentono di avere un quadro della performance in termini di efficienza (ad esempio il n. di progetti sul PNRR con valore maggiore di 1 milione di euro/personale dedicato alle attività del PNRR per monitorare le attività di potenziamento della ricerca), efficacia (ad esempio la % di copertura delle scuole del territorio o il numero di partecipanti per evento per le iniziative di orientamento), qualità erogata (ad esempio percentuale materiali delle lezioni caricati sulla piattaforma e-learning per valutare l'accessibilità e la fruibilità della piattaforma e-learning verso gli studenti lavoratori), qualità percepita (ad esempio la % di soddisfazione con questionari di customer satisfaction per le attività svolte dai servizi di supporto alla didattica), tempistiche (ad esempio la % di avanzamento dei progetti di dematerializzazione rispetto al tempo), impatto (ad esempio l'incremento del numero di docenti che utilizzano la piattaforma Wooclap per misurare l'impatto delle azioni di sensibilizzazione dei docenti).

Ai fini della quantificazione delle baseline per ciascun indicatore, ove possibile, si è fatto riferimento ai valori dell'anno precedente, mentre la definizione del target è avvenuta a seconda dei casi con una logica incrementale partendo dal dato storico, o con una logica di negoziazione partendo dalle indicazioni dei responsabili degli uffici, o derivando i valori sulla base di ipotesi partendo dagli obiettivi strategici dell'Ateneo (ad esempio per le iniziative relative all'area didattica). Per quanto riguarda la misurazione finale dei risultati, le fonti di dati che saranno utilizzate dipendono dal tipo di obiettivo, si utilizzeranno in via preferenziale dati ufficiali provenienti da fonti esterne (come ad esempio i dati Alma Laurea) o da fonti

interne (come ad esempio i dati provenienti dal sistema Esse3) e i dati raccolti dai singoli uffici attraverso sistemi di misurazione locali comunicati dal referente per il singolo obiettivo.

Dalle linee strategiche agli obiettivi operativi per l'annualità 2024

Il PS 2022-2024 e le strategie e azioni lì identificate hanno rappresentato il punto di partenza con cui l'Ateneo ha avviato il processo di definizione e condivisione degli obiettivi operativi, in base a quanto dichiarato nel SMVP, attraverso l'interazione tra Direttore Generale con il Rettore, e i Responsabili di Area e le strutture equiparate dell'Amministrazione Centrale, i Direttori e i Responsabili dei Dipartimenti con il Direttore Generale. Gli obiettivi operativi, declinati in azioni e target, collegati agli obiettivi strategici, sono formalizzati in apposite schede intestate alle unità organizzative/individui e riportate in allegato al PIAO-UNITE (allegato *Performance 4*).

In questo paragrafo viene descritta la logica sottostante la definizione degli obiettivi operativi di Ateneo, in termini quantitativi e su base triennale, che fanno riferimento ai processi caratteristici e di supporto (allegato *Performance 1*). Tali obiettivi contribuiscono alla creazione di valore pubblico e rappresentano le linee di sviluppo degli obiettivi strategici di Ateneo (didattica, ricerca, terza missione, internazionalizzazione, amministrazione e servizi). Gli elementi descrittivi forniti in questo paragrafo evidenziano anche le connessioni con gli obiettivi dell'anno 2024 a livello di aree e uffici e, successivamente, con gli obiettivi operativi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, la parità di genere e l'inclusione, il lavoro agile e il fabbisogno di personale.

L'area Didattica rappresenta ancora un'area da implementare soprattutto per quanto riguarda l'attrattività attraverso un orientamento mirato volto a rafforzare la capacità di attrarre gli studenti del suo territorio. Tale obiettivo, oltre alle tradizionali attività di orientamento, è condotto portando avanti azioni volte a informare, sensibilizzare e fidelizzare gli studenti verso una scelta consapevole del percorso universitario ed il proseguimento della carriera universitaria.

L'Ateneo, consapevole della opportunità di consolidare l'esperienza maturata anche attraverso gli strumenti di didattica e di servizi a distanza, ha ipotizzato di realizzare un insieme di attività rivolte sia ai giovani studenti, delle scuole superiori e delle lauree triennali, che agli studenti-lavoratori e del Polo Penitenziario, al fine di valorizzare e rafforzare la propria offerta formativa triennale, magistrale e professionalizzante. Pertanto, gli obiettivi definiti a livello operativo nell'area della didattica riguardano gli studenti attuali e potenziali, i docenti e il personale tecnico-amministrativo coinvolto nell'area didattica (a livello di segreteria studenti, Dipartimento, ecc.) e l'infrastruttura didattica. Per gli studenti, gli obiettivi e le azioni previste fanno leva:

- sulle iniziative di orientamento in presenza (orientamento in house, summer e winter school, ecc.), particolarmente utilizzate per rafforzare il legame con il territorio e assicurare una copertura

- capillare delle scuole, far conoscere le strutture e i docenti dell'Ateneo; e a distanza (webinar, incontri di orientamento on line, ecc.) particolarmente utili per attirare studenti da fuori regione;
- Inoltre al fine di dare attuazione alla misura "Orientamento attivo nella transizione scuola-università" prevista nell'ambito del PNRR, a seguito dell'emanazione del Decreto 934/2022 e dei successivi decreti Direttoriali, l'Università ha avviato per l'anno 2023 e confermato anche per l'anno 2024 il Progetto "UniAbruzzo Orienta – UNITE" che prevede l'organizzazione di corsi di orientamento della durata di 15 ore, sulla base di accordi con le scuole, ciascuno da somministrare, secondo i relativi programmi, con modalità curricolare o extracurricolare e per almeno 2/3 in presenza, agli alunni della scuola secondaria superiore di secondo grado, con la possibilità di coinvolgere le insegnanti e gli insegnanti, in modo che, successivamente, l'orientamento possa continuare a essere impartito da personale interno alle scuole superiori.
 - sulla offerta di attività formative su competenze trasversali e interdisciplinari in presenza e a distanza, come per queste ultime gli incontri di orientamento autovalutativo, particolarmente utili rafforzare il legame con gli studenti attuali e favorire la prosecuzione del percorso formativo in Ateneo e integrare i percorsi formativi con temi coerenti con l'Agenda 2030 e le altre iniziative a livello europeo;
 - sulle attività di monitoraggio e sostegno delle carriere attraverso il tutoraggio e iniziative di recupero dedicate.
 - sulla attivazione di un Corso di Studio a titolo congiunto o doppio, utilizzati in particolare per aprire le peculiarità dell'offerta formativa di UNITE allo scambio internazionale e attirare studenti anche dall'estero non solo per periodi brevi ma in modo stabile.

Per i docenti gli obiettivi e le azioni riguardano:

- il potenziamento delle competenze didattiche, con particolare riguardo alle innovazioni e alle metodologie didattiche in base alle indicazioni del Delegato alla Didattica;
- lo stimolo della collaborazione tra docenti per la progettazione di iniziative formative sulle competenze trasversali e sul tema della sostenibilità.

Dal punto di vista delle infrastrutture, in linea con gli obiettivi nazionali della digitalizzazione della pubblica amministrazione (PNRR, Agenda Digitale), l'Ateneo intende continuare a favorire l'utilizzo di della piattaforma Wooclap, a incentivare l'utilizzo della piattaforma e-learning, funzionale a gestire la didattica integrativa e di sostegno in particolare per gli studenti-lavoratori e gli studenti del Polo Penitenziario; sulla sua BESTR utile per implementare il sistema degli Open badge per i corsi di formazione trasversali e interdisciplinari. Le azioni previste servono per ampliare l'utilizzo di tali piattaforme e renderlo più intensivo, sia dal lato degli studenti che dei docenti e del personale tecnico-amministrativo.

Data la criticità che il raggiungimento degli obiettivi nel campo della didattica assume per l'Ateneo, al fine di favorire una efficace messa a terra dei risultati, sono state previste specifiche iniziative per il monitoraggio degli effetti e degli impatti di tali azioni. Gli impatti sul modello di creazione di valore pubblico di UNITE, che ci si attende dalle azioni nel campo della didattica qui brevemente descritte, riguardano il capitale umano (docenti e personale tecnico-amministrativo), il capitale fisico-tecnico (piattaforme

elearning e Esse3), il capitale sociale-relazionale (studenti attuali e potenziali, Polo Penitenziario, Istituti scolastici, Atenei stranieri in partnership).

La persecuzione degli obiettivi dell'area didattica si interseca con quelli relativi alla **internazionalizzazione**, infatti, nel PIAO-UNITE, sono definiti alcuni obiettivi operativi specifici per il supporto alla internazionalizzazione della didattica, che riguardano la diffusione delle informazioni, sia direttamente verso gli studenti, sia tramite piattaforme digitali specifiche, e la partecipando a bandi di finanziamento.

L'area della ricerca costituisce il secondo nucleo portante della strategia dell'Ateneo 2022-2024.

A seguito dei finanziamenti competitivi intercettati, l'Ateneo ha visto concretizzarsi le opportunità derivanti dal PNRR e da altri Programmi di finanziamento, pertanto per l'anno 2024 sono state pianificate azioni migliorative e performanti dei processi relativi alla gestione dei progetti di ricerca.

Le leve che l'Ateneo ha previsto di sfruttare sono gli investimenti sulla ricerca di base e applicata, da un lato, e quelli sull'alta formazione dei dottorati, dall'altro. L'Ateneo, per garantirsi una maggiore efficacia gestionale, visto il ruolo strategico di sviluppo attribuito all'alta formazione e il forte investimento economico intrapreso già a partire dal XXIX ciclo, ha modificato nel corso degli anni il modello organizzativo dei Dottorati di Ricerca, per arrivare nel giugno 2023 all'istituzione della Scuola di Alta formazione in Ricerca, che attualmente è la struttura di Ateneo che opera a supporto della programmazione, gestione e qualità di tutti i corsi di Dottorato in coerenza con la normativa nazionale, favorendo, altresì la progettazione e lo sviluppo dell'Alta Formazione dell'Ateneo in una dimensione nazionale e internazionale. Nell'ambito della ricerca, gli obiettivi operativi si concentrano dunque sia nel potenziamento della ricerca sia sui parametri che impattano sull'erogazione della quota premiale dell'FFO, per esempio quelli legati alla VQR e alla valutazione dei Collegi di Dottorato, nonché sul potenziamento della Scuola di Dottorato in termini di personale dedicato.

Essi sono considerati dall'Ateneo come fattori chiave per rafforzare il potenziale innovativo della ricerca e, pertanto, su di essi l'Ateneo si impegna in modo particolare.

Gli obiettivi operativi e le azioni prefigurate riguardano i docenti e ricercatori, l'organizzazione interna e le relazioni con il contesto economico e scientifico, in una logica di governance partecipata, in modo da presidiare tutta la "filiera" di attività che dalla idea di ricerca giunge fino al suo finanziamento e al trasferimento dei risultati alle aziende: obiettivi che sono poi rinforzati con le iniziative previste per la terza missione.

Con riguardo ai docenti e ricercatori, gli obiettivi definiti a livello operativo mirano tanto a rafforzare la cultura della ricerca finanziata con bandi competitivi, quanto a stimolare il confronto internazionale, sia nell'area giuridico-politico-comunicativo che in quella agro-bio-veterinario. Tali obiettivi che venivano perseguiti attraverso incontri divulgativi mirati, saranno supportati da un'agenzia esterna, che supporterà l'Ateneo nella presentazione delle proposte progettuali, in risposta a bandi competitivi nazionali ed europei.

Con riguardo all'organizzazione interna, l'Ateneo ha definito un insieme di obiettivi che mirano a rafforzare le competenze dell'unità organizzativa a supporto della ricerca e a perfezionare le procedure amministrative, sia per la gestione dei progetti, che per la gestione dei bandi a cascata del PNRR, che favoriranno una forte collaborazione tra il mondo della ricerca e quello dell'impresa,

Con riguardo alle relazioni con il contesto economico e scientifico, l'Ateneo declina gli obiettivi operativi che intensificano, in particolare, le relazioni con *stakeholder* esterni specifici quali le aziende, per la realizzazione e il finanziamento per i dottorati industriali; e le università straniere, per il sostegno dei programmi di mobilità internazionale. La leva delle relazioni con tali attori viene agevolata dalla previsione di obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure amministrative per la gestione delle convenzioni.

Come indicato in precedenza, la persecuzione degli obiettivi dell'area ricerca si interseca trasversalmente con quelli relativi alla **internazionalizzazione** e alla terza missione. Infatti, nel PIAO-UNITE sono definiti alcuni obiettivi operativi specifici per il supporto alla internazionalizzazione della ricerca, che riguardano la diffusione delle informazioni, sia direttamente verso i docenti e le università straniere, sia tramite il *Web* (*webinars*, pagine *web* in inglese). Inoltre sono definiti, in modo coerente, gli obiettivi relativi alla **terza missione**, nell'ambito della quale l'Ateneo si focalizza sulla promozione dei bandi a cascata previsti dal PNRR e sulla conoscenza e condivisione dei casi studio dell'Ateneo, che avranno un impatto notevole nel nuovo esercizio di Valutazione della qualità della ricerca 2020-2024.

Gli impatti sul modello di creazione di valore pubblico di UNITE, che ci si attende dalle azioni nel campo della ricerca qui brevemente descritte, riguardano il capitale umano (docenti e personale tecnico-amministrativo), il capitale organizzativo (governance partecipata, procedure amministrative, parità di genere e *Gender Equality Plan-GEP*), il capitale sociale-relazionale (aziende, Atenei stranieri in partnership, reputazione dell'Ateneo).

Il conseguimento dei risultati desiderati nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, quali processi caratterizzanti dell'attività di UNITE, si avvale delle iniziative trasversali, non solo nel campo dell'internazionalizzazione, ma soprattutto nel campo dell'**amministrazione** e dei **servizi**. In questo ambito l'Ateneo ha deciso di concentrare gli sforzi verso la digitalizzazione:

- per l'area della didattica per quanto riguarda la qualità dei servizi di verbalizzazione degli esami, di rilascio dei certificati e attestati di partecipazione ai corsi, le procedure di accesso ai corsi post laurea e alle scuole di specializzazione, l'acquisizione di certificazioni già possedute.
- per l'area della ricerca per quanto riguarda la qualità dell'accesso alle risorse bibliografiche, ai processi amministrativi per il reclutamento dei nuovi ricercatori, delle procedure di gara e del nuovo codice degli appalti.

Gli investimenti nella digitalizzazione dei processi amministrativi sono pianificati, inoltre, come progetti specifici di struttura anche per le attività di back office, come il protocollo, le procedure degli Affari Generali, le informative sindacali, la gestione dei buoni d'ordine, le procedure di gara, servizi di pagamento (Pago PA), la gestione del personale (cedolini, SPID, ecc.), l'adozione di cruscotti dirigenziali per il monitoraggio degli indicatori di performance tra cui quelli AVA.

Infine, si evidenzia che gli obiettivi operativi definiti nell'area della didattica, della ricerca e dell'amministrazione, in particolare, si intersecano e si integrano:

- a) con gli obiettivi operativi relativi alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, che sono descritti nel paragrafo 2.5., soprattutto per quanto riguarda le procedure di acquisto delle

attrezzature e degli strumenti di digitalizzazione, le procedure di reclutamento, la formazione dei referenti della prevenzione della corruzione.

- b) con gli obiettivi contenuti relativi alle azioni positive, che sono descritti nel paragrafo 2.4., soprattutto per quanto riguarda l'implementazione del GEP.

Le principali integrazioni e modifiche apportate al PIAO UNITE per l'annualità 2024, funzionali al perseguimento degli obiettivi strategici, riguardano l'inserimento di alcuni obiettivi operativi/azioni/indicatori aggiuntivi collegati in particolare ad una intensificazione della digitalizzazione; la riformulazione di alcuni obiettivi/azioni/indicatori per renderli più chiari e comprensibili o adeguarli ai cambiamenti di contesto e ai rilievi emersi in sede di monitoraggio degli obiettivi strategici; l'eliminazione di alcuni obiettivi sempre sulla base dell'attività di monitoraggio effettuata; la modifica o riformulazione dei target. In particolare:

- definizione di un obiettivo individuale specifico per il direttore generale, tripartito e trasversale per l'azione dell'Ateneo;
- rafforzamento di indicatori di risultato finalizzati a misurare diversi aspetti degli obiettivi strategici (tempi, efficacia e qualità delle azioni, soddisfazione dell'utenza esterna e interna, efficienza del lavoro e dell'impiego delle risorse);
- rafforzamento del collegamento degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa con gli obiettivi strategici e la performance istituzionale con una maggiore attenzione ai temi della sostenibilità, dell'accessibilità, dell'inclusione, delle pari opportunità e del risparmio energetico;
- intensificazione dell'informatizzazione delle procedure di gestione dell'area didattica (verbalizzazione elettronica e firma digitale), per l'accesso ai servizi (CIE e Idem), per la comunicazione (App-IO), per l'interoperabilità (Piattaforma Digitale Nazionale Dati - PDND), e per la sicurezza nei pagamenti (Pago-PA) che sono collegati in larga parte con i finanziamenti del PNRR;
- Istituzionalizzazione delle customer satisfaction nei Dipartimenti.

Ai fini della determinazione dei target, in una logica di pianificazione scorrevole, i target operativi sono stati aggiornati al periodo 2024-2026. Ai fini della identificazione dei target 2026 si è proceduto ad assegnare un valore coerente alle traiettorie di sviluppo dell'obiettivo, in caso di obiettivi nuovi rispetto al piano 2023-2025; ad assegnare un valore di target analogo al 2025 nel caso di obiettivi per i quali si prevede il mantenimento del livello di performance raggiunto; a non assegnare alcun valore per gli obiettivi che si ritiene di raggiungere nel 2025 o per i quali saranno definiti target in un momento successivo.

Il Piano delle azioni positive

Il Piano strategico dell'Ateneo 2022-2024 riconosce un ruolo specifico alla promozione delle pari opportunità, in particolare, quella di genere, al fine di creare un ambiente universitario per la formazione attento a uno dei temi centrali della sostenibilità (OSD.7) e per favorire un ambiente lavorativo e di carriera inclusivo, rispettoso della diversità e orientato al benessere organizzativo (OSR.6 e OSASU.2).

Al fine di massimizzare l'impatto sul piano operativo di tali obiettivi trasversali, ha individuato in particolare, tra gli altri, due strumenti: il Bilancio di Genere (BG) e il Gender Equality Plan (GEP). Nel primo caso si tratta di replicare e potenziare l'iniziativa già avviata con successo nel triennio 2018-2020 con la pubblicazione del Primo Bilancio di Genere 2021. Il BdG costituisce un importante e rigoroso strumento di analisi del contesto, in particolare della distribuzione di genere delle diverse componenti che studiano e lavorano all'interno dell'Università, nonché degli Organi di governo. Il GEP è un documento strategico che, attraverso l'analisi di impatto di procedure e pratiche, individua i bias di genere per poi identificare e implementare strategie innovative per correggerli. Nel contesto accademico, il GEP definisce la strategia di Ateneo per l'uguaglianza di genere.

L'Ateneo, per il tramite della Delegata per le Pari opportunità e il Comitato unico di Garanzia, ha previsto di inserire tali iniziative nella programmazione 2022-2024 in coordinamento con le azioni positive, favorendo l'integrazione e stabilendo una continuità all'interno del PIAO tra il Piano delle Azioni Positive (PAP), il processo di BdG e il GEP, tramite una armonizzazione contabile (bilancio di genere) e dei sistemi di programmazione, misurazione e valutazione delle performance individuali e organizzative nella prospettiva di creazione di valore pubblico (gender mainstreaming).

Le iniziative indicate sono in linea con l'attuazione di almeno due delle priorità trasversali del PNRR, ossia il perseguimento della Parità di Genere, e l'Accrescimento delle competenze, della capacità e delle prospettive occupazionali dei giovani; e con l'attuazione della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 in cui l'empowerment femminile e il contrasto alle discriminazioni di genere sono obiettivi trasversali di tutte le 6 Missioni in cui sviluppa i suoi obiettivi. Inoltre si inseriscono nella più ampia strategia di Ateneo sulla sostenibilità in linea con l'attuazione dell'Agenda 2030, proposta dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite in una visione ispirata al riconoscimento dei valori fondamentali dell'integrazione internazionale e della giustizia sociale, intesa come la realizzazione della libertà sostanziale sostenibile per tutte le persone, senza discriminazioni di genere, nazionalità, religione o condizioni sociali.

Per monitorare la salute di genere in Ateneo, in applicazione delle Linee guida "Linee Guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" adottate nell'ottobre 2022 dal Dipartimento della Funzione pubblica in accordo con il Dipartimento delle pari opportunità in attuazione dell'art. 5 del decreto-legge n. 36/2022 saranno effettuate delle rilevazioni di dati omogenee nel tempo, allo scopo di potenziare l'impatto delle misure e monitorare l'efficacia delle azioni dell'amministrazione a favore dell'uguaglianza di genere, con baseline rilevazione 2023 in riferimento alle grandezze indicate nella seguente tabella.

Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

INDICATORE	Valore di partenza	Target 1. anno	Target 2. anno	Target 3. Anno
elaborazione e pubblicazione di un bilancio di genere	Si	Implementazione cruscotto BdG Avvio rilevazione	monitoraggio	Monitoraggio
rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico				
PTA _Categoria B	1,3	1,3	1,3	1,3
PTA _Categoria C	1,4	1,4	1,4	1,4
PTA _Categoria D	1,8	1,8	1,8	1,8
PTA _Categoria EP	1,2	1,2	1,2	1,2
Docenti _PO	0,3	0,3	0,3	0,3
Docenti _PA	0,75	0,75	0,75	0,75
Docenti _RU	1	1	1	1
Docenti _RTDB	0,6	0,6	0,6	0,6
Docenti _RTDA	0,95	0,95	0,95	0,95
differenza media retribuzioni complessive (differenza tra la retribuzione media donna e retribuzione media uomo – per categoria)	<i>Differenza annua lorda in €</i>	<i>Differenza annua lorda in €</i>	<i>Differenza annua lorda in €</i>	<i>Differenza annua lorda in €</i>
PTA _Categoria EP	61,25	61,25	61,25	61,25
PTA _Categoria D5	140,10	140,10	140,10	140,10

PTA _Categoria D4	-464,92	-464,92	-464,92	-464,92
PTA _Categoria D3	-275,46	-275,46	-275,46	-275,46
PTA _Categoria D2	-232,46	-232,46	-232,46	-232,46
PTA _Categoria D1	-114,29	-114,29	-114,29	-114,29
PTA _Categoria C7	-11,52	-11,52	-11,52	-11,52
PTA _Categoria C6	-127,31	-127,31	-127,31	-127,31
PTA _Categoria C5	-62,19	-62,19	-62,19	-62,19
PTA _Categoria C4	-90,70	-90,70	-90,70	-90,70
PTA _Categoria C3	-124,33	-124,33	-124,33	-124,33
PTA _Categoria C2	-177,92	-177,92	-177,92	-177,92
PTA _Categoria C1	69,74	69,74	69,74	69,74
PTA _Categoria B6	-201,28	-201,28	-201,28	-201,28
PTA _Categoria B5	-56,90	-56,90	-56,90	-56,90
PTA _Categoria B4	-297,57	-297,57	-297,57	-297,57
PTA _Categoria B	8,14	8,14	8,14	8,14
Docenti _PO	-50,46	-50,46	-50,46	-50,46
Docenti _PA	-467,19	-467,19	-467,19	-467,19
Docenti _RU	-22,44	-22,44	-22,44	-22,44
Docenti _RTDB	-96,45	-96,45	-96,45	-96,45
Docenti _RTDA	-83,81	-83,81	-83,81	-83,81
% donne vs % uomini part time	2	2	2	2

% donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° medio giorni fruiti su base annuale	1,2	1,2	1,2	1,2
% donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale	2,2	2,2	2,2	2,2
n° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs n° medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria)	1,5	1,5	1,5	1,5
rapporto tra n° medio di giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale *	1,3	1,3	1,3	1,3
presenza di uno sportello di ascolto (sì/no) quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l'istituzione della Consigliera di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri enti	Sportello di ascolto e counseling per studenti/esse	Istituzione della figura della Consigliera di Fiducia Sportello di ascolto – implementazione rete con centro antiviolenza	si	si

Tabella 3 - Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

- l'anno di riferimento per la formazione del personale è il 2022

Il Bilancio di Genere

Il primo Bilancio di Genere dell'Università degli Studi di Teramo è stato approvato con delibere con delibere del CDA del 29 giugno 2021 e del Senato accademico del 15 giugno 2021, costituisce un importante e rigoroso strumento di analisi del contesto, in particolare della distribuzione di genere delle diverse componenti che studiano e lavorano all'interno dell'Università, nonché degli Organi di governo per il triennio 2018-2020 e pubblicato al link https://www.unite.it/UniTE/Bilancio_di_genere .

Le osservazioni riportate dal documento utilizzano l'analisi dei dati del personale accademico (docenti, ricercatori e assegnisti), del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, delle studentesse, degli studenti e dei/le dottorandi/e. L'esame dei dati disaggregati all'interno dell'Università forniscono dunque gli elementi necessari per correggere e/o intraprendere politiche orientate alla riduzione del divario di genere, configurandosi così come strumento di analisi e d'intervento allo stesso tempo. Attraverso l'adozione di una prospettiva di genere, il Bilancio di genere intende promuovere non solo gli obiettivi di equità, ma anche di efficienza ed efficacia delle politiche pubbliche, rendere trasparente ed equa l'assegnazione delle risorse, nonché aprirsi alla cittadinanza condividendo dati ed esperienze in questo ambito. Dal punto di vista dell'accountability sociale, il Bilancio di Genere è uno strumento rilevante al fine di rendicontare le azioni intraprese e le risorse utilizzate per il raggiungimento degli obiettivi strategici, nonché di acquisire consapevolezza rispetto alle responsabilità connesse alla propria funzione istituzionale.

Nella revisione annuale delle azioni positive allegate al PIAO 2023 è stato inserito, su proposta del CUG, l'obiettivo 4: Bilancio di genere con la previsione della redazione del secondo Bilancio di genere di Ateneo nell'anno 2024.

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere

L'Ateneo, con l'obiettivo di promuovere e favorire l'uguaglianza di genere nell'ambito della ricerca e dell'innovazione si è dotato del Piano per l'uguaglianza di genere, Gender Equality plan, adottato con D.R. 123/2023 e pubblicato sul sito di ateneo www.unite.it

Il Gender Equality plan, nato nell'ambito del Programma Horizon2020 dell'UE (relativo alla programmazione 2014-2020) dedicato alla ricerca, e successivamente reso più cogente per tale settore con il nuovo programma quadro della ricerca Horizon Europe (relativo alla programmazione 2021-2027), è stato inserito dalla Commissione Europea tra i requisiti per gli enti di ricerca e le Università per accedere ai contributi ai sensi del programma citato

Come suggerito dalle Linee Guida elaborate dalla CRUI, e in riferimento agli obiettivi sia di programmazione interna che della Commissione Europea, il Piano di Uguaglianza di Genere è stato organizzato in cinque aree tematiche di intervento, già segnalate dalla Commissione europea come prioritarie: 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) misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali. A queste cinque aree prioritarie è stata

aggiunta una sesta area tematica di intervento sul miglioramento e sull'implementazione della comunicazione, sia interna che esterna.

Particolare attenzione è stata dedicata alle attività di comunicazione sui temi relativi alle questioni di genere, e ad attività di supporto e formazione nei confronti dei percorsi di studio dei detenuti e detenute del Penitenziario della Città di Teramo, con cui l'Ateneo teramano ha convenzioni e progetti di collaborazione.

È stato infine inserito, per ciascuna azione, il collegamento con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, a ribadire come l'impegno per la parità di genere si inserisca nella più ampia cornice della strategia dell'Ateneo per le persone, per la sostenibilità del pianeta e per ogni forma di convivenza democratica, agli obiettivi del Piano strategico, alle azioni positive del PAP nella comune convinzione che il Piano per l'Uguaglianza di Genere non rappresenti il mero assolvimento di un adempimento burocratico, ma un piano strategico di innovazione e sviluppo dell'Ateneo.

Il documento è stato approvato dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG) nella seduta del 29 dicembre 2022 e presentato dal Gruppo di lavoro agli stakeholder interni ed esterni nella riunione del 20 febbraio 2023. Gli organi di Ateneo nelle adunanze di febbraio e marzo 2023, hanno deliberato, di approvare il Piano per l'uguaglianza di genere e con DR 123/2023 del 16/03/2023 è stato adottato e pubblicato sul sito di ateneo www.unite.it

Piano triennale delle azioni Positive

In questa sezione viene riportata una breve sintesi del PAP e dei suoi allegati, che sono parte integrante del PIAO UNITE, a cui si rinvia per i dettagli.

Le azioni proposte muovono dall'analisi di alcune aree di criticità riscontrate nel periodo di attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e dall'analisi del Bilancio di Genere (BG). Tale analisi ha consentito di individuare specifiche aree di intervento e declinare le azioni da adottare. Il processo di pianificazione operativa ha coinvolto i componenti del CUG e i responsabili degli uffici interessati, a vario titolo, nella gestione di iniziative mirate al benessere di chi opera in Ateneo (Ufficio Servizio Prevenzione e Sicurezza sul lavoro; Ufficio Welfare, Ufficio Relazioni sindacali e Pari opportunità; Ufficio Formazione, Ufficio comunicazione, etc) per 1) potenziare una cultura organizzativa che valorizzi le pluralità e l'inclusività, contro ogni discriminazione e violenza; 2) produrre politiche (e codici di condotta) a tutela della dignità e del benessere delle persone; 3) sviluppare pratiche organizzative e formative volte a sostenere il processo di inclusione, limitare le discriminazioni e valorizzare le diversità.

In coerenza con tali finalità il PAP ha previsto i seguenti ambiti di intervento:

- Ambito 1: Strategie di contrasto alla violenza di genere, alla discriminazione e promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto delle differenze
- Ambito 2: Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione e nelle progressioni di carriera;
- Ambito 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento;
- Ambito 4: Salute e benessere.

Ciascun ambito è stato declinato in azioni, sul piano operativo, per le quali sono stati definiti responsabili, obiettivi, indicatori di risultato, target e tempi.

L'aggiornamento annuale delle azioni positive per il 2024, in ragione del collegamento con il ciclo della performance previsto dalla Direttiva 2/2019, ha tenuto conto delle risultanze del monitoraggio effettuato dal CUG e dai risultati emersi dall'indagine sul benessere lavorativo e stress lavoro correlato

Il benessere organizzativo

L'Ateneo, al fine di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, valorizza il ruolo centrale del personale nella propria struttura organizzativa.

In questa prospettiva l'Ateneo ha avviato negli ultimi mesi del 2022 una raccolta dei dati per la nuova indagine di clima e benessere organizzativo, condotta dal Servizio prevenzione e protezione, con il supporto del CUG, per rilevare le percezioni del personale riguardo agli aspetti connessi al contesto organizzativo, alla qualità delle relazioni interpersonali, al lavoro agile e alle attività svolte nonché alle loro ricadute su benessere e coinvolgimento al lavoro.

L'indagine è rivolta a tutto il personale tecnico-amministrativo e docente dell'Ateneo in servizio alla data di rilevazione. Il raggiungimento di un'adeguata copertura dell'indagine è garantito dalla campagna di informazione svolta nel periodo d'avvio della rilevazione e durante la stessa. La somministrazione del questionario, batteria composta dai seguenti strumenti;

- QUESTIONARIO DI ANALISI ORGANIZZATIVA progettato riferendosi sia alle linee guida contenute nella circolare della commissione consultiva emanata il 18 novembre 2010, e le linee guida del 2017, sia sulla pluriennale esperienza di consulenza organizzativa maturata in contesti organizzativi pubblici e privati, nazionali e internazionali e appartenenti a diversificati settori merceologici, al fine di personalizzare la rilevazione dei dati sulle specifiche esigenze del cliente.
- HSE WORK-RELATED STRESS INDICATOR TOOL sviluppato in Gran Bretagna dall'Health and Safety Executive per valutare lo stress lavoro-correlato a livello organizzativo. Il test è standardizzato: nella versione in italiano è composto da 35 item divisi in 7 scale che rappresentano le dimensioni organizzative potenziali fattori di rischio stress LC. La metodologia ISPSL HSE è compatibile con le indicazioni contenute nella circolare 18/11/2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
- QUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY-MBI finalizzato alla valutazione del burnout nel personale che opera nelle istituzioni educative, risulta fondamentale per la pianificazione di interventi specifici.
- TEST MOBBING valuta la percezione del mobbing da parte del lavoratore
- QUESTIONARIO SUL LAVORO AGILE tale strumento consente di valutare i fattori ergonomici, psicologici, sociali e organizzativi collegati con un uso intensivo del lavoro da casa.

Le informazioni raccolte, inoltre, saranno utilizzate per elaborare statistiche aziendali aggregate (anonime) per un'analisi di contesto per l'edizione del secondo Bilancio di genere.

Nel secondo semestre del 2023 sono stati organizzati dal CUG incontri con la *governance* di Ateneo per la presentazione dei risultati dell'indagine e per delineare le azioni da porre in essere per il miglioramento dei servizi del personale.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Premessa e contesto normativo

Il legislatore, con la Legge 190/2012 *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione* - modificata dal D. Lgs. 97/2016, ha creato il primo sistema normativo organico di prevenzione della corruzione che persegue le seguenti finalità:

- ridurre l'opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di rilevare casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

A tal fine, ha previsto un doppio livello di intervento, nazionale e decentrato.

L'ANAC elabora i Piani Nazionali Anticorruzione (PNA), di validità triennale e sottoposti ad aggiornamenti annuali, con i quali fornisce precise indicazioni alle Pubbliche Amministrazioni per procedere all'adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), mediante i quali vengono analizzati i rischi specifici di corruzione ed individuati gli interventi organizzativi tesi a prevenirli, oggi divenuti, in forza della disciplina sul Piano Integrato di Attività e Organizzazione, la sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" dei PIAO.

La presente sottosezione è un aggiornamento annuale del PTPCT 2023-2025 e tiene conto, oltre alla normativa ivi richiamata, in particolare:

- dei decreti attuativi relativi al PIAO, quali, il D.P.R. 81/2022 e il D.M. 24 giugno 2022;
- del PNA 2022 approvato con Delibera del Consiglio dell'ANAC n. 7 del 13 gennaio 2023 e relativi allegati;
- delle delibere Anac e degli atti normativi nazionali e sovranazionali in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Il piano di Unite si allinea alle strategie e ai processi già avviati e posti in essere negli anni precedenti e ne costituisce una implementazione, dovendo gradualmente conformarsi alle numerose novità introdotte dal citato PNA 2022.

Il Piano in esame consta di due parti: una generale, l'altra speciale.

La Parte generale (e relativi n. 4 allegati) è volta a sostenere le amministrazioni pubbliche nella pianificazione e nel monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, specifica ruolo dei Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) quali coordinatori del sistema previsto dalla legge n. 190/2012, alla luce delle modifiche introdotte dal citato decreto-legge n. 80/2021 e fornisce chiarimenti e soluzioni operative in merito agli aspetti sostanziali della disciplina sul *pantouflage*.

La parte speciale (e relativi 7 allegati) si concentra invece sui contratti pubblici, ambito in cui l'Autorità riveste un ruolo di primario rilievo e a cui lo stesso PNRR dedica cruciali riforme.

L'ANAC si è soffermata su diversi profili di analisi dei contratti pubblici (in particolar modo sulla disciplina derogatoria introdotta dal legislatore per semplificare e velocizzare gli affidamenti), sulla gestione dei conflitti di interesse nella materia dei contratti pubblici, con previsioni che superano le indicazioni sul punto fornite nel PNA 2019, sulla trasparenza delle procedure e sulle gestioni commissariali.

Nello specifico del Piano di Unite, l'Ateneo fa propria l'accezione più ampia del concetto di *prevenzione della corruzione*, identificata come l'adozione di un sistema di misure finalizzato a prevenire condotte, situazioni, condizioni organizzative ed individuali – riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi, configuranti le ipotesi di reato contro la pubblica amministrazione previste dal capo I del titolo II del libro II secondo del Codice Penale.

Oggetto di attenzione sono i comportamenti che, se pur non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico, pregiudicano l'affidamento dei cittadini nella imparzialità e nella integrità dell'amministrazione, deteriorano il c.d. **valore pubblico**, da intendersi come **miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale** delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholders, dei destinatari di una politica o di un servizio.

L'Ateneo teramano, consapevole delle gravi conseguenze che hanno i fenomeni corruttivi sulla fiducia dei cittadini, intende creare un contesto sfavorevole al fenomeno, rafforzando le buone prassi a presidio dell'integrità dell'amministrazione.

Destinatari del Piano sono tutti coloro che prestano, a qualunque titolo, servizio presso l'Amministrazione (art. 1, co. 2-bis, l. 190/2012), ivi compresi i docenti e i collaboratori.

Obiettivi strategici

PREVENZIONE CORRUZIONE				
OBIETTIVI STRATEGICI 2023-2025				
AMBITO	AREA STRATEGICA DI INTERVENTO	OBIETTIVO	DECLINAZIONE OBIETTIVO	CADENZA / PREVISIONE DI REALIZZAZIONE
PREVENZIONE CORRUZIONE	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Revisione processi già mappati	Monitoraggio processi mappati.	Annuale, ove necessario
			Revisione processi mappati (ove necessario)	Annuale, ove necessario
		Mappatura processi a rischio corruzione non ancora mappati	Carta d'identità e flusso del processo "as it"	Costante con inserimento annuale nel piao
			Evidenziazione all'interno del flusso del processo degli snodi del processo in cui si annida il rischio corruttivo	Costante con inserimento annuale nel piao
			Costruzione del processo "to be" con evidenziazione all'interno del flusso del processo delle misure di prevenzione adottate per prevenire i rischi di corruzione individuati	Costante con inserimento annuale nel piao
		Gestione del rischio di corruzione	Realizzazione misure previste nel Piano di prevenzione della corruzione	costante
		Regolamentazione	Revisione criteri controlli dichiarazioni sostitutive	entro il 2025

			Definizione / revisione criteri per la verifica dell'inconferibilità e dell'incompatibilità	entro il 2025
		Informatizzazione dei processi	Individuazione processi da informatizzare ed avvio fase di analisi e di studio per attuare l'informatizzazione	entro il 2024
		Razionalizzazione misure esistenti ed eventuale introduzione di misure ulteriori	Eliminazione delle misure risultanti ultronee o superflue ed eventuale sostituzione con misure ulteriori efficaci, in particolare nelle Aree ad alto rischio di corruzione	Costante con inserimento annuale nel piao
		Consultazione dei referenti anticorruzione	Consultazioni in sede di stesura dell'aggiornamento del Piano per la prevenzione della corruzione al fine di renderlo partecipato e condiviso	annuale
	Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Monitoraggio	Monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione. Rendicontazione semestrale dei Referenti per la prevenzione della corruzione circa lo stato di attuazione delle misure, generali e specifiche, di prevenzione della corruzione previste nel Piano di competenza della struttura	semestrale

		Miglioramento flussi informativi (finalizzati a far emergere eventuali casi di maladministration)	<p>Informativa tempestiva ed immediata dei Referenti per la prevenzione della corruzione al Responsabile della prevenzione della corruzione al verificarsi di ogni eventuale profilo di rischio attuale o potenziale in materia di prevenzione della corruzione.</p>	costante, ove necessario
			<p>Assicurare il flusso informativo tra il Responsabile della prevenzione della corruzione e il Servizio ispettivo di Ateneo ogni qualvolta sia necessario</p>	costante, ove necessario
			<p>Attivazione di canali di ascolto stabili per gli stakeholder</p>	entro il 2024
		Tutela del whistleblower	<p>Aggiornamento dei soggetti interessati con le ultime novità in tema di whistleblowing</p>	annuale
		Formazione sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza	<p>Formare sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza il 100% del personale destinato ad operare nei settori maggiormente esposti al rischio corruttivo, tenuto conto dei percorsi formativi già realizzati</p>	costante

	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Formazione	Formazione/ informazione in materia di Codice di comportamento e di Codice etico	annuale
			Incontri informativi periodici di struttura relativi all'illustrazione analitica dei contenuti del Codice di comportamento, all'esame di specifiche casistiche, al monitoraggio dello stato di attuazione del Codice nella struttura	annuale
			Formazione in materia di incompatibilità, inconfiribilità, conflitto di interessi	annuale
			Aumento delle attività formative in tema di anticorruzione	annuale
			Incontri con le strutture di presentazione del contenuto del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza	annuale
		Rotazione del Personale/ misure alternative	Aggiornamento piano della rotazione già adottato	entro il 2024
		Rotazione del Personale/ misure alternative	Rotazione del personale nelle aree maggiormente esposte al rischio corruzione ove non ancora attuata/ attuazione di idonee misure alternative	annuale

		Rotazione nelle commissioni giudicatrici	Applicazione del principio della rotazione nelle commissioni giudicatrici (commissioni di esame, di gara per l'affidamento di appalti, di valutazione per le progressioni di carriera, per le assunzioni)	costante
		Benessere organizzativo	Favorire la creazione di un clima interno positivo e costruttivo e rafforzare il senso istituzionale e di appartenenza alla propria amministrazione	costante
PREVENZIONE CORRUZIONE				
OBIETTIVI STRATEGICI 2023-2025				
AMBITO	AREA STRATEGICA DI INTERVENTO	OBIETTIVO	DECLINAZIONE OBIETTIVO	CADENZA / PREVISIONE DI REALIZZAZIONE
TRASPARENZA	Attuazione trasparenza	Adempimento obblighi di pubblicazione	Realizzazione misure di trasparenza previste nel Piano di prevenzione della corruzione – Sezione trasparenza	costante
			Revisione annuale della sezione Amministrazione trasparente del sito web di Ateneo.	annuale

	Sostenibilità misure di trasparenza	Ridefinizione sistema di responsabilità in materia di trasparenza	Riesame flussi informativi che garantiscono la tempestiva attuazione degli obblighi di pubblicazione.	entro il 2025
			Identificazione di soluzioni organizzative, iter procedurali e prassi di comportamento tese a garantire il più sollecito e integrale recepimento della normativa in tema di trasparenza, privacy e accesso civico, specialmente nelle aree ad alto rischio di corruzione.	entro il 2025
			Mappatura dei flussi informativi necessari a garantire l'individuazione / l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati. Mappatura processo relativo alla pubblicazione dei dati	entro il 2026
			Completamento decentramento alle strutture interessate dell'attività di pubblicazione dei dati nelle pertinenti sottosezioni della sezione "Amministrazione trasparente"	entro il 2026

	Stakeholder engagement	Miglioramento del grado di coinvolgimento degli stakeholder	Aumentare il coinvolgimento dei portatori di interesse nelle fasi di programmazione e monitoraggio delle attività in materia di trasparenza tramite pubblicazione sul sito di Ateneo	costante
	Promozione di maggiori livelli di trasparenza	Innalzare il livello di trasparenza delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione	Revisionare annualmente la sezione Amministrazione trasparente del sito web di Ateneo.	annuale
			Individuare e pubblicare sul sito web dati ulteriori, per ciascuna area individuata nel Piano di prevenzione della corruzione come maggiormente esposta al rischio di corruzione	entro il 2025

Tabella 4 – Obiettivi strategici

Il processo di gestione del rischio di corruzione

Il processo di gestione del rischio corruzione avviene seguendo le fasi indicate dagli standard UNI ISO 31000:2010 e ISO 37001:2016 in tema di Risk management.

Le fasi di gestione del rischio sono:

- Analisi del contesto, esterno ed interno, al fine di acquisire le informazioni sulle dinamiche che influenzano l'insorgere di fenomeni di corruzione
- Identificazione, Analisi e Ponderazione del rischio per definire le priorità di intervento
- Trattamento del rischio volto ad individuare gli interventi adeguati per la mitigazione dei rischi emersi.

Fasi trasversali del processo di gestione del rischio sono:

- **La consultazione e la comunicazione:** tale fase deve coinvolgere, oltre ai soggetti interni (personale, organo politico, etc.), anche i soggetti esterni (studenti, cittadini, associazioni o altre organizzazioni portatrici di interessi collettivi, etc.) per poter acquisire suggerimenti e proposte che contribuiscano alla personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione dell'amministrazione. Invero la sottosezione in esame viene pubblicata sul sito di Ateneo per almeno giorni cinque per consentire a chiunque fosse interessato di prenderne visione e di presentare osservazioni;
- **Monitoraggio e Riesame del processo:** si rimanda alla sottosezione Monitoraggio.

Il processo di gestione del rischio, dunque, è circolare, poiché si basa sulle risultanze del ciclo precedente e sull'esperienza accumulata per adattarsi agli eventuali cambiamenti del contesto interno ed esterno.

Nei PNA, l'Autorità fornisce indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo sempre aggiornate, in particolare, così come rilevato dall'ANAC, il carattere non omogeneo delle amministrazioni richiede adattamenti e flessibilità, sia con riferimento alle fasi di analisi e valutazione dei rischi corruttivi, sia rispetto alle misure di trattamento volte a prevenire i rischi stessi.

Ciò è particolarmente vero in una organizzazione, come quella universitaria, caratterizzata da una profonda eterogeneità delle attività e dei relativi processi, nell'ambito dei quali partecipano a pieno titolo docenti e personale tecnico e amministrativo.

Ne deriva un approccio flessibile e contestualizzato alle caratteristiche e alla dimensione dell'ente soggetto alla disciplina di prevenzione degli abusi amministrativi, in cui si tiene conto delle specificità di ogni singola amministrazione, evitando la burocratizzazione degli strumenti e delle tecniche per la gestione del rischio.

In sintesi, il processo di gestione del rischio corruttivo deve essere progettato ed attuato tenendo presente le sue principali finalità, ossia favorire, attraverso misure organizzative sostenibili, il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa e prevenire il verificarsi di eventi corruttivi. Risulta pertanto auspicabile, per la stessa ANAC, non introdurre ulteriori misure di controllo bensì razionalizzare e mettere a sistema i controlli già esistenti nelle amministrazioni evitando di implementare misure di prevenzione solo formali e migliorandone la finalizzazione rispetto agli obiettivi indicati.

Contesto esterno

Facendo richiamo all'analisi del contesto esterno del presente documento, da un punto di vista della prevenzione della corruzione, si ritiene utile innanzitutto considerare le peculiarità che caratterizzano il frangente storico che ci interessa.

In particolare, da un lato, assistiamo ad una duratura crisi economica, prima a causa della pandemia da Covid19 e poi a causa delle guerre in Ucraina ed in Medio-oriente, dall'altro, proprio per contrastare gli effetti della predetta crisi, l'Unione Europea ha messo in campo milioni di euro di fondi per investimenti che l'Italia ha inteso utilizzare in base alle linee di intervento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

In un simile contesto, appare utile citare la relazione annuale sulle attività poste in essere dall'ANAC, presentata innanzi al Parlamento lo scorso 8 giugno 2023.

Ancora una volta, al centro delle preoccupazioni dell'Autorità vi sono gli ingenti fondi europei collegati all'attuazione del PNRR, nonché alle numerose deroghe che, proprio le procedure legate ai fondi PNRR, sono state adottate dal Governo e risultano meno efficienti, in termini di trasparenza e concorrenza. Taluni dubbi vengono manifestati anche in merito a talune norme presenti nel nuovo Codice degli Appalti, che sarebbero, secondo l'Autorità, foriere di rischi.

L'ANAC ricorda che spesso l'Italia è in ritardo e registra "*sprechi inaccettabili*" (si veda la presentazione alla relazione) e suggerisce che trasparenza e controllabilità siano indispensabili anche per evitare che le tante risorse cadano nelle mani della criminalità e del malaffare.

Secondo l'ANAC, la lotta alla corruzione in Italia passa attraverso i *whistleblowers*, i quali, "*con coraggio e senso del dovere, nel pubblico come nel privato, segnalano gli illeciti di cui vengono a conoscenza sul posto di lavoro*", i Responsabili per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il contrasto al conflitto di interessi, l'impiego delle piattaforme di approvvigionamento digitale ed all'uso di procedure automatizzate, nonché una programmazione chiara ed efficiente delle attività delle PA, grazie allo strumento del PIAO.

Ciò che viene chiesto davvero è un cambiamento culturale e una maggiore professionalità e competenza dei dipendenti pubblici e privati che si occupano di appalti. Segnali positivi in tal senso derivano dalla costante risalita del nostro Paese nella classifica mondiale della percezione della corruzione, oggi posizionato vicino agli altri Stati europei.

Tutti questi temi sono stati posti dall'ANAC al centro del PNA 2022-2024, che ha orientato le PA nella predisposizione della sottosezione del PIAO relativa ai rischi corruttivi e alla trasparenza.

Ciò detto, è altrettanto utile riportare i dati ufficiali sulla criminalità nella Regione Abruzzo, partendo dalla relazione semestrale della Direzione Investigativa Antimafia (DIA) relativa al secondo semestre 2022, secondo cui il territorio abruzzese è esposto all'ingerenza delle tradizionali organizzazioni mafiose provenienti dalle Regioni limitrofe, dotate di una spiccata capacità di permeare il tessuto socio-economico, come peraltro confermato dalle evidenze giudiziarie del semestre in esame.

In particolare, mentre sulla fascia costiera le manifestazioni delinquenziali sono di maggiore impatto sul piano della percezione della sicurezza, a causa di gruppi criminali pugliesi e stranieri (perlopiù albanesi e maghrebini), nonché gruppi criminali di etnia rom, dediti a reati predatori, allo sfruttamento della

prostituzione e al traffico e spaccio di stupefacenti, l'area appenninica interna risulterebbe più esposta a fenomeni di infiltrazione nel tessuto economico da parte di proiezioni criminali laziali e campagne attive nel riciclaggio dei proventi illeciti in settori quali **appalti pubblici**, trasporti, smaltimento dei rifiuti, costruzioni edili, fornitura di calcestruzzo e materiali inerti, grande distribuzione e ristorazione.

A tal proposito, il fenomeno criminale rilevato più di recente e che ha destato maggiore allarme, è costituito dalla presenza della *'ndrangheta*, la cui attività si inserisce nel circuito economico-produttivo abruzzese per attrarre taluni imprenditori e professionisti locali disponibili a "ripulire" le ingenti ricchezze illecite.

Contesto interno

Rinviano alla descrizione del contesto interno del presente documento, in questa sede è opportuno individuare i soggetti che, all'interno dell'Ateneo, intervengono nel sistema della prevenzione della corruzione:

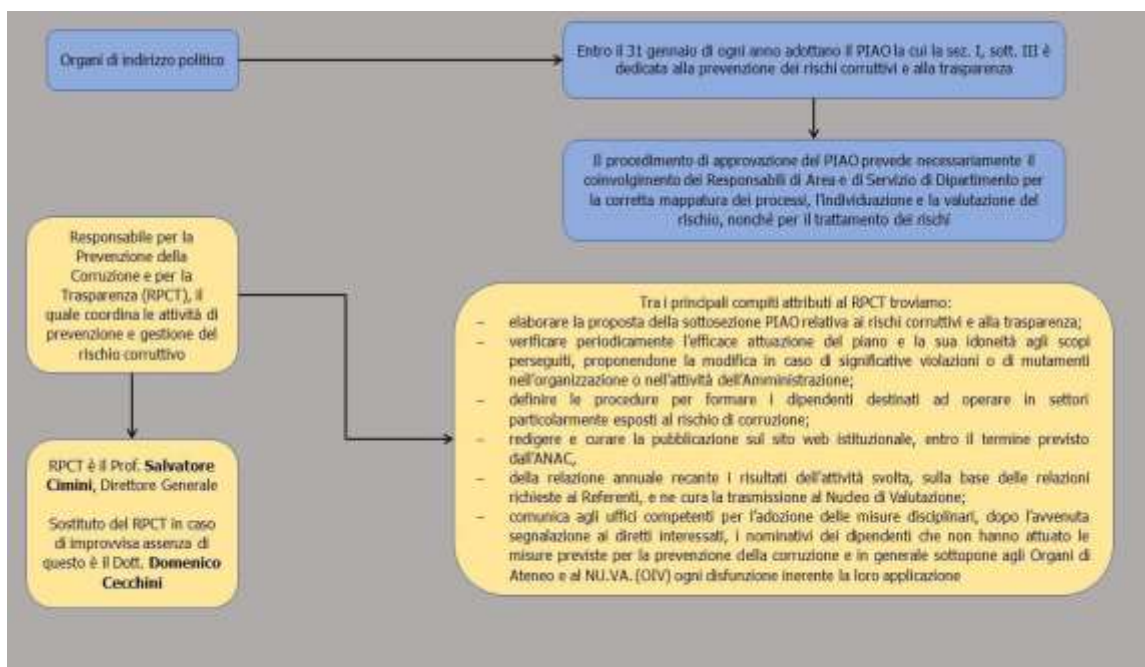


Figura 4 - Attori del sistema anticorruzione

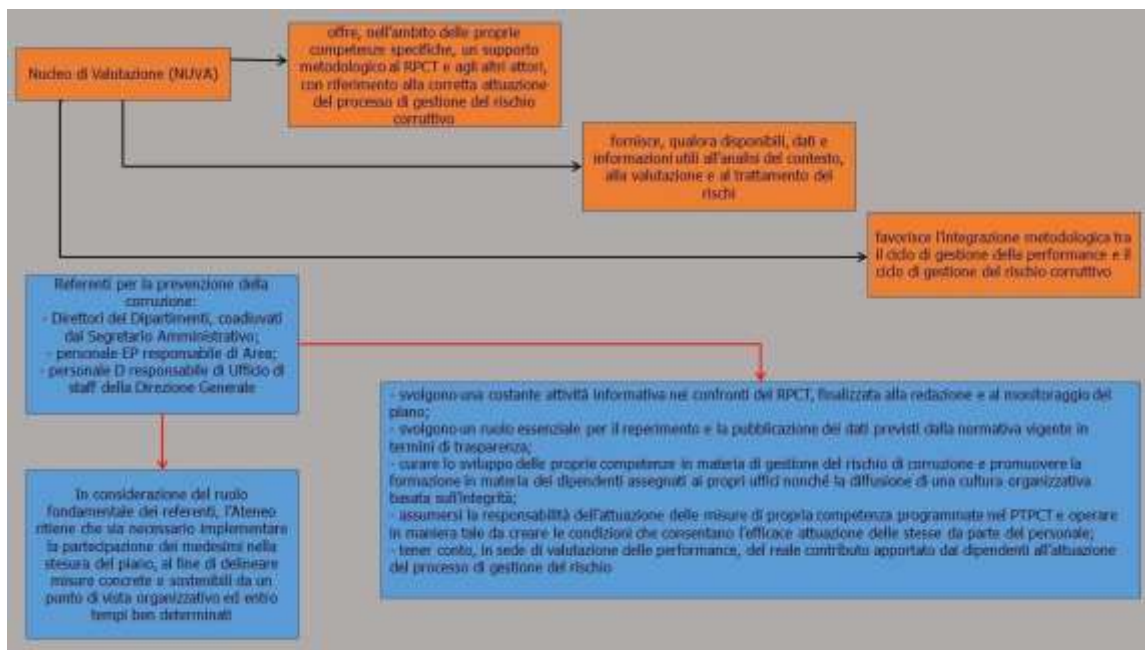


Figura 5 - Attori del sistema anticorruzione

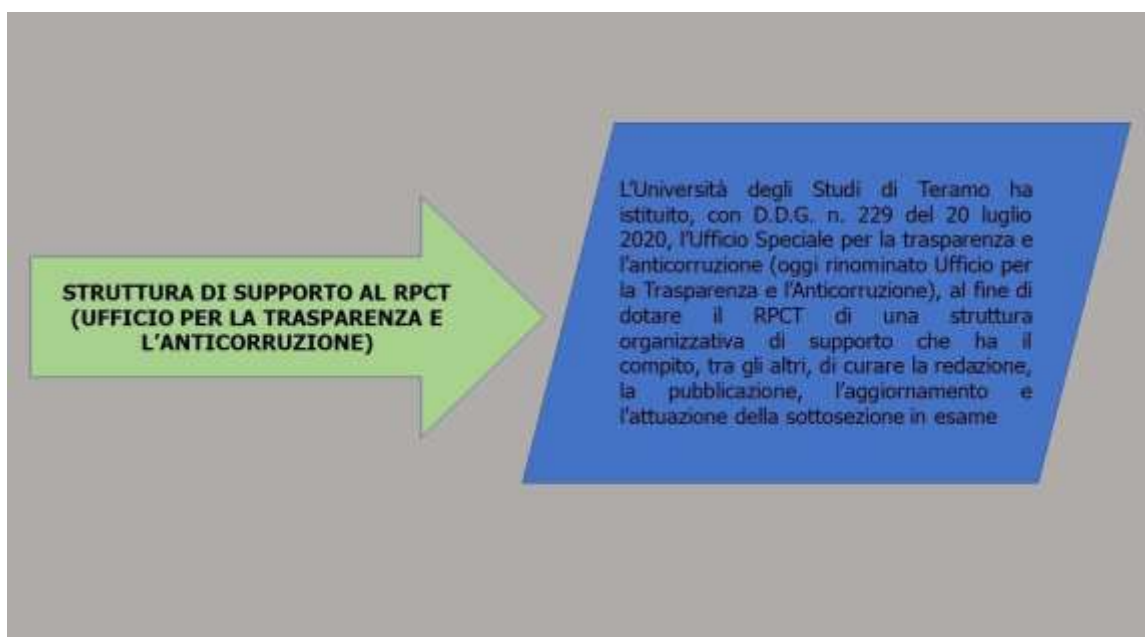


Figura 6 - Attori del sistema anticorruzione

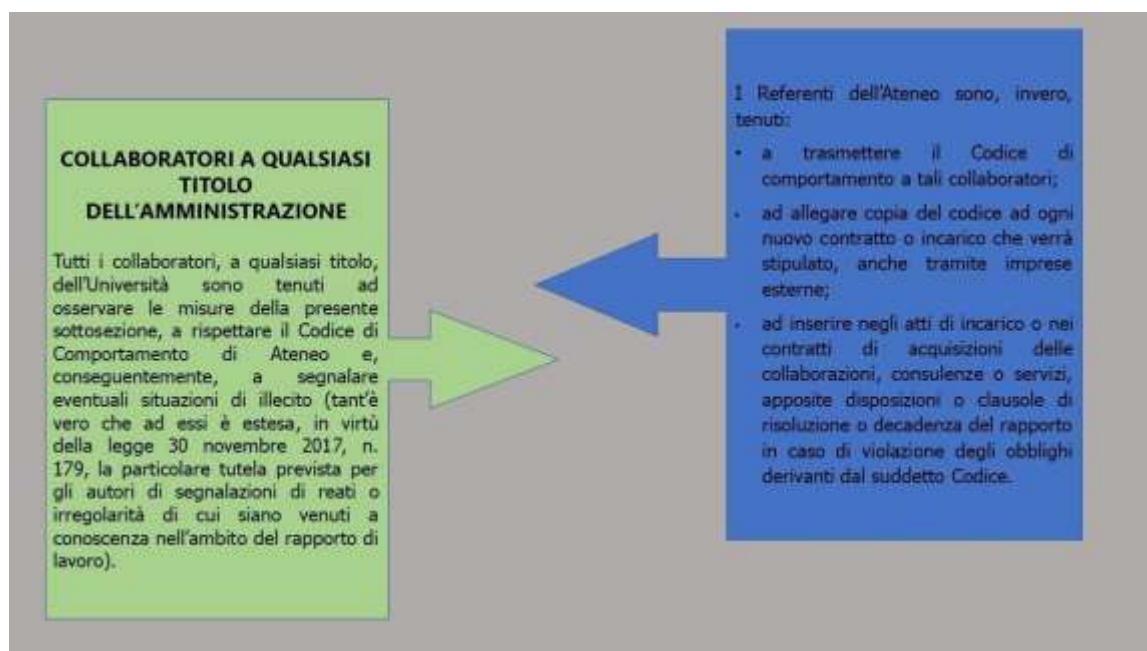


Figura 7 - Attori del sistema anticorruzione

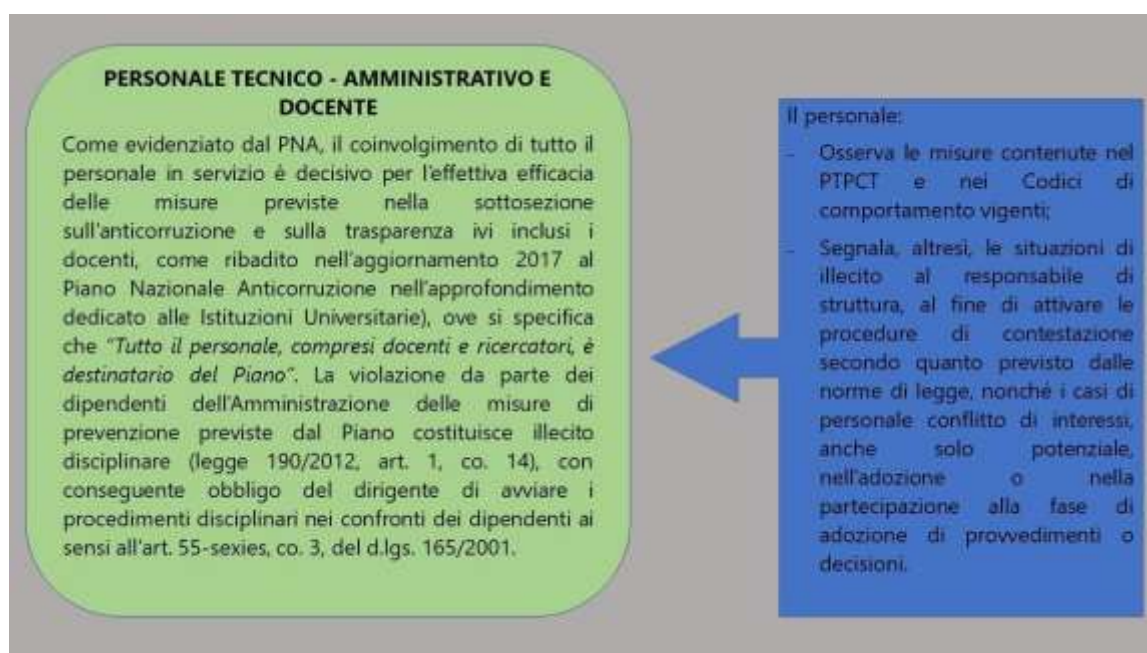


Figura 8 - Attori del sistema anticorruzione



Figura 9 - Attori del sistema anticorruzione



Figura 10 - Attori del sistema anticorruzione

Mappatura dei processi

Il punto di partenza per uno svolgimento corretto del ciclo di gestione del rischio è l'identificazione e la definizione di un elenco dei processi svolti dall'organizzazione e riferiti a tutta la sua attività.

I singoli processi, poi, dovranno essere esaminati nel dettaglio attraverso la descrizione delle attività, delle fasi e delle azioni che li compongono. La descrizione dovrà contenere anche l'indicazione dei soggetti che hanno la responsabilità complessiva del processo e dei soggetti che svolgono ogni singola attività.

In tal modo possono individuarsi quei comportamenti o quei fatti che, verificandosi all'interno dei processi di pertinenza dell'Amministrazione, concretizzano il fenomeno corruttivo.

Questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione.

L'identificazione dei rischi deve includere tutti gli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi.

In una logica di miglioramento continuo, nei prossimi anni, si procederà gradualmente ed aggiornare le mappature esistenti e ad affinare la metodologia utilizzata fino a pervenire ad un'analisi più dettagliata delle attività, anche attraverso l'acquisizione di un software specifico.

Le mappature dei processi ad oggi elaborate sono consultabili nell'allegato *Mappature 1* del presente documento.

A tal proposito, alla luce del PNA 2022-2024, l'Ateneo ha proceduto con le mappature dei processi collegati alla performance e all'utilizzo dei fondi PNRR ai fini della valutazione del rischio corruttivo.

Aree di rischio specifiche delle università

L'ANAC, nell'aggiornamento del 2017 al PNA 2016, ha dedicato una sezione del Piano ai rischi specifici delle Università.

L'Autorità ha centrato l'attenzione, in particolare su:

- ricerca: a causa di una disciplina di legge frastagliata e di una pluralità di fondi di finanziamento, il rischio di maladministration viene favorito da una scarsa pubblicizzazione dei bandi e dei criteri di valutazione dei progetti, oltre che da potenziali situazioni di conflitto di interesse che investono i valutatori dei risultati della ricerca;
- **reclutamento a livello locale dei professori**: le procedure di chiamata dei docenti possono essere inficiate da situazioni di nepotismo. Già la normativa nazionale prevede una specifica ipotesi di vera e propria incandidabilità alla procedura selettiva, relativamente ai procedimenti per la chiamata dei professori e dei ricercatori universitari e per il conferimento degli assegni di ricerca, nonché di contratti a qualsiasi titolo erogati dall'ateneo, stabilendo che non possono partecipare "coloro che abbiano un grado di parentela o di affinità, fino al quarto grado compreso, con un professore appartenente al dipartimento o alla struttura che effettua la chiamata ovvero con il rettore, il direttore

- generale o un componente del consiglio di amministrazione dell'ateneo";* tuttavia, è necessario garantire in ogni caso l'imparzialità e la competenza dei componenti delle commissioni giudicatrici;
- **esternalizzazione di attività:** tale pratica può esporre la gestione di risorse pubbliche a fenomeni di corruzione, pertanto, è opportuno sia monitorata sin dalla sua fase originaria;
 - **procedimenti disciplinari:** in forza dell'art. 10 L. 240/2010 la competenza dei procedimenti disciplinari viene decentrata presso ogni singola università, con evidente rischio di parzialità del collegio di disciplina, qualora fosse composto da soli membri interni;
 - **spin-off universitari:** anche in questo caso il rischio principale consiste nel potenziale conflitto di interesse 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 spin-off, soprattutto nei casi in cui questi ultimi gestiscano ingenti risorse economiche e importanti contratti e collaborazioni commerciali.

Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio che, a sua volta, si articola nelle seguenti fasi:

- identificazione;
- analisi;
- ponderazione.

Identificazione del rischio

L'identificazione dei rischi, o meglio degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di generare una lista completa dei rischi, mirando ad identificare tutti gli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi, individuando quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza ed in cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

Considerato che nell'attività in esame risulta fondamentale il coinvolgimento della struttura organizzativa, posto che i responsabili delle strutture / dei processi possono facilitare l'identificazione degli eventi rischiosi, si è proceduto a coinvolgere nell'attività di identificazione dei rischi i responsabili delle strutture, sotto il coordinamento del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, al fine di individuare eventuali eventi rischiosi non rilevati dai responsabili degli uffici ed integrare, ove necessario, il registro dei rischi.

Ai fini dell'identificazione dei rischi è necessario:

- definire l'oggetto di analisi;
- utilizzare opportune tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative;
- individuare i rischi associabili all'oggetto di analisi e formalizzarli nel PTPCT.

Definizione dell'oggetto di analisi

L'oggetto di analisi può essere definito con livelli di analiticità - e quindi di qualità - progressivamente crescenti, potendo coincidere con l'intero processo o con le singole attività di cui si compone il processo.

Al riguardo, ritenendo la gestione dei rischi attività strategica e di notevole rilievo per l'Amministrazione, si è scelto di seguire la soluzione di maggiore rigore, sviluppando l'identificazione dei rischi al livello più avanzato.

Ai fini del presente Piano, infatti, l'attività di identificazione dei rischi è stata sviluppata con elevato livello di dettaglio, individuando come oggetto di analisi le singole attività del processo.

Il riferimento alle singole attività del processo è stato seguito in tutti quei casi in cui gli eventi rischiosi a livello di processo sono molteplici e il loro trattamento richiede misure differenziate e azioni di monitoraggio specifiche e, in ogni caso, per i processi per i quali è stata già rilevata un'esposizione al rischio corruttivo elevata.

In una logica di miglioramento continuo, nei prossimi anni si procederà a realizzare un ulteriore miglioramento del dettaglio dell'analisi, mirando a definire l'oggetto di analisi con livelli di analiticità crescenti per tutti i processi.

Selezione delle tecniche e delle fonti informative

Per l'identificazione dei rischi è stata utilizzata una pluralità di tecniche e di fonti informative tra cui:

- le risultanze dell'analisi del contesto interno e esterno realizzate nelle fasi precedenti;
- le risultanze dell'analisi della mappatura dei processi;
- l'analisi di casi di corruzione, di casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell'amministrazione o in altre amministrazioni o enti che possono emergere dal confronto con realtà simili;
- confronti con i responsabili delle strutture o il personale che abbia conoscenza diretta dei processi e delle relative criticità;
- le segnalazioni (tramite il canale del whistleblowing o tramite altra modalità);
- i confronti (benchmarking) con Amministrazioni simili;
- il registro di rischi realizzato da altre Amministrazioni, simili per tipologia e complessità organizzativa.

Identificazione e formalizzazione dei rischi

Gli eventi rischiosi, individuati utilizzando le fonti informative disponibili, sono stati formalizzati e documentati nel Registro dei rischi allegato al presente Piano. -*Anticorruzione 2*

Per ogni processo ritenuto a rischio è stato individuato almeno un evento rischioso.

A seconda del livello di analiticità della mappatura dei processi la struttura del Registro degli eventi rischiosi è più o meno analitica, giungendo a far corrispondere gli eventi rischiosi alle singole fasi / attività del processo.

Gli eventi rischiosi, specifici del processo nel quale sono stati rilevati, sono stati riportati ed adeguatamente descritti nel Registro dei rischi.

Analisi del rischio

L'analisi del rischio mira ad analizzare le cause e le fonti del rischio, le conseguenze positive e negative e le probabilità di accadimento di tali conseguenze, anche sulla base dell'efficacia e dell'efficienza dei controlli, al fine di fornire un input alla valutazione dei rischi ed alle decisioni relative ai metodi di trattamento più adeguati.

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo:

- comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei fattori abilitanti della corruzione;
- stima del livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

Analisi dei fattori abilitanti

L'analisi è essenziale al fine di comprendere i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione.

L'analisi dei fattori abilitanti consente di individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci per prevenire i rischi.

I fattori abilitanti possono essere, per ogni rischio, molteplici e combinarsi tra loro.

Si riepilogano di seguito i principali fattori abilitanti individuati:

- mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli);
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- mancata attuazione del principio di separazione tra politica e gestione.

Stima del livello di esposizione al rischio

Il processo di valutazione dei rischi si focalizza prima sui rischi inerenti e successivamente, dopo lo sviluppo di adeguate risposte al rischio, sui rischi residui.

Il *rischio inerente* è il rischio che grava su un'organizzazione in assenza di qualsiasi azione in grado di alterare la probabilità e/o l'impatto del rischio stesso. In sintesi, rappresenta l'impatto lordo di un fattore di rischio e, cioè, la massima perdita realizzabile in seguito al suo manifestarsi e alla mancanza di azioni tese a limitarne gli effetti.

Il *rischio residuo* è il rischio che rimane dopo la risposta al rischio, cioè dopo l'effettiva implementazione delle azioni tese alla mitigazione del rischio inerente.

Rischio inerente

La stima del livello di esposizione al rischio prevede:

- la scelta dell'approccio valutativo;
- l'individuazione dei criteri di valutazione;
- la rilevazione dei dati e delle informazioni;
- la formulazione di un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

L'analisi del livello di esposizione deve avvenire rispettando tutti i principi guida richiamati nel PNA 2019, nonché un criterio generale di prudenza, in base al quale è da evitare la sottostima del rischio che non permetterebbe di attivare le opportune misure di prevenzione.

a) Scelta dell'approccio valutativo

L'approccio utile per stimare l'esposizione ai rischi può essere qualitativo, quantitativo o misto.

Per stimare l'esposizione ai rischi si è applicata una nuova metodologia di valutazione del rischio, individuata secondo le indicazioni di cui all'Allegato 1 al PNA 2019, seguendo un approccio qualitativo, in base al quale l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri, senza rappresentazione finale in termini numerici.

b) Individuazione dei criteri di valutazione

I criteri in base ai quali effettuare la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi sono stati tradotti operativamente in indicatori di rischio (*key risk indicators*) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività.

Si riportano di seguito gli indicatori del livello di rischio individuati per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi:

- pressioni interne e/o esterne (livello di interesse): la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- grado di discrezionalità del responsabile dell'attività: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo / nell'attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi, nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;
- opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del Piano: la scarsa collaborazione può segnalare poca attenzione alla prevenzione della corruzione;
- grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi;
- livello di efficacia delle misure di trattamento implementate: incidenza effettiva sulla mitigazione del livello del rischio.

c) Rilevazione dei dati e delle informazioni

Le informazioni necessarie ad esprimere un giudizio motivato sui criteri in base ai quali effettuare la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi sono state rilevate attraverso forme di autovalutazione da parte dei Responsabili delle unità organizzative coinvolte nello svolgimento del processo (c.d. *self assessment*).

Si è chiesto ai Responsabili di struttura di esplicitare la motivazione del giudizio espresso e di fornire delle evidenze a supporto.

Per consentire una valutazione meno autoreferenziale e una stima più accurata e per rendere più solida la motivazione del giudizio, infatti, le valutazioni devono essere sempre supportate da dati oggettivi, salvo documentata indisponibilità degli stessi.

Dati oggettivi per la stima del rischio possono essere:

- dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'amministrazione, ovvero le sentenze passate in giudicato, i procedimenti in corso, e i decreti di citazione a giudizio riguardanti:
 - i reati contro la PA;
 - il falso e la truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate all'amministrazione (artt. 640 e 640 bis c.p.);
 - i procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti);
 - i ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici;
- le segnalazioni pervenute, nel cui ambito rientrano quelle ricevute tramite procedure di whistleblowing, e quelle pervenute dall'esterno dell'amministrazione o pervenute in altre modalità;
- reclami e risultanze di indagini di *customer satisfaction*, che possono indirizzare l'attenzione su possibili malfunzionamenti o sulla malagestione di taluni processi organizzativi;
- ulteriori dati in possesso dell'amministrazione (es. rassegne stampa, ecc.).

La rilevazione dei dati e delle informazioni necessarie ad esprimere un giudizio motivato sui criteri di cui al punto precedente è coordinata dal RPC.

d) Misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio sintetico

Per la misurazione e valutazione del livello di esposizione al rischio si è seguita un'analisi di tipo qualitativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni, rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi (*scoring*).

Partendo dalla misurazione dei singoli indicatori si è pervenuti ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio, che ha lo scopo di fornire una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all'oggetto di analisi (processo / attività o evento rischioso).

Per ogni oggetto di analisi (processo / attività o evento rischioso) e tenendo conto dei dati raccolti, si è proceduto alla misurazione di ognuno dei criteri sopra indicati.

Per la misurazione si è utilizzata una scala di misurazione ordinale (alto – medio - basso).

Ogni misurazione è adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte.

Nel condurre la valutazione complessiva ci si è ispirati ai seguenti criteri - guida:

- nel caso in cui, per un dato oggetto di analisi (es. processo), siano ipotizzabili più eventi rischiosi aventi un diverso livello di rischio, far riferimento al valore più alto nello stimare l'esposizione complessiva del rischio;
- evitare che la valutazione complessiva del livello di rischio associabile all'unità oggetto di riferimento sia la media delle valutazioni dei singoli indicatori, facendo prevalere il giudizio qualitativo rispetto ad un mero calcolo matematico.

All'esito dell'attività di autovalutazione compiuta dai Responsabili di struttura, il RPC procede a vagliare le valutazioni dei Responsabili per analizzarne la ragionevolezza, al fine di evitare che una sottostima del rischio porti a non attuare azioni di mitigazione.

Nel dubbio, si deve ricorrere al criterio generale di prudenza.

Rischio residuo

Il rischio residuo è l'entità del rischio dopo aver considerato l'impatto della riduzione del rischio tramite i controlli.

Determinato il rischio inerente, la valutazione del rischio procede con l'identificazione e la catalogazione dei controlli e dei processi in atto per mitigarlo.

È importante identificare l'attività di mitigazione praticata, anche se non documentata e/o se non è neppure la migliore in assoluto.

Stabilire un livello di tolleranza al rischio è fondamentale per la determinazione dei costi/benefici e della necessità di ulteriori investimenti in procedure e controlli anti-corruzione.

- I controlli più comuni applicati ai rischi sono:
- controlli generali (a livello complessivo) / controlli su schemi specifici (a livello di processo);
- controlli preventivi / controlli successivi (ispettivi).

Identificare/ valutare i controlli sui rischi

Valutare i controlli di mitigazione del rischio può essere uno strumento per determinare i rischi residui.

Esistono molti modi differenti per valutare e comunicare l'efficacia dei controlli di mitigazione.

Una scala qualitativa semplice potrebbe essere utilizzata per classificare tutti i controlli che mitigano un rischio o schema, valutando se sono:

- efficaci/basso rischio, parzialmente efficaci/rischio medio o inefficaci/alto rischio;
- molto efficaci/rischio molto basso, efficaci/basso rischio, parzialmente efficaci/medio rischio, scarsamente efficaci/ad alto rischio e inefficaci/rischio molto elevato.

In alternativa, potrebbe essere utilizzata una scala quantitativa con punteggi applicati ad ogni schema di corruzione identificato.

È importante coinvolgere solo quegli individui che hanno familiarità con il controllo o con il processo valutato, inclusi i titolari del processo stesso.

Di seguito, la scala qualitativa predisposta per la misurazione dei controlli di mitigazione (su 3 livelli).

Tabella 5 - Scala dei controlli

SCALA PER LA MISURAZIONE DEI CONTROLLI		
Categorie qualitative	Categorie numeriche	Valutazione del controllo sul rischio
Buono/Efficace	3	Basso
Abbastanza efficace	2	Medio
Scarso/Inefficace	1	Alto

Per la valutazione del rischio residuo viene utilizzata la stessa scala qualitativa.

Se un'attività è valutata con un alto rischio inerente e non sono stati identificati controlli efficaci per mitigare lo schema di rischio, la valutazione del controllo sul rischio è elevata e il rischio residuo, di conseguenza, rimane altrettanto elevato; viceversa nell'ipotesi opposta.

Per la valutazione dei controlli esistenti e la relativa determinazione del rischio residuo, si è applicato il metodo previsto dal Global Compact.

Di seguito, la scala utilizzata per la valutazione dell'affidabilità dei controlli interni ai fini della misurazione del rischio residuo.

Tabella 6 – Scala di efficacia dei controlli

SCALA DI VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA DEI SISTEMI DI CONTROLLO		
Punteggio	Valutazione	Descrizione
5	Alta	Il sistema di controllo applicato è molto efficace
4	Medio – alta	Il sistema di controllo applicato è efficace
3	Media	Il sistema di controllo applicato riduce solo in parte il rischio
2	Medio-bassa	Il sistema di controllo applicato interviene solo in alcuni casi
1	Bassa	a) Esistono sistemi di controllo ma non sono efficaci b) Non esistono dei sistemi di controllo

Di seguito, la scala di valutazione del rischio residuo (quale combinazione della valutazione del rischio inerente e dell'affidabilità dei controlli):

Tabella 7 – Scala di valutazione del rischio residuo

SCALA DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO RESIDUO		
Valutazione rischio inerente	Valutazione efficacia dei controlli	Valore rischio residuo
Alto	Medio -alta	Medio
Alto	Media	Medio –alto o Medio
Alto	Medio – bassa	Medio –alto
Alto	Bassa	Alto
Medio – alto	Alta	Medio – basso
Medio – alto	Medio – alta	Medio o Medio - basso
Medio – alto	Media	Medio o basso
Medio – alto	Medio – bassa	Medio
Medio – alto	Bassa	Medio - alto
Medio	Alta	Basso
Medio	Medio -alta	Basso
Medio	Media	Medio – basso o basso
Medio	Medio – bassa	Medio – basso
Medio	Bassa	Medio
Medio – basso	Alta	Basso
Medio – basso	Medio -alta	Basso
Medio – basso	Media	Basso
Medio – basso	Medio – bassa	Medio – basso o basso
Medio – basso	Bassa	Medio – basso
Basso	Alto-medio-bassa	Basso

Ponderazione del rischio

Una volta analizzati e misurati i controlli interni esistenti e misurato il rischio residuo (quale combinazione del rischio inerente e dei controlli interni esistenti), si procede a compilare la graduatoria dei valori e ad effettuare la ponderazione ed analisi comparativa dei valori e definizione delle priorità di intervento.

Si è a tal fine predisposta apposita tabella riepilogativa in cui viene riportata la posizione nella graduatoria del livello di rischio, la posizione della priorità attribuita all'intervento, il motivo dell'attribuzione della priorità.

Trattamento del rischio

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione sulle priorità di trattamento. Le misure possono essere *generali* o *specifiche*; *oggettive* e *soggettive*.

Le misure *generali* intervengono in maniera trasversale sull'intera Amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le misure *specifiche* vengono individuate per agire in maniera puntuale su particolari rischi.

Le misure *oggettive* hanno carattere organizzativo ed incidono sul funzionamento della pubblica amministrazione; le misure *soggettive* hanno carattere comportamentale e si propongono di innalzare il livello di integrità al fine di evitare una più vasta serie di azioni devianti e contrari all'interesse pubblico.

A garanzia dell'efficacia delle misure, vanno individuati i soggetti attuatori e vanno precisate le modalità di esecuzione e di monitoraggio con i relativi termini.

Le misure generali e le misure specifiche sono contenute negli allegati *Anticorruzione 1 e 3* al presente piano e vanno considerati parte integrante di esso.

Misure generali

Di seguito si riferiscono le misure indicate dalle disposizioni di legge e ribadite nei PNA, nonché dall'Atto di indirizzo MIUR n. 39 del 14/05/2018. Le misure generali di prevenzione della corruzione, adottate dall'Ateneo, sono dettagliatamente descritte nell'allegato *Anticorruzione 1* al presente Piano, cui si rinvia.

Adempimenti relativi alla trasparenza

La trasparenza è lo strumento principe per la promozione dell'integrità e per lo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

L'accessibilità totale alle informazioni riguardanti l'organizzazione e l'attività dell'Ateneo, infatti, costituisce una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione, in quanto favorisce il controllo sull'utilizzo delle risorse pubbliche e sul perseguimento dei fini istituzionali.

Il legislatore, ben consapevole dell'importanza della trasparenza, ha introdotto nel nostro ordinamento anche l'accesso civico cosiddetto *generalizzato*, ispirato al *Freedom of information Act* (FOIA) ed esistente in

numerosi altri ordinamenti. In base a tale previsione chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti.

A seguito della riforma, dunque, i cittadini possono avvalersi dei seguenti strumenti di accesso: -accesso ai sensi della legge 241/1990, riconosciuto ai portatori di *un interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso* (art. 22, c. 1, lett. b);

- -accesso civico semplice, che consente a chiunque, senza indicare motivazioni, il diritto di richiedere ad una pubblica amministrazione documenti, informazioni e dati nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione;
- -accesso civico generalizzato, che consente a chiunque, senza indicare motivazioni, il diritto di accedere ai dati e ai documenti ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione.

L'Università degli Studi di Teramo ha adottato le misure organizzative necessarie ad assicurare l'efficacia degli istituti dell'accesso civico semplice e dell'accesso civico generalizzato, pubblicando, nella sezione Amministrazione trasparente, le informazioni relative alle modalità di esercizio di tale diritto.

In ottemperanza alle previsioni normative e alle indicazioni provenienti dall'Authority anticorruzione, l'Ateneo ha inoltre costituito il **Registro degli accessi**, per consentire la tracciabilità delle richieste e la relativa trattazione.

Codice di Comportamento

Le amministrazioni adottano un proprio codice di comportamento che, in una logica di pianificazione a cascata propria della L. 190/2012, integra e specifica il codice generale nazionale.

Il codice nazionale (D.P.R. 62/2013) ha natura regolamentare e definisce i doveri minimi che i dipendenti pubblici e gli altri destinatari del codice sono tenuti ad osservare al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità, servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

La gran parte delle disposizioni del codice nazionale ha carattere generale e di principio ed è applicabile a tutte le amministrazioni. Si tratta di disposizioni riferibili ad una figura tipica di pubblico funzionario tenuto al rispetto di quei doveri indipendentemente dall'amministrazione presso cui presta servizio.

Le amministrazioni sono poi chiamate a definire, con un proprio codice, i doveri di comportamento alla luce della realtà organizzativa e funzionale della propria amministrazione, dei suoi procedimenti e processi decisionali. In tal modo si tende a rafforzare il rispetto dei doveri costituzionali, il recupero dell'effettività della responsabilità disciplinare e del collegamento con il sistema intero di prevenzione della corruzione.

Ciò, naturalmente, assume particolare connotazione nelle Università, in cui convivono personale docente e amministrativo ed in cui, per molto tempo, si è erroneamente ritenuto che il Codice di comportamento fosse rivolto al solo personale non docente.

I codici di comportamento delle singole amministrazioni, nell'integrare e specificare le regole del codice generale, non possono scendere al di sotto dei «doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare». In tal senso si è espresso anche il Consiglio

di Stato nel parere 21 febbraio 2013 n. 97, reso sullo schema di DPR recante “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”, chiarendo che «*i codici di comportamento delle singole amministrazioni possono integrare e specificare le regole del Codice, ma non attenuarle*».

Con riferimento al rilievo giuridico del codice di comportamento, sia nazionale che di amministrazione, la nuova formulazione dell’art. 54, introdotta dalla legge 190/2012, prevede chiaramente che la violazione dei doveri ivi contenuti è fonte di responsabilità disciplinare. Ciò rappresenta una importante novità rispetto alle precedenti disposizioni che si limitavano a prevedere indirizzi affinché i principi del codice venissero coordinati con le previsioni dei contratti collettivi in materia di responsabilità disciplinare, lasciando a questi ultimi il compito di definire le conseguenze giuridiche delle violazioni.

Si segnala che l’Ateneo nel corso del 2023 ha proceduto all’approvazione delle modifiche al Codice di comportamento in adeguamento alle normative nazionali e sovranazionali più recenti.

Rotazione del personale

La rotazione *ordinaria* del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una delle misure organizzative più importanti tra quelle previste dal PNA. La ratio posta alla base della misura è quella di evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita, a causa del consolidarsi di situazioni di privilegio, per ottenere un vantaggio illecito.

L’applicazione della suddetta misura può, talvolta, presentare profili di estrema problematicità in relazione alla imprescindibile specializzazione professionale ed all’infungibilità di alcune figure, anche in considerazione del loro ridotto numero. Pertanto, la *job rotation* non può essere applicata acriticamente ed in modo generalizzato a tutte le posizioni lavorative, ma deve essere orientata a garantire il buon andamento e la continuità dell’azione amministrativa e ad assicurare la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di specifiche attività, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico.

Ove non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione della corruzione, lo stesso PNA 2016 ne consente la non applicazione, a condizione che vengano adottate altre misure di natura preventiva in grado di produrre effetti analoghi.

La rotazione *straordinaria* del personale è misura da applicare in caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. Ha carattere cautelare e non punitivo, perché è tesa a garantire che, nell’area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare, siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo.

Da ciò, la necessità di prevedere nei codici di comportamento l’obbligo per il dipendente di comunicare all’amministrazione la sussistenza, a suo carico, di provvedimenti di rinvio a giudizio.

Di seguito i criteri a cui l’Università degli Studi di Teramo si attiene per effettuare la rotazione:

Uffici da sottoporre a rotazione

Le misure di rotazione vengono applicate nelle aree individuate ad alto e a medio rischio corruzione dal presente Piano.

A tal fine vengono considerati, innanzitutto, gli uffici maggiormente esposti al rischio di corruzione per poi considerare gli uffici con un livello di esposizione al rischio più basso.

Sono suscettibili di essere sottoposti a rotazione tutti i dipendenti di ruolo titolari di posizione organizzativa ed i dipendenti cui sono conferiti incarichi di responsabilità di servizio e/o di procedimento che possono, con il proprio comportamento illecito, incidere sul risultato dell'azione amministrativa.

Programmazione pluriennale della rotazione - Gradualità della rotazione

Tenuto conto dell'impatto che la rotazione ha sull'intera struttura organizzativa, la rotazione viene programmata su base pluriennale, tenendo in considerazione i vincoli soggettivi e oggettivi, sulla base delle aree a rischio corruzione e al loro interno degli uffici maggiormente esposti a fenomeni corruttivi, secondo un criterio di gradualità per mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria.

Il criterio della gradualità implica che le misure di rotazione riguardino, in primo luogo, i responsabili dei procedimenti nelle aree a più elevato rischio di corruzione con priorità per i soggetti che non sono stati destinatari di provvedimenti di rotazione.

La misura della rotazione viene applicata ai responsabili del procedimento nelle aree ad alto e a medio rischio corruzione con una periodicità non inferiore a 4 anni e, in casi specifici, anche inferiore a 4 anni.

Allo scopo di evitare che la rotazione determini un repentino depauperamento delle conoscenze e delle competenze complessive dei singoli uffici interessati, si procede a programmare in tempi diversi, non simultanei, la rotazione dell'incarico di Responsabile di Area e del Responsabile di un ufficio della medesima Area.

Rotazione del personale non dirigenziale

La rotazione ordinaria del personale non dirigenziale può essere effettuata o all'interno dello stesso ufficio o tra uffici diversi nell'ambito dell'amministrazione.

Per favorire la rotazione tra i propri funzionari, si prevede una procedura di interpello per individuare candidature a ricoprire ruoli di posizione organizzativa e di alta professionalità.

Criteri di rotazione del personale titolare di posizione organizzativa

La rotazione verrà attuata ai titolari di posizione organizzativa che alla scadenza avranno maturato 6 anni ininterrotti nel medesimo incarico di responsabilità nei settori ad alto e a medio rischio corruzione.

Nel computo del termine non si tiene conto dei periodi che comportino un'assenza dal lavoro inferiore a sei mesi.

Al titolare di posizione organizzativa, al quale viene conferito il nuovo incarico, dovrà essere garantito adeguato affiancamento utilizzando professionalità interne.

Con Disposizione del Direttore Generale viene adottato il Piano di rotazione per portare a conclusione il processo di rotazione del personale di categoria EP (elevata professionalità) nelle aree ad alto e a medio rischio corruzione individuate nel presente PTPCT, sulla base dei criteri e delle linee guida qui indicati.

Criteri di rotazione personale tecnico amministrativo avente incarichi di responsabilità

Rotazione nella stessa Area tra uffici diversi

Ove ritenuto opportuno, le unità di personale di categoria EP Responsabili di un'Area cui afferiscono più Uffici, possono sottoporre al Direttore Generale una proposta di rotazione, dei responsabili di procedimento o dei responsabili di Ufficio / Servizio per i quali la durata di permanenza nel medesimo incarico superi i 6 anni.

Nell'ambito della programmazione della rotazione viene prevista una rotazione funzionale tra uffici diversi. In una seconda fase, verrà adottato il Piano di rotazione del personale tecnico amministrativo che avrà maturato 4 anni di servizio nel medesimo incarico di Responsabilità di ufficio/servizio e/o procedimento nelle aree ad alto e a medio rischio corruzione individuate nel presente PTPCT.

Nel computo del termine non si tiene conto dei periodi che comportino un'assenza dal lavoro inferiore a sei mesi.

Al personale suindicato al quale viene conferita la responsabilità di un nuovo procedimento e/o servizio dovrà essere garantito adeguato affiancamento utilizzando professionalità interne.

Rotazione funzionale

Il personale viene fatto ruotare nello stesso ufficio periodicamente con la rotazione c.d. "funzionale", ossia con un'organizzazione del lavoro basata su una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidati ai dipendenti.

Ciò può avvenire, ad esempio, facendo ruotare periodicamente i responsabili dei procedimenti o delle relative istruttorie, applicando la rotazione dei funzionari che fanno parte di commissioni interne all'ufficio o all'amministrazione.

Per gli uffici a diretto contatto con il pubblico che hanno anche competenze di back office, si prevede l'alternanza di chi opera a diretto contatto con il pubblico.

La rotazione dei dipendenti che costituiscono il "nocciolo duro di professionalità"

Con apposito provvedimento del Direttore Generale sono individuati gli uffici, le strutture e gli incarichi a rischio corruzione che costituiscono il cosiddetto "nocciolo duro di professionalità".

Con il medesimo provvedimento, il Direttore Generale determina, altresì, il limite temporale di durata dell'incarico in capo alla struttura o all'ufficio rientrante nella tipologia in esame.

Tale limite viene fissato tenuto conto dell'esigenza di portare a conclusione attività strategiche dell'Ufficio e consentire un efficace affiancamento del dipendente individuato per il subentro il quale è destinatario, altresì, di una opportuna azione formativa.

Periodo di raffreddamento ("cooling off period")

I titolari di posizione organizzativa ed il personale avente incarichi di responsabilità di Ufficio/servizio e/o procedimento potranno tornare a ricoprire i medesimi incarichi e le stesse posizioni una volta trascorsi almeno tre anni, salvi tempi più brevi motivati dalla necessità improrogabile di provvedere alle attività e l'impossibilità di fare ricorso ad altri dipendenti.

Rotazione straordinaria nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva

In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale e in caso di avvio di provvedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva a carico di un dipendente, ferma restando la possibilità di sospendere il rapporto, l'Università provvederà nel seguente modo:

- *per il personale dirigente*: si procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, co. 1, lett. l quater, e dell'art. 55 ter, co. 1, del d.lgs. 165/2001;
- *per il personale non dirigente*: si procede all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, co. 1, lett. l quater.

Per il personale non dirigenziale, dunque, la rotazione si traduce in una assegnazione del dipendente sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, ad altro ufficio o servizio. Si tratta, quindi, di una misura di carattere eventuale e cautelare tesa a garantire che nell'area, ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare, siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo.

Per quanto attiene all'ambito oggettivo, e dunque alle fattispecie di illecito cui fare riferimento per applicare o meno la misura della rotazione straordinaria, vista l'atipicità del contenuto della condotta corruttiva indicata dalla norma, rilevanti sono i reati contro la Pubblica amministrazione nonché quelli indicati nel D. Lgs. 31 dicembre 2012, n. 235. L'Amministrazione, comunque, potrà far riferimento anche ad altre fattispecie di reato qualora, in base ad un'interpretazione prudenziale, dovesse ritenerle potenzialmente integranti condotte corruttive.

Pur in mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla rotazione negli enti di diritto privato controllati dall'Università, in linea con le indicazioni dell'ANAC, l'Amministrazione promuove l'adozione di misure di rotazione da parte dei suddetti enti.

Misure alternative in caso di impossibilità di rotazione

Il ricorso alla rotazione deve essere considerato in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione, specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo.

Ove, pertanto, non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione della corruzione, si prevede che vengano attuate scelte organizzative ed adottate altre misure di natura preventiva che possano avere effetti analoghi, quali a titolo esemplificativo, la previsione di modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni ed avendo cura di stimolare la trasparenza "interna" delle attività o ancora l'articolazione delle competenze - c.d. "segregazione delle funzioni"-.

Tali misure mirano ad evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione.

A tal fine si dispone quanto segue:

- vanno previste modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;
- nelle aree identificate come maggiormente esposte a rischio corruzione e per le istruttorie più delicate vanno previsti meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, stabilendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria;
- va prevista l'attuazione di una corretta articolazione dei compiti e delle competenze.

Al riguardo soccorre quanto elaborato dalla giurisprudenza, ormai consolidata, in ordine al criterio della separazione e della contrapposizione dei compiti e dei ruoli, che permette di individuare le seguenti modalità:

- estensione dei meccanismi di "doppia sottoscrizione" dei provvedimenti, con l'apposizione della firma, a garanzia della correttezza e della legittimità, sia del soggetto istruttore che del titolare del potere di adozione dell'atto finale;
- individuazione di uno o più soggetti estranei all'ufficio di competenza, anche con funzioni di segretario verbalizzante, in aggiunta a coloro che assumono decisioni nell'ambito di procedure di gara o di affidamenti negoziati o diretti;
- meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti su atti potenzialmente critici, ad elevato rischio (lavoro in team che, peraltro, può facilitare nel tempo anche una rotazione degli incarichi);
- condivisione delle fasi procedurali, affiancando altro personale al soggetto istruttore cosicché, ferma la unitarietà della responsabilità del procedimento, più soggetti condividano le valutazioni rilevanti per la decisione finale della istruttoria;
- misure di articolazione delle competenze ("segregazione delle funzioni") attribuendo a soggetti diversi compiti distinti:
 - svolgere istruttorie e accertamenti;
 - adottare decisioni;
 - attuare le decisioni prese;
 - effettuare verifiche e controlli.

Monitoraggio e verifica

Ai sensi dell'art. 1, comma 10, lett. b) della Legge 190/2012 si procede alla verifica dell'effettiva rotazione degli incarichi nelle strutture e negli Uffici in cui è più elevato il rischio corruzione.

Formazione

L'Ateneo teramano, al fine di creare una diffusa cultura organizzativa orientata alla prevenzione dei fenomeni corruttivi, s'impegna a predisporre un piano formativo di livello specifico, assicurando la più ampia partecipazione del personale che, a vario titolo, svolge attività nei settori ad elevato rischio di corruzione.

Saranno previsti differenti tipologie di percorsi formativi e di aggiornamento:

- funzionali, rivolti ai Referenti ed ai Responsabili di Area e finalizzati a diffondere un maggior senso di responsabilità in ordine alle procedure da porre in essere;
- mirati, per il personale che opera nei settori ad elevato rischio, volti a modificare le modalità di lavoro che possano ingenerare comportamenti a rischio;
- sistematici, per il personale di nuova assunzione o assegnazione alle strutture maggiormente esposte al rischio.

Il personale da avviare ai percorsi formativi è individuato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

L'individuazione dei partecipanti ai singoli percorsi formativi programmati avverrà nel rispetto dei criteri di:

- *rotazione*, al fine di garantire la formazione di tutto il personale maggiormente esposto al rischio;
- *omogeneità delle professionalità*, in relazione alle attività svolte.

Nel corso del 2023 sono stati attivati specifici percorsi formativi in tema di **etica pubblica**, che proseguiranno anche nel 2024, ai sensi del novellato art. 54, comma 7, del D. Lgs. 165/2001, ad opera del D.L. 36/2022, come convertito in Legge 79/2022.

Protocolli di legalità

Il PNA 2013 stabilisce che "le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art.1, comma 17, della L. n. 190, di regola, predispongono ed utilizzano protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine, le pubbliche amministrazioni inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto".

La misura consiste nella redazione di un apposito documento (c.d. Patto di Integrità) che regola i comportamenti degli operatori economici che prendono parte alle procedure di affidamento e gestione degli appalti di lavori, servizi e forniture, nonché i comportamenti del personale appartenente all'Amministrazione.

Nel Patto sono stabilite reciproche e formali obbligazioni tra l'Amministrazione e l'Impresa partecipante alla procedura di gara ed eventualmente aggiudicataria della gara medesima, affinché le condotte di ciascuno siano improntate all'osservanza dei principi di lealtà, trasparenza e correttezza in tutte le fasi dell'appalto, dalla partecipazione alla esecuzione contrattuale.

I Protocolli di legalità, dunque, assicurano un controllo sul reciproco operato ed il ricorso all'adozione di sanzioni nel caso in cui alcuni principi in esso stabiliti non vengano rispettati.

Nel 2022, l'Ufficio Contratti e Gare di Appalto ha presentato al RPCT una bozza di protocollo, che verrà adottato nell'anno in corso.

Tutela del whistleblower

Il D. Lgs. n.165 del 30 marzo 2001, nell'art. 54 bis, ha istituzionalizzato il c.d. *whistleblowing*, introducendo nel nostro ordinamento una disciplina tipica di altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di illeciti e a prevenire rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso,

per l'interesse pubblico collettivo. L'ultima riforma dell'istituto si deve alla legge 30 novembre 2017 n. 179, entrata in vigore il 29 dicembre 2017.

Il *whistleblower* è il dipendente pubblico che segnala o divulga informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito delle sue attività professionali, a prescindere dalla natura di tali attività o dal fatto che il rapporto di lavoro sia nel frattempo terminato o non ancora iniziato (si consideri il caso in cui le informazioni siano acquisite durante il processo di selezione o in fase di trattativa precontrattuale).

Nella nozione di dipendente pubblico sono incluse le seguenti tipologie di lavoratori:

- i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001, ivi compreso il dipendente di cui all'art. 3;
- i dipendenti degli enti pubblici economici;
- i dipendenti di enti diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 del codice civile;
- i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

La materia, attualmente disciplinata dalla legge n. 179 del 30 novembre 2017, riguarda:

- le segnalazioni di condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- le comunicazioni di misure ritenute ritorsive adottate dall'amministrazione o dall'ente nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione.

Come previsto dall'art 54-bis, le prime possono essere inviate, a discrezione del whistleblower, sia al RPCT dell'amministrazione ove si è verificata la presunta condotta illecita, sia all'ANAC. Il dipendente può anche valutare di inoltrare una denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile.

Le comunicazioni di misure ritorsive vanno trasmesse esclusivamente all'ANAC.

In sintesi, i presupposti per accordare la tutela prevista dall'art. 54-bis sono i seguenti:

- il segnalante deve rivestire la qualifica di "dipendente pubblico" o equiparato;
- la segnalazione deve avere ad oggetto "condotte illecite";
- il dipendente deve essere venuto a conoscenza di tali "condotte illecite" "in ragione del proprio rapporto di lavoro";
- la segnalazione va effettuata "nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione";
- la segnalazione deve essere inoltrata ad almeno uno delle quattro tipologie di destinatari indicati nell'art. 54-bis, c. 1 (RPCT, ANAC, Autorità giudiziaria ordinaria o contabile).

Per quanto riguarda il concetto di "condotta illecita", il legislatore usa tre definizioni diverse.

Il c. 1 dell'art. 54-bis stabilisce che oggetto della denuncia sono le "condotte illecite", mentre nel titolo della legge si parla di "reati o irregolarità" e nella rubrica dell'art. 1 si fa riferimento semplicemente ad "illeciti".

Ad avviso dell'ANAC, ciò che rileva è lo scopo della norma, che consiste nel prevenire o contrastare fenomeni tra loro diversi in cui sono ricompresi sia gli illeciti penali che civili e amministrativi, sia le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività di un ente soprattutto quando queste

costituiscono un indizio sintomatico di irregolarità dell'amministrazione a causa del non corretto esercizio delle funzioni pubbliche attribuite.

I fatti illeciti oggetto delle segnalazioni whistleblowing comprendono, quindi, non solo le fattispecie riconducibili all'elemento oggettivo dell'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico.

Si deve ritenere che la categoria di fatti illeciti comprenda, almeno per alcune fattispecie di rilievo penale, anche la configurazione del tentativo, ove ne sia prevista la punibilità.

Le garanzie offerte al whistleblower sono:

- la tutela dell'anonimato del dipendente che effettua la segnalazione di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- il divieto di azioni discriminatorie (molestie o ritorsioni di altro genere) nei confronti della persona che ha denunciato l'illecito;
- l'esclusione, salvo eccezioni opportunamente disciplinate, dell'accesso a tutti i documenti che riguardano la segnalazione.

La protezione coinvolge tutti coloro che, per un determinato periodo di tempo, prestano la loro attività in una struttura, siano essi tirocinanti, volontari, consulenti, subappaltatori o fornitori, esposti a ritorsioni quali la risoluzione o l'annullamento del contratto di servizi, il boicottaggio o l'inserimento in liste nere.

Per poter accedere alle tutele, comunque, il segnalante -anche alla luce della Direttiva UE 2019/1937- deve avere ragionevoli motivi, in base alle circostanze e alle informazioni di cui dispone, per ritenere che i fatti che segnala siano veri.

Tale requisito serve ad impedire che vengano fornite deliberatamente informazioni errate o fuorvianti ma permette il beneficio delle tutele anche a chi effettua una segnalazione imprecisa in buona fede.

Secondo quanto stabilito dallo stesso PNA, la tutela deve essere supportata da attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione all'interno dell'ente.

Per l'attuazione di un'adeguata tutela è necessario fornire al segnalante chiare indicazioni operative, non solo in ordine alle garanzie che gli vengono offerte dall'ordinamento, ma anche e soprattutto in ordine all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alla modalità di trasmissione delle segnalazioni.

Al fine di garantire, quindi, l'efficacia del processo di segnalazione, la procedura di gestione delle segnalazioni utilizzata deve:

- consentire la gestione delle segnalazioni in modo trasparente attraverso un iter procedurale definito e comunicato all'esterno con termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- presentare al segnalante l'informativa sul trattamento dei dati personali da parte dell'amministrazione;

- identificare ogni segnalazione ricevuta mediante l'attribuzione di un codice univoco progressivo, registrando la data e l'ora di ricezione. Tali informazioni dovranno essere associate stabilmente alla segnalazione;
- tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione, della documentazione ad essa allegata, nonché dell'identità di eventuali soggetti segnalati, garantendo l'accesso a tali informazioni solo ai soggetti autorizzati e previsti nell'iter procedurale. Nel caso in cui l'accesso all'applicazione sia mediato da dispositivi firewall o proxy, l'amministrazione deve garantire la non tracciabilità del segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione anche mediante l'impiego di strumenti di anonimizzazione dei dati di navigazione (ad es. tramite protocollo di trasporto "https" e accesso mediato dalla rete TOR);
- separare il contenuto della segnalazione dall'identità del segnalante;
- rendere disponibile il solo contenuto della segnalazione ai soggetti che gestiscono l'istruttoria;
- prevedere l'accesso sicuro e protetto all'applicazione per tutti gli utenti mediante l'adozione di sistemi di autenticazione e autorizzazione opportuni. Le modalità di accesso alla piattaforma possono prevedere sistemi di autenticazione informatica basati su tecniche di strong authentication, sulla base di valutazioni effettuate caso per caso anche in ragione delle specificità del contesto tecnologico, della dimensione dell'ente titolare, del numero di utenti e della ricorrenza di specifiche situazioni di criticità ambientali;
- tracciare l'attività degli utenti del sistema nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante, al fine di evitare l'uso improprio di dati relativi alla segnalazione. I relativi log devono essere adeguatamente protetti da accessi non autorizzati e devono essere conservati per un termine congruo rispetto alle finalità di tracciamento. Deve essere evitato il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all'identità o all'attività del segnalante. Il tracciamento può essere effettuato esclusivamente al fine di garantire la correttezza e la sicurezza del trattamento dei dati;
- consentire l'accesso del RPCT all'identità del segnalante esclusivamente dietro espresso consenso del "custode" dell'identità dal segnalante;
- consentire nel corso dell'istruttoria lo scambio di messaggi o documenti tra segnalante e istruttore mediante meccanismi interni alla piattaforma che tutelino l'identità del segnalante. È esclusa l'adozione della posta elettronica individuale quale mezzo di notifica al segnalante;
- qualora la piattaforma per l'acquisizione e gestione delle segnalazioni invii messaggi (es. in caso di variazione dello stato di avanzamento dell'istruttoria, riscontro del segnalante a una richiesta di integrazione, riscontro del segnalante a una richiesta di consenso a rivelare la propria identità nell'ambito di un procedimento disciplinare, ecc.) sulla casella di posta elettronica individuale che l'amministrazione o l'ente ha assegnato al RPCT e all'istruttore, tali messaggi non devono contenere riferimenti all'identità del segnalante o all'oggetto della segnalazione;
- tutelare la riservatezza degli atti formati nel corso dell'attività istruttoria svolta dall'amministrazione;

- consentire al segnalante di verificare, in qualsiasi momento, tramite l'applicazione, lo stato di avanzamento dell'istruttoria;
- consentire in qualsiasi momento, tramite l'applicazione, la fruibilità della documentazione custodita, ad es. al fine di evitare il download o, soprattutto, la stampa della stessa;
- rendere chiaramente visibili al segnalante, al fine di consentire l'uso consapevole e sicuro della piattaforma, le seguenti indicazioni da considerarsi requisiti minimi di buon comportamento, acquisendo dallo stesso segnalante la conferma di lettura.

Al riguardo, l'Ateneo ha adottato, in data 26 ottobre 2021, un apposito regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite, revisionato con D.R. 410/2022 alla luce delle più recenti indicazioni emanate dall'ANAC, e l'area ICT ha acquisito un apposito software che garantisca la tutela della riservatezza sia al soggetto segnalante, sia al soggetto segnalato, al fine di evitare ad entrambi conseguenze pregiudizievoli, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo e nel 2022 la procedura è divenuta pienamente attiva. Nel corso del 2023 il predetto regolamento è stato adeguato alle ultime novità normative in materia.

Divieto di pantouflage

La normativa che vieta il *pantouflage* serve ad evitare che il dipendente pubblico, durante il periodo di servizio, possa artatamente preconstituirsì situazioni lavorative vantaggiose sfruttando la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione, al fine di ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto.

Questa pratica è stata limitata con la Legge 190/2012 che, inserendo il comma 16 ter all'articolo 53 del D.lgs 165/2001, dispone: "*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*".

Il duplice scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente e al tempo stesso di ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione.

Unite, sulla scorta delle prescrizioni ANAC e delle recenti indicazioni contenute nel PNA, prevede:

- l'inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, l'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto;
- l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage*;

- la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con la quale il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

Inoltre, a partire dal 2024, verranno eseguiti controlli a campione sul rispetto della norma da parte dell'ente e/o da parte dei dipendenti cessati.

Conferimento ed autorizzazione di incarichi

La misura ha lo scopo di regolamentare il conferimento di incarichi istituzionali ed extraistituzionali in capo ad un medesimo soggetto, al fine di evitare:

- l'eccessiva concentrazione di attività e di potere in un unico soggetto, col rischio di compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa;
- il generarsi di canali privilegiati per la selezione e/o la progressione di carriera del personale.

Ciascun dipendente è sempre tenuto a comunicare formalmente all'ente l'attribuzione di incarichi in modo che l'amministrazione abbia la facoltà di accordare, previa valutazione delle circostanze, l'autorizzazione a svolgere l'incarico in oggetto.

Risulta, dunque, indispensabile dotarsi di un registro informatico, costantemente aggiornato, che consenta, tra l'altro, la tempestiva pubblicazione del dato ai sensi del D. Lgs. 33/2013. Tale misura sarà oggetto di attenzione nei prossimi anni.

Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.

La misura è tesa a precludere determinati incarichi laddove l'affidabilità dell'interessato sia incisa da una sentenza di condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione.

In tali casi, il legislatore ha operato una valutazione ex ante ritenendo che, in alcune fattispecie specifiche, la condanna penale possa mettere in pericolo interessi connessi all'amministrazione, in quanto la espone ad un pregiudizio direttamente derivante dalla permanenza dell'impiegato nell'ufficio: la "credibilità" dell'amministrazione presso il pubblico rischia di essere incrinata dall'"ombra" gravante su di essa, a causa dell'accusa da cui è colpita una persona attraverso la quale l'istituzione stessa opera.

Più che di misura sanzionatoria, si tratta di una condizione soggettiva in cui viene a trovarsi colui che è stato condannato, anche se con condanna non passata in giudicato, già riconosciuta dal legislatore nell'esercizio della sua discrezionalità, senza che sia rimesso alcun margine di apprezzamento all'amministrazione.

Infatti, ai sensi dell'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001, chi ha riportato una condanna penale - anche non passata in giudicato - per i reati contro la pubblica amministrazione, non può fare parte di commissioni per:

- l'accesso o la selezione a pubblici impieghi (comprese collaborazioni che non danno luogo a rapporto di lavoro a tempo indeterminato), divieto esteso anche alla partecipazione in veste di segretario della commissione;

- la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi (divieto richiamato anche nel codice dei contratti pubblici: art. 77, comma 6, D.Lgs. 50/2016, esteso anche alla partecipazione in veste di segretario della commissione);
- la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Lo stesso non può essere assegnato, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati.

La verifica della insussistenza di precedenti penali viene assolta mediante verifiche a campione, ai sensi del D.P.R. 445/2000.

Conflitto di interessi

Il conflitto di interessi implica un contrasto tra la missione pubblica e gli interessi privati di un funzionario e si configura ogniqualvolta la cura dell'interesse pubblico potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di altri interessi di cui sia titolare, direttamente o indirettamente, il funzionario.

Nel nostro ordinamento non esiste una definizione univoca e generale di "conflitto di interessi", né tantomeno una norma che preveda analiticamente tutte le ipotesi e gli elementi costitutivi di tale fattispecie.

Secondo l'interpretazione data dalla giurisprudenza amministrativa, la situazione di conflitto di interessi si configura ogni volta in cui le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un soggetto che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura è preposto.

L'interesse privato che potrebbe porsi in contrasto con l'interesse pubblico può essere di natura finanziaria, economica o dettato da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa.

Vanno, inoltre, considerate tutte quelle ipotesi residuali in cui ricorrano "gravi ragioni di convenienza" per cui è opportuno che il funzionario pubblico si astenga dall'esercizio della funzione amministrativa, al fine di evitare potenziali conseguenze, quali il danno all'immagine di imparzialità dell'amministrazione nell'esercizio delle proprie funzioni.

Il conflitto di interessi rappresenta, dunque, una condizione che potrebbe interferire con lo svolgimento imparziale dei doveri pubblici e che determina il rischio di un comportamento dannoso per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria. Pertanto, esso può essere:

attuale, presente al momento dell'azione o decisione del dipendente pubblico;

potenziale, tale da poter divenire attuale in un momento successivo;

apparente, percepito all'esterno come tale;

diretto, in grado di soddisfare un interesse del dipendente pubblico;

indiretto, relativo ad entità o individui diversi dal dipendente pubblico ed allo stesso collegati.

Nell'ordinamento giuridico italiano, il conflitto di interessi dei dipendenti pubblici è disciplinato dall'art. 6 bis della Legge 241/1990 che recita: *"il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale"*.

La riportata norma deve essere coordinata con l'art. 7 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, in cui si dispone che *"il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza"*.

Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

In Ateneo, in tutti i casi nei quali potrebbe essere configurabile una situazione di conflitto di interessi, viene richiesto al soggetto interessato di presentare una dichiarazione di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi, sulla base di un modello standard.

Monitoraggio dei tempi procedimentali

Il monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti è, come indicato dall'art. 1, c. 9, della Legge 190/2012, una delle esigenze cui risponde il Piano di prevenzione della corruzione. Nello specifico, ogni amministrazione procede al *"monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedimentali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie. I risultati del monitoraggio sono consultabili nel sito web istituzionale di ciascuna amministrazione"*. Difficoltà interpretative sono sorte quando la disposizione sul monitoraggio di cui al D. Lgs. 33/2013 è stata abrogata nel 2016.

Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante

Al fine di assicurare un effettivo controllo sulla gestione del denaro pubblico, il legislatore ha istituito l'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti affidandone la gestione all'ANAC.

L'obbligatorietà dell'iscrizione all'AUSA ha fatto emergere un numero altissimo di stazioni appaltanti (oltre 35.000) - che non ha eguali in nessun Paese europeo - ed ha, di conseguenza, sollevato perplessità in ordine alla professionalità dei soggetti che vi operano ed all'effettiva possibilità di controllarle tutte.

La responsabilità della verifica e della compilazione delle informazioni contenute nell'AUSA, nonché dell'aggiornamento annuale dei dati è stata attribuita, con D.D.G n. 185 del 4 maggio 2023 all'Ing. Berardino Ciampana.

Rapporti con enti di diritto privato, controllati e società partecipate

Il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano, in conformità a quanto previsto anche a livello europeo, un nuovo regime di responsabilità amministrativa denominata da *reato* e derivante dalla

commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi.

L'ente, dunque, è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- *persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso;*
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale.

Per esimersi da tale responsabilità, l'ente deve adottare ed efficacemente attuare un modello di organizzazione, gestione e controllo (cd. modello 231/01) che risponda alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo;
- -introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

L'Ateneo teramano prevede tra le misure generali (allegate al presente Piano) azioni volte a promuovere l'adozione del modello 231/01 da parte degli Enti controllati.

Misure specifiche

Per le misure specifiche di prevenzione della corruzione si rinvia alla dettagliata descrizione contenuta nell'allegato denominato Anticorruzione 3, del presente Piano, da considerarsi parte integrante di esso. Tali misure hanno subito nel 2023, anche sulla scorta delle indicazioni fornite da ANAC nel PNA 2022-2024, una vistosa modifica: sono state razionalizzate, in molti casi ridotte di numero, ma rese maggiormente efficienti e praticamente più sostenibili; inoltre, sono state oggetto di più ampia condivisione con i Referenti.

Trasparenza

La sezione di Amministrazione Trasparente dei siti delle Pubbliche Amministrazione è stata disegnata dal D. Lgs. 33/2013 in materia di trasparenza, successivamente oggetto di significative innovazioni ad opera del D. Lgs. 97/2016, le cui disposizioni sono intervenute con abrogazioni o integrazioni su diversi obblighi di pubblicazione e prevedendo, inoltre, nuove sanzioni pecuniarie, nonché l'attribuzione ad ANAC dei connessi poteri ispettivi e sanzionatori.

Da ultimo, il PNA 2022 di ANAC ha ridisegnato *ex novo* la sottosezione di A.T. denominata "Bandi di Gara e Contratti", prevedendo nuove voci all'All. 9, come meglio specificate con Del. 264 del 13 giugno 2023. Tale provvedimento ha successivamente subito ulteriori modifiche ad opera della Del. 601 del 19 dicembre 2023, alla luce delle novità in tema di appalti pubblici, come la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti, previsto dal nuovo codice degli appalti (D. Lgs. 36/2023).

Come già detto in precedenza, per ANAC il ruolo della trasparenza è fondamentale e, conseguentemente, viene notevolmente rafforzato fino ad essere configurato quale **misura fondamentale per la prevenzione della corruzione e strumento di promozione dell'integrità e dello sviluppo della cultura della legalità** e, pertanto, la programmazione della trasparenza necessariamente confluisce nell'intera organica strategia di prevenzione della corruzione.

Per questa ragione, la riforma ha abrogato le disposizioni che prevedevano un autonomo Programma triennale della trasparenza e dell'integrità e ha previsto all'interno del Piano di Prevenzione della Corruzione l'apposita *Sezione Trasparenza* (oggi inclusa nella sottosezione specifica del PIAO).

Nell'ambito di questa Sezione vengono disciplinati i flussi informativi necessari per garantire l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

In particolare, in un'apposita tabella allegata al presente Piano, denominata *Anticorruzione 4*, e da considerarsi parte integrante di esso, è contenuta l'indicazione puntuale degli obblighi di pubblicazione. Di ciascun obbligo viene riportato il riferimento normativo, la descrizione del contenuto, la tempistica di aggiornamento, nonché l'individuazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, dei dati e delle informazioni.

Portale di Ateneo – Sezione Amministrazione trasparente

Nel Portale di Ateneo, la sezione *Amministrazione trasparente* è organizzata in sottosezioni, all'interno delle quali sono pubblicati i documenti, le informazioni e i dati previsti dal D. Lgs. 33/2013.

L'architettura della sezione è in linea con quanto previsto dal citato decreto e dalle linee guida nazionali in materia di trasparenza e riporta, anche, i riferimenti ai dati non più oggetto di pubblicazione obbligatoria in virtù delle modifiche introdotte dal D. Lgs. 97/2016 (fondo pagina in *Trasparenza: dati non più obbligatori*) e gli obblighi di pubblicazione non applicabili al contesto universitario. Per le informazioni, i dati o i documenti già pubblicati in altre parti del sito istituzionale, al fine di evitare una duplicazione dei contenuti, sono inseriti i collegamenti ipertestuali alle diverse sezioni del sito.

Stanti le imponenti innovazioni, l'Ateneo proseguirà anche nel 2024 il lavoro di adeguamento del proprio sito iniziato nel 2023.

In generale, ad ogni contenuto deve essere ricondotto l'indicazione dell'anno e del periodo di riferimento, unitamente alla data della pubblicazione e dei successivi aggiornamenti.

La norma di riferimento indica il termine entro il quale il documento, il dato o l'informazione deve essere pubblicato. Nei casi in cui la normativa riporti l'obbligo di pubblicazione "**tempestivo**", l'Ateneo ha stabilito di considerare tempestiva la pubblicazione avvenuta **entro 10 (dieci) giorni lavorativi dalla emanazione o adozione o generazione o ancora disponibilità materiale del documento, del dato o dell'informazione.**

La durata ordinaria della pubblicazione rimane fissata in cinque anni decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui inizia l'obbligo di pubblicazione (art. 8, comma 3 del D.Lgs. 33/2013), fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa per specifici obblighi e quanto già previsto in materia di tutela dei dati personali. La recente riforma, inoltre, ha stabilito che trascorso il quinquennio o i diversi termini previsti i dati, i documenti e le informazioni non devono essere più conservati nella sezione *archivio*.

Criteri di pubblicazione

L'obbligo di pubblicazione dei dati mira a garantire la conoscenza dell'azione della P.A. a tutti i cittadini, allo scopo di instaurare una più consapevole partecipazione della collettività alla buona gestione dei processi amministrativi. Per questo motivo, l'art. 9 del D.Lgs. 33/2013 stabilisce che "*le amministrazioni non possono disporre filtri e altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della Sezione Amministrazione trasparente*".

I dati, nel rispetto dei principi di integrità, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità e fruibilità, conformità ai documenti originali - sono pubblicati in formato aperto. Essi sono riutilizzabili solo alle condizioni previste dalla normativa vigente, compatibilmente con gli scopi per i quali sono stati raccolti e registrati e nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali.

L'Università degli Studi di Teramo persegue, per il triennio in considerazione, l'obiettivo di migliorare la qualità delle informazioni pubblicate on line nella consapevolezza che, per consentirne la reale fruibilità, i dati debbono essere classificati e coordinati nonché contestualizzati in maniera accurata.

Trasparenza e privacy

La pubblicazione dei dati in formato aperto, tale cioè da consentirne la indicizzazione e la rintracciabilità tramite i motori di ricerca web nonché il loro riutilizzo, determina spesso inevitabili conflitti fra privacy e trasparenza. La stessa Corte Costituzionale, chiamata ad esprimersi sul tema del bilanciamento tra diritto alla riservatezza e diritto dei cittadini al libero accesso ai dati ed alle informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, con la sentenza n. 20/2019 ha riconosciuto che entrambi i diritti sono tutelati sia dalla Costituzione che dal diritto europeo e che tale bilanciamento deve essere effettuato avvalendosi del criterio di proporzionalità.

Di conseguenza, l'Università degli Studi di Teramo, nel rispetto del Reg. 2016/679 EU, si atterrà scrupolosamente alle indicazioni dettate dal Garante della privacy nel provvedimento del 15 maggio 2014 e prima di procedere alla pubblicazione sul proprio sito web la P.A. si assicurerà di:

- individuare se esiste un presupposto di legge o di regolamento che legittima la diffusione del dato;
- verificare, caso per caso, se ricorrono i presupposti per l'oscuramento di determinate informazioni;
- sottrarre alla reperibilità sulla rete, da parte dei motori di ricerca, i dati sensibili e giudiziari.

Rapporti con enti di diritto privato controllati e società partecipate

L'art. 2 bis del D. Lgs. 33/2013 ha ridisegnato l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla trasparenza estendendola, tra gli altri, anche agli enti di diritto privato controllati ed alle società partecipate.

L'Università, con il supporto dell'Area affari generali e istituzionali, svolge:

- azioni di informazione e promozione ai fini della corretta applicazione della disciplina in materia di trasparenza nei confronti degli enti di diritto privato controllati e delle società partecipate;
- attività di vigilanza sul rispetto, da parte degli enti di cui sopra, della disciplina in materia di trasparenza.



SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'Università degli Studi di Teramo

L'attuale assetto organizzativo dell'Ateneo presenta un'architettura caratterizzata dalla presenza di strutture centralizzate e periferiche cui competono rispettivamente funzioni amministrative-gestionali di interesse generale, incluse quelle di coordinamento e controllo, e funzioni produttive in relazione all'erogazione di servizi didattici, alla produzione di ricerca scientifica e al trasferimento tecnologico.

Pertanto, la figura del Direttore Generale, in accordo con la Legge 240/2010 e il Dlgs 165/01, rappresenta il vertice di tutto l'apparato tecnico e amministrativo. L'Amministrazione Centrale è quindi organizzata in Aree o Strutture equiparate - la cui figura di riferimento è una unità di categoria EP - a loro volta articolate in Uffici/Servizi.

Per ciò che attiene ai livelli di responsabilità organizzativa, ai fini dell'individuazione del numero di fasce per la graduazione delle posizioni organizzative (non sono presenti in Ateneo graduazioni di posizioni dirigenziali), si fa riferimento al regolamento per la graduazione delle fasce EP, corrispondenti nell'attuale CCNL ai Responsabili di Area e alle categorie D - Responsabili di Uffici.

Per quel che riguarda il modello di rappresentazione dei profili di ruolo, così come definiti dalle linee guida di cui all'art. 6 ter c. 1, del D lgs 30 marzo 2001, n.165, e in merito all'ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio e le tipologie di inquadramento si potrà fare riferimento all'organizzazione amministrativa, nello specifico all'allegato per la programmazione e fabbisogno del personale tecnico amministrativo e di biblioteca. Il numero dei profili previsti per ogni area si intende necessario allo svolgimento dei processi così come evidenziati nella sezione del POLA.

Attualmente, l'Amministrazione Centrale risulta articolata in n. 11 uffici in staff al Direttore Generale e n. 12 Aree o Strutture equiparate, a loro volta articolate in n. 39 Uffici/Servizi, come indicato nella figura 11.5.

L'organigramma che segue mostra l'organizzazione dell'Università degli Studi di Teramo nella sua articolazione amministrativa (*Figura 11*).

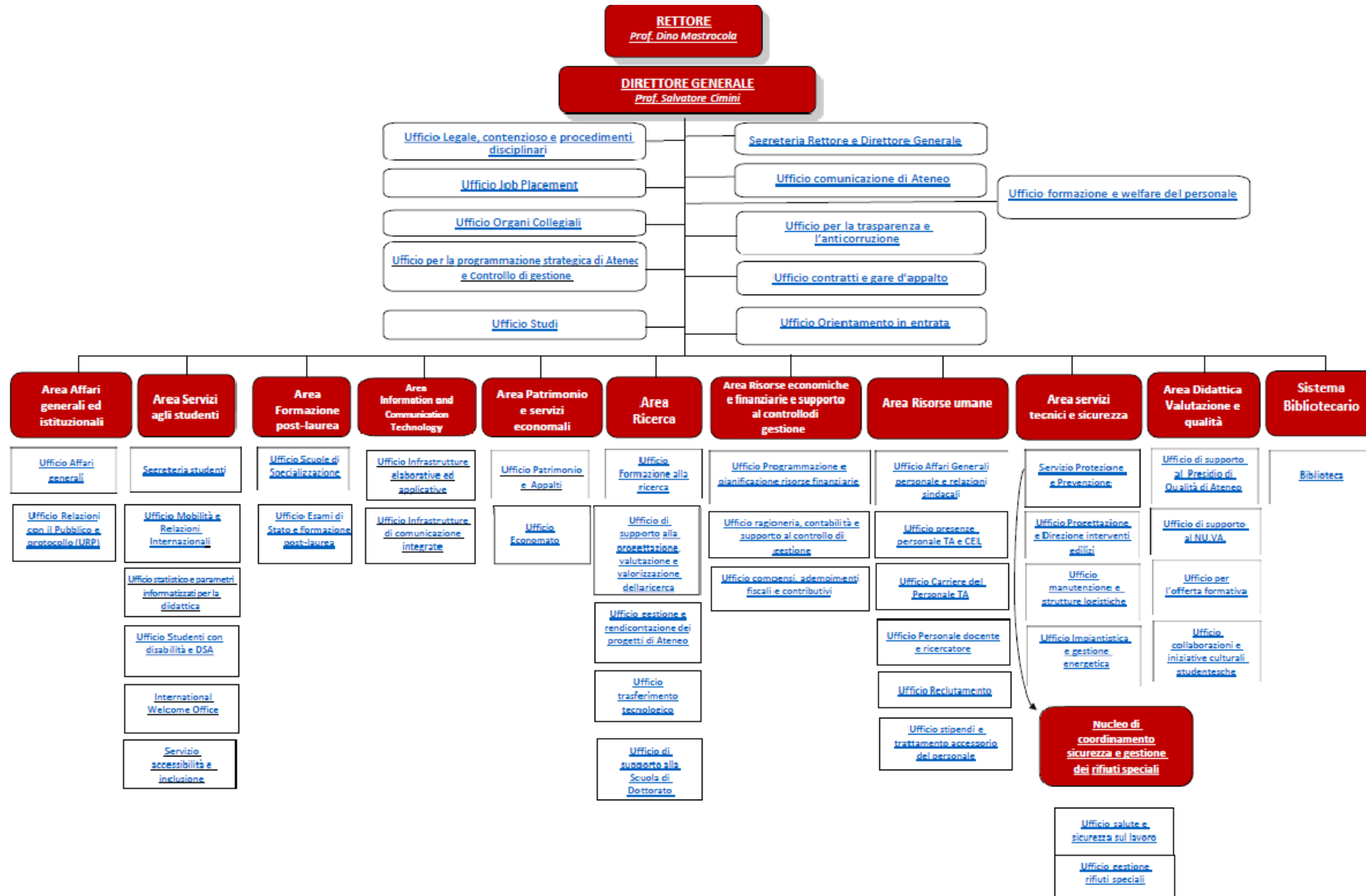


Figura 11– l'organigramma di UNITE: Strutture Amministrative

In data 22 settembre 2022 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana – Serie Generale, lo Statuto di Ateneo contenente le modifiche approvate dal Senato Accademico nella seduta dell'8 settembre 2022, emanato con DR n. 535 del 13 settembre 2022.

A seguito dell'entrata in vigore delle suddette modifiche, si è reso necessario approvare l'istituzione dei Dipartimenti dell'Università degli Studi di Teramo che il nuovo testo dello Statuto ha sostituito alle attuali Facoltà. Pertanto l'assetto attuale risulta così strutturato:

- Dipartimento di Bioscienze e tecnologie agro – alimentari e ambientali;
- Dipartimento di Medicina veterinaria;
- Dipartimento di Giurisprudenza;
- Dipartimento di Scienze politiche;
- Dipartimento di Scienze della Comunicazione.

Le afferenze dei docenti ai dipartimenti e l'assegnazione del personale tecnico amministrativo rispecchiano quelle delle vecchie Facoltà, nel rispetto dei relativi progetti didattico – scientifici che ne hanno fino ad ora caratterizzato le rispettive identità.

In merito all'organizzazione dei Dipartimenti di Ateneo, si riepilogano, di seguito, i rispettivi attuali assetti organizzativi. In base all'art. 44 dello Statuto, ogni Dipartimento ha una segreteria amministrativa e contabile, che dispone del personale necessario per i servizi attinenti allo svolgimento dei propri compiti, compresi i rapporti con l'utenza interna ed esterna. Per tutti gli adempimenti di carattere amministrativo e contabile il Direttore di Dipartimento è coadiuvato da un *Segretario Amministrativo*. (Figura 12).

I Dipartimenti



Figura 12 – L'organigramma di UNITE: I Dipartimenti

L'organizzazione amministrativa di UNITE al 31 dicembre 2023 è riportata nelle Tabelle 8 e 9, articolata per strutture, categoria e fascia di età. Ai fini del raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi contenuti in questo piano, derivanti dal Piano Strategico, e in coerenza con i fabbisogni di personale meglio specificati nella successiva sottosezione 3, l'Ateneo ha messo in campo un ampio processo di reclutamento di nuove risorse e di avanzamento dei percorsi di carriera del personale.

Strutture	Numero di dipendenti/totale
Amministrazione centrale	
Direzione Generale - Staff	12
Area Affari generali e istituzionali	7
Area Servizi agli studenti	20
Area Formazione post-laurea	6
Area Information and communication technology	9
Area Patrimonio e servizi economici	6
Area Ricerca	8
Area Risorse economiche e finanziarie e controllo di gestione	7
Area Risorse umane	20
Area Servizi tecnici	11
Area Didattica, valutazione e qualità	8
Sistema bibliotecario	9
Nucleo di coordinamento sulla sicurezza e gestione dei rifiuti speciali	1
Ufficio per la trasparenza e l'anticorruzione	2
Dipartimenti	
Bioscienze e tecnologie agro-alimentari e ambientali	19
Giurisprudenza	5
Medicina Veterinaria	27
Scienze della Comunicazione	5
Scienze Politiche	7
Totale	189

Tabella 8 - Distribuzione del personale tecnico-amministrativo per struttura

Categoria	fino a 29 anni	tra 30 e 49 anni	> 50 anni	Totale
Direttore generale			1	1
Collaboratori ed esperti linguistici			1	1
EP	/	1	8	9
D	1	14	33	48
C	/	34	83	117
B	/	5	9	14
in comando in altro ente	/	1	/	1
Totale	1	55	135	191

Tabella 9 - Distribuzione del personale tecnico-amministrativo per categoria e fascia di età

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'evoluzione normativa

Il lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche è stato introdotto dall'art. 14 legge n. 124 del 2015 e successivamente disciplinato dall'art. 18 della legge n. 81 del 2017.

La Legge 7 agosto 2015, n.124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" -c.d. riforma Madia- ha costituito il momento di avvio verso una progressiva apertura nel pubblico impiego a forme alternative e flessibili di rapporto di lavoro, ispirate inizialmente dall'obiettivo di conciliare i tempi di vita ed i tempi di lavoro.

La Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016, facendo riferimento a concetti più ampi, lo definisce in modo molto chiaro come un nuovo approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione. In Italia ne è stata elaborata la definizione quale "modello di organizzazione del lavoro" che si basa sulla maggiore autonomia del lavoratore che, sfruttando appieno le opportunità della tecnologia, ridefinisce orari, luoghi e in parte strumenti della propria professione. È un concetto articolato, che si basa su un pensiero critico che restituisce al lavoratore l'autonomia in cambio di una responsabilizzazione sui risultati, mentre il telelavoro comporta dei vincoli ed è sottoposto a controlli sugli adempimenti"

La Direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 3 del 2017 individua gli strumenti organizzativi e operativi che le pubbliche amministrazioni devono porre in essere per la promozione e lo sviluppo del lavoro agile.

A seguito dell'emergenza sanitaria determinata dalla pandemia da Covid-19, il lavoro agile è stato promosso nelle amministrazioni pubbliche quale "modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa" per preservare la salute dei dipendenti pubblici e, nel contempo, garantire la continuità dell'azione amministrativa. Conseguentemente, la fase di attuazione sperimentale del lavoro agile, avviata dalla legge n. 124 del 2015, è stata dichiarata chiusa.

Le disposizioni normative dettate dall'emergenza Covid-19 hanno previsto l'adozione, da parte delle amministrazioni pubbliche, del lavoro agile quale "modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa dei dipendenti", con l'obiettivo di garantire la tutela della salute e la continuità dell'azione amministrativa. In tale mutato contesto, il Dipartimento della funzione pubblica ha assicurato il necessario supporto e coordinamento alle amministrazioni pubbliche nell'applicazione delle disposizioni normative

(in particolare di quelle dell'art. 87, comma 1, del decreto legge n. 18/2020) e con le linee di indirizzo emanate con la Direttiva n. 2/2020, la Circolare n. 2/2020 e la Direttiva n. 3/2020 del Ministro per la pubblica amministrazione, ha definito indicazioni per tutte le amministrazioni pubbliche volte alla promozione e alla diffusione del lavoro agile, e strumenti operativi per monitorarne l'applicazione.

Una delle principali innovazioni della disciplina normativa in materia di lavoro agile riguarda l'introduzione del "Piano organizzativo del lavoro agile" (POLA).

Il comma 1 dell'art. 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (come modificato dall'art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e, successivamente, dall'art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87) prevede che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance.

Con l'adozione delle Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance del 9 dicembre 2020 vengono fornite indicazioni metodologiche per supportare le amministrazioni nel passaggio della modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria.

Successivamente il DPR 81/2022 individua gli adempimenti assorbiti dal PIAO e fra questi vi è anche il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA).

In data 18 gennaio 2024 è stata sottoscritta il Contratto "Istruzione e Ricerca" per il triennio 2019-2021 che, nel Titolo III disciplina il Lavoro a Distanza. L'art. 10 stabilisce che il lavoro a distanza si applica al personale tecnico e amministrativo delle Università, ove compatibile con le attività svolte nonché con le esigenze e l'organizzazione del lavoro. L'art. 12 dispone che l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato. L'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile ed ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. L'art. 13 stabilisce che l'accordo individuale deve essere stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione.

Inoltre il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha emesso una circolare in data 29 dicembre 2023 in tema di lavoro agile per i lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari. A tal fine la dirigenza delle amministrazioni pubbliche dovrà individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali, che consentano di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

Condizionalità e fattori abilitanti. Misure organizzative

Nel 2022, l'amministrazione ha emanato la circolare n. 11 del 05.07.2022 per disciplinare la modalità di svolgimento del lavoro agile a partire dal mese di luglio 2022. Tale circolare ha stabilito che tutti i dipendenti possono beneficiare di massimo due giorni a settimana di lavoro agile, garantendo che il numero delle ore svolte in modalità "lavoro agile" sia inferiore al 50% delle ore lavorative previste settimanalmente dal proprio contratto individuale, mediante la sottoscrizione di un accordo individuale di lavoro agile. Il "Regolamento del lavoro agile", lo schema di "Accordo individuale del lavoro agile" e la scheda obiettivi sono stati approvati come allegati al PIAO 2023-2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 gennaio 2023 con parere favorevole del Senato Accademico espresso nella seduta del 31 gennaio 2023, sentito il NdV nella seduta del 24 gennaio 2023.

Nel corso del 2023, l'Amministrazione, nel rispetto della normativa vigente, ha adottato le seguenti misure organizzative con riferimento alla categoria dei lavoratori fragili:

- Con circolare n. 1 del 03.01.2023 ha recepito la normativa contenuta nella Legge di Bilancio 2023 (Legge n. 197 del 29/12/2022) dove all'art. 1, comma 306, è stata prevista la proroga fino al 31 marzo 2023 del diritto per i lavoratori fragili di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile.
- La Circolare n. 2 del 17/03/2023 ha recepito l'ulteriore proroga fino al 30/06/2023 del lavoro agile per i lavoratori fragili prevista nel Decreto Milleproroghe (D.L. n. 198/2022 convertito nella Legge n. 14 del 24/02/2023).
- La circolare n. 6 del 05/07/2023 ha nuovamente recepito la proroga al 30 settembre n. 2023 per i lavoratori fragili prevista dall'art. 28 bis della Legge di conversione del decreto Lavoro (D. L. n. 48/2023 convertito con modificazione dalla Legge 85 del 03/07/2023, entrata in vigore il 04/07/2023).
- La Circolare n. 7 del 2/10/2023 ha recepito l'art. 8 del decreto-legge 29 settembre 2023, n. 132, recante disposizioni urgenti in materia di proroga di termini normativi e versamenti fiscali, che ha disposto la proroga fino al 31 Dicembre 2023, del termine per i lavoratori fragili, pubblici e privati, del diritto a rendere la prestazione lavorativa in modalità agile, secondo procedure semplificate che non prevedono la stesura dell'accordo individuale; è previsto, inoltre, che il datore di lavoro deve assicurare "lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento". La norma riguarda tutti i lavoratori dipendenti affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministero della Salute del 04.02.2021.

Tenuto conto che il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-21, approvato in data 18 gennaio 2024, ha disciplinato l'istituto del lavoro agile, l'Ateneo di Teramo, per la disciplina del lavoro agile, provvederà nel 2024 a modificare la propria normativa interna per adeguarla alle nuove disposizioni.

Piattaforme tecnologiche

Il personale ha fronteggiato l'emergenza sanitaria e la nuova modalità di lavoro mettendo a disposizione la propria strumentazione informatica (PC, cellulari, connessione internet), dimostrando flessibilità oraria e organizzativa, riuscendo a traslare molte delle attività ordinarie alla modalità online. Le misure organizzative specifiche adottate dall'Ateneo a supporto del lavoro agile, quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, sono state l'adozione di misure semplificate per l'applicazione del lavoro agile, l'accesso ai servizi interni in via telematica (Cloud, VPN, G Suite), l'attivazione di protocolli per la sicurezza informatica e dei dati, l'organizzazione di riunioni di lavoro in via telematica, l'organizzazione di gruppi e team di lavoro da remoto per obiettivi specifici, offerta ai dipendenti di corsi e cicli formativi da remoto.

L'Ateneo, dopo la prima fase emergenziale (in cui sono stati utilizzati principalmente dispositivi personali dei dipendenti), ha effettuato un investimento iniziale nelle attrezzature tecnologiche necessarie per lo svolgimento del lavoro in modalità agile e l'erogazione di servizi digitali. In particolare è stato necessario effettuare un'analisi preliminare della strumentazione (pc, smartphone, tablet, scanner portatili, app) a disposizione del personale in lavoro agile (sia di proprietà che in eventuale comodato d'uso da parte dell'amministrazione) e delle diverse soluzioni tecnologiche fra cui infrastrutture di rete, banche dati, sistemi informativi e servizi web.

In tal modo è stato possibile definire il fabbisogno di dispositivi tecnologici, verificare la fattibilità di acquisto considerando le risorse disponibili e programmare un timing di approvvigionamento dei dispositivi e di configurazione e distribuzione ai dipendenti.

Nella seguente tabella 10 viene rappresentato il fabbisogno di dispositivi stimato complessivo e il piano di copertura attivato nel 2021, 2022 e nel 2023. Il fabbisogno residuale può essere coperto con l'uso dei dispositivi personali e la rotazione dei dispositivi acquisiti all'interno degli uffici.

Tabella 10 - Fabbisogno di dispositivi per il lavoro agile

Quantità (n.)/Tipologia di dispositivi tecnologici	Notebook	Webcam con microfono
Stima Fabbisogno complessivo	136	80
Quantità totale acquistata al 31/12/2021	17	62

Quantità totale acquistata al 31/12/2022	47	72
Quantità totale acquistata al 31/12/2023	77	92
Quantità aggiuntiva acquistabile entro il 31/12/2024	30	0
Fabbisogno netto residuale stimato al 01/01/2025	29	0

Al fine di supportare i dipendenti nella conduzione della prestazione lavorativa a distanza nella massima sicurezza sia per il dipendente che per l'Ateneo, l'Ufficio *Information and Communication Technology*:

- ha configurato gli apparati di sicurezza perimetrali dell'Ateneo in modo tale da consentire l'accesso tramite VPN al personale;
- ha creato delle specifiche policy di sicurezza che vengono applicate sui notebook assegnati al personale in lavoro agile;
- ha configurato la piattaforma Cloud dell'Ateneo in modo tale che tutto il personale fosse obbligato ad utilizzare l'autenticazione a due fattori;
- ha predisposto una piattaforma di helpdesk (<https://helpdesk.unite.it>) per supportare il personale indipendentemente dal luogo di espletamento dell'attività lavorativa;
- ha aderito alla federazione italiana delle università e degli enti di ricerca per l'autenticazione e l'autorizzazione (IDEM) al fine di rendere possibile l'accesso alle risorse con le credenziali di Ateneo indipendentemente dal luogo in cui ci si trovi.

Inoltre l'Area ICT ha predisposto e diffuso le "Linee guida sicurezza IT lavoro agile" contenenti indicazioni sulla sicurezza informatica dei dispositivi utilizzati dal personale da osservare durante il servizio prestato in modalità agile. Tali indicazioni mirano a supportare il personale di UNITE nell'utilizzo sicuro e consapevole dei dispositivi in caso di prestazione lavorativa in modalità agile.

In continuità con quanto fatto in passato, nel 2023 l'Area ICT ha implementato una nuova serie di attività per incrementare il supporto e la sicurezza nella conduzione della prestazione lavorativa a distanza per il dipendente.

In particolare sono state ulteriormente dettagliate le policy di sicurezza per l'accesso da remoto in modo da renderle ulteriormente compliant alle specifiche necessità di accesso alle risorse aziendali in funzione delle diverse esigenze lavorative del dipendente.

Sono stati incrementati e aggiornati tecnologicamente i dispositivi mobili dedicati al lavoro agile; sono state attivate ulteriori risorse remote usufruibili tramite l'autenticazione in federazione IDEM, al fine di rendere possibile l'accesso alle suddette con le credenziali di Ateneo.

Sono state inoltre incrementate le funzionalità della piattaforma di helpdesk utilizzata per supportare il personale indipendentemente dal luogo di espletamento dell'attività lavorativa.

Competenze professionali e formazione del personale per il lavoro agile

In linea con quanto già previsto dal PIAO 2022/24, nel corso del 2023 sono state proposte specifiche attività formative in materia di lavoro agile, destinate al personale tecnico amministrativo tra le quali si segnalano il percorso dal titolo "Remote Management" articolato nei due moduli "Smart working tra managerialità e leadership" e "Metodi e strumenti nel remote management".

Inoltre, è stato proposto per il personale neo assunto anche il percorso formativo dal titolo "Smart working: Sfide e opportunità" della durata di circa 10 ore, che consente di acquisire le conoscenze di base necessarie per aumentare il benessere e la produttività del lavoro ibrido, per gestire in modo efficace i nuovi spazi, gli strumenti e le relazioni professionali e per affrontare in maniera consapevole e positiva lo Smart working.

Tali azioni saranno riproposte anche per l'annualità 2024, coinvolgendo nuovamente il personale neo assunto e il personale che non ha ancora fruito delle suddette attività formative.

Per quanto riguarda la formazione in ambito *information and communication technology e digital transformation*, tenuto conto di quanto già previsto in precedenza, l'Ateneo intende proseguire nella formazione del personale attraverso l'utilizzo della piattaforma Syllabus, percorso Competenze digitali per la PA.

Modalità e stato di attuazione del lavoro agile in UniTE

In merito allo stato di attuazione dell'utilizzo del lavoro agile da parte del personale tecnico amministrativo, dalla tabella seguente emerge che su 189 dipendenti in servizio nel 2023, il 76,19% ha stipulato un accordo di lavoro agile.

La distinzione per categoria è illustrata nella tabella seguente:

CATEGORIA	N° PTA IN SERVIZIO AL 31/12/2023	N° PTA CON ACCORDO	
B	14	6	42,86%
C	118	91	77,12%
D	48	41	85,42%
EP	9	6	66,67%

TOTALE	189	144	76,19%
--------	-----	-----	--------

Tenuto conto di quanto indicato nel PIAO 2022/2024, le attività da realizzare nel 2023 sono riportate nella seguente Tabella.

Fasi
1) monitoraggio dell'impatto delle nuove modalità adottate, con stakeholder interni ed esterni tramite indagini di customer satisfaction, focus group e interviste.
2) riprogettazione e riqualificazione degli spazi in termini di smart working;
3) progettazione e implementazione di un piano di comunicazione del passaggio alla modalità di lavoro agile sia per il personale interno che per gli utenti.
4) revisione periodica delle attività smartabili e dei sistemi di valutazione e misurazione delle performance:
5) individuazione di un ufficio di coordinamento
6) Valutazione in merito alla riduzione delle assenze del personale

Si riportano di seguito gli esiti di tali attività funzionali e l'individuazione di quelle da realizzare nel 2024-2026.

In relazione al punto 1 "monitoraggio dell'impatto delle nuove modalità adottate con stakeholder interni ed esterni tramite indagini di customer satisfaction, focus group e interviste", è stato somministrato dal CUG, nell'ambito delle azioni positive rivolte alle indagini sul benessere organizzativo e stress lavoro-correlato di tutto il personale, un questionario, dal 21 novembre al 10 dicembre 2022, appositamente predisposto da un'equipe di psicologi del lavoro. Il tasso di risposta è stato di circa il 68% del personale (docente e personale amministrativo) coinvolto nella rilevazione – pari a n. 446 unità - così suddiviso:

Ruolo	Responder	% di Responder nel GOL
Amministrativi/esperti/biblioteca	132	43%
Docenti e ricercatori a tempo definito	26	8%
Docenti e ricercatori a tempo pieno	126	41%
Tecnici di laboratorio	25	8%
Totale complessivo	309	100%

Il questionario, rivolto solo a chi ha effettuato lavoro in smart working, è composto da una serie di domande in grado di valutare, su una scala likert a 4 passi (che va da per niente problematico a molto problematico), gli aspetti relativi ai fattori ergonomici, psicologici, sociali, organizzativi derivanti dallo svolgimento intensivo del lavoro da casa.

Questa sezione include anche una valutazione generale, su una scala likert sempre a 4 passi (che va da assolutamente negativo a assolutamente positivo), del lavoro da remoto.

Tale questionario era volto ad indagare come il lavoro agile abbia impattato sulla vita dei lavoratori e la loro percezione positiva o negativa di questa modalità di lavoro. Al fine di ricavare tale valutazione è stata prima posta una domanda filtro in cui si chiedeva se, nell'ultimo anno, si è svolto il lavoro da remoto. Solo chi ha risposto in maniera affermativa ha proseguito con le domande di approfondimento, dando prima una valutazione sull'esperienza in generale e successivamente, sui vari fattori ed elementi che hanno contribuito allo svolgimento delle attività da remoto.

Riportiamo i dati suddivisi per il personale Docente e successivamente per il personale Amministrativo.

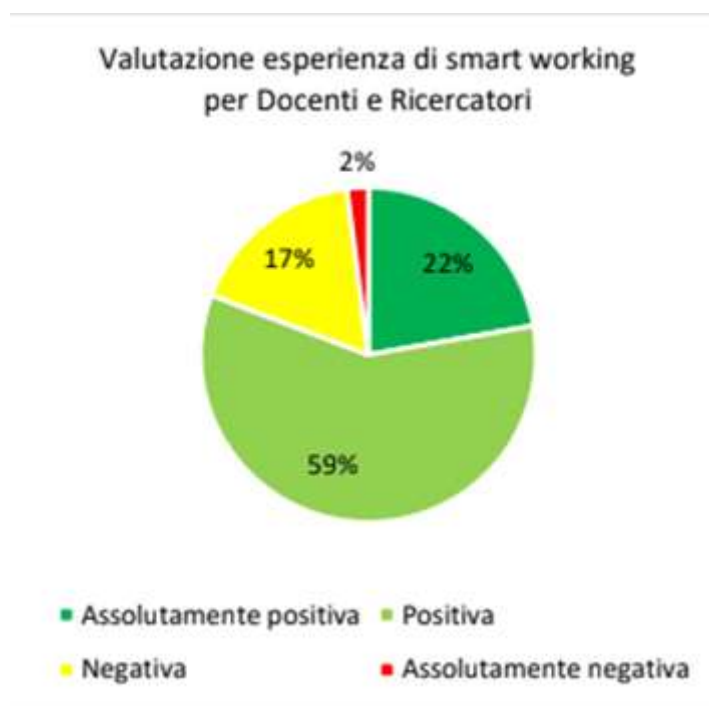


Figura 13



Figura 14

Come notiamo dai grafici sotto riportati, l'81% dei docenti e ricercatori a tempo definito e a tempo pieno hanno dato una valutazione positiva/assolutamente positiva; per quanto riguarda il personale Amministrativo e i tecnici di laboratorio il 92% dei responder ha dato una valutazione positiva/assolutamente positiva.

Di seguito vengono presentati i dati relativi ad alcuni elementi del lavoro da remoto. È stato chiesto ai responder di valutare su una scala da 1 (per niente problematico o stressante) a 4 (molto problematico o stressante) i fattori del lavoro da remoto che fanno riferimento a 3 macro categorie:

- Connessione ed ergonomia
- Organizzazione del lavoro e rapporto con i colleghi
- Aspetti personali

Lavoro da remoto: Connessione ed ergonomia

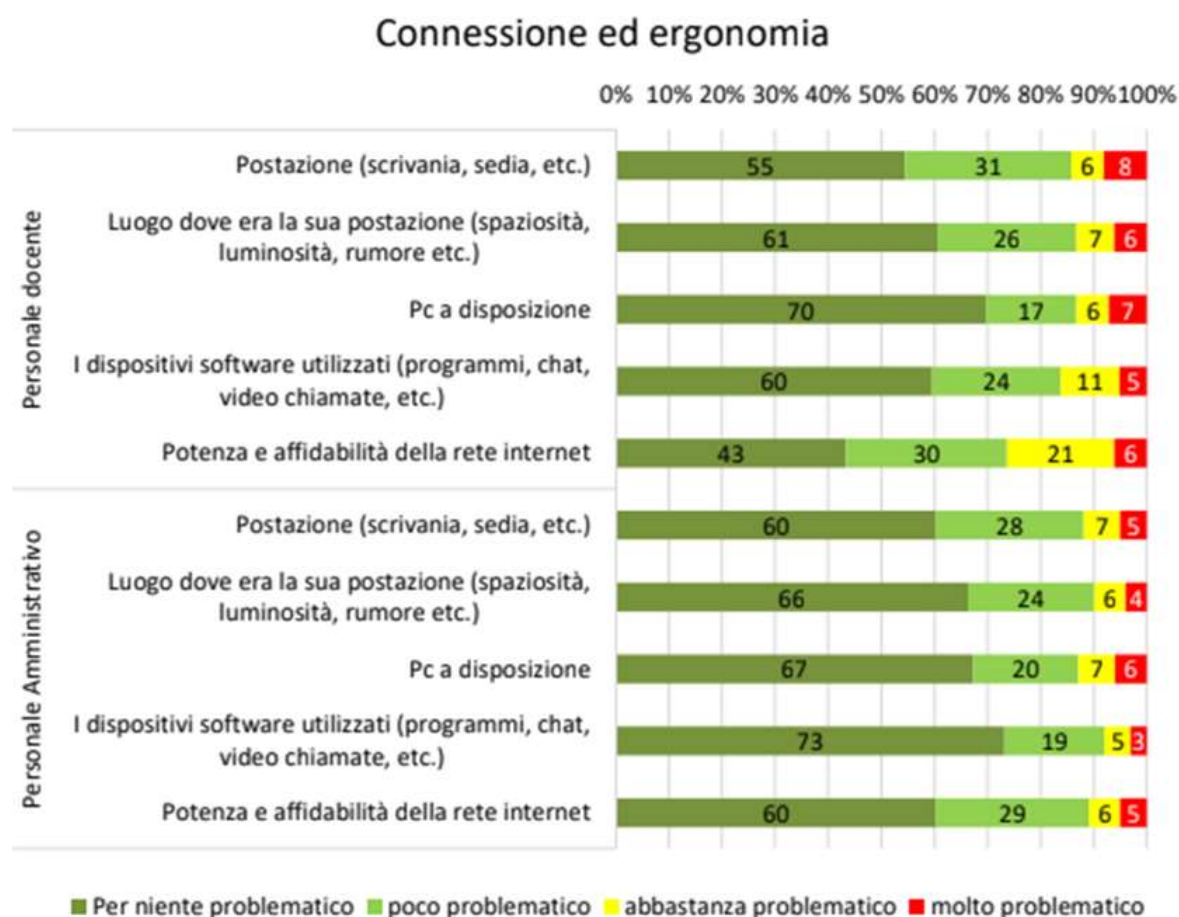


Figura 15

Come si può vedere dal grafico riportato non emergono particolari differenze nelle valutazioni degli elementi di Connessione ed Ergonomia tra personale docente e amministrativo. I fattori che spiccano maggiormente sono:

- ✓ LUOGO DOVE ERA LA SUA POSTAZIONE (valutato come per niente/poco problematico dall' 87% dei docenti e dal 90% del personale amministrativo)
- ✓ POTENZA E AFFIDABILITA' DELLA RETE INTERNET (in particolare per il personale docente che ha dato una valutazione abbastanza/molto problematico per il 27%).

Lavoro da remoto: organizzazione del lavoro e rapporti tra colleghi

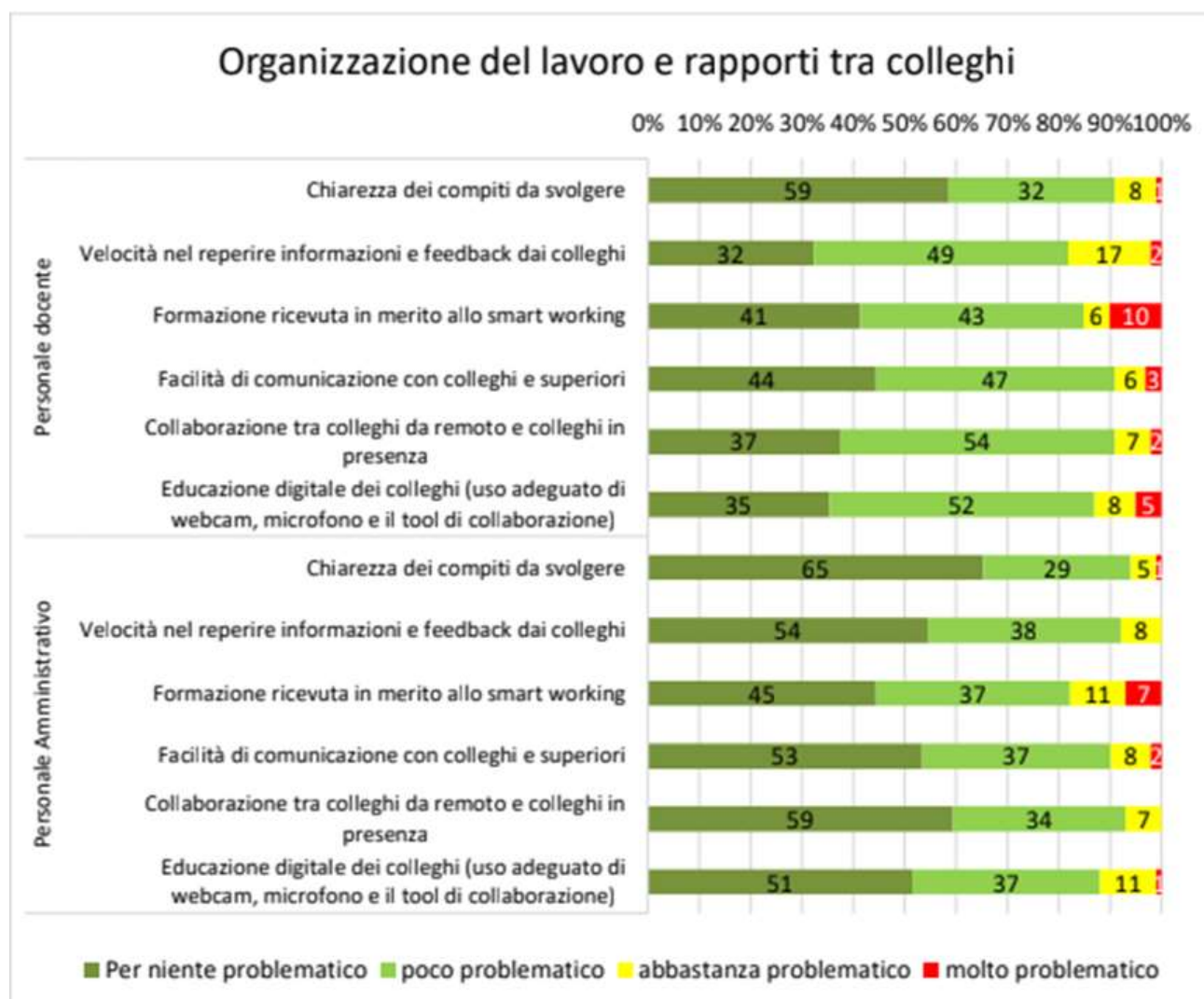


Figura 16

Per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro e il rapporto tra colleghi il fattore considerato più negativamente da entrambi è stato:

- ✓ FORMAZIONE RICEVUTA IN MERITO ALLO SMART WORKING (valutato come abbastanza/molto problematico dal 18% dei docenti e dal 16% del personale amministrativo)
- ✓ VELOCITA' NEL REPERIRE INFORMAZIONI E FEEDBACK DAI COLLEGHI (per il personale amministrativo che ha dato una valutazione per niente/poco problematico per il 81%).
- ✓ Gli item considerati più positivi risultano essere:

- ✓ CHIAREZZA DEI COMPITI DA SVOLGERE (per i docenti che hanno dato una valutazione per niente/poco problematico per il 94%)
- ✓ COLLABORAZIONE TRA COLLEGHI DA REMOTO E COLLEGHI IN PRESENZA (per il personale amministrativo che ha dato una valutazione per niente/poco problematico per il 91%).

Lavoro da remoto: Aspetti personali

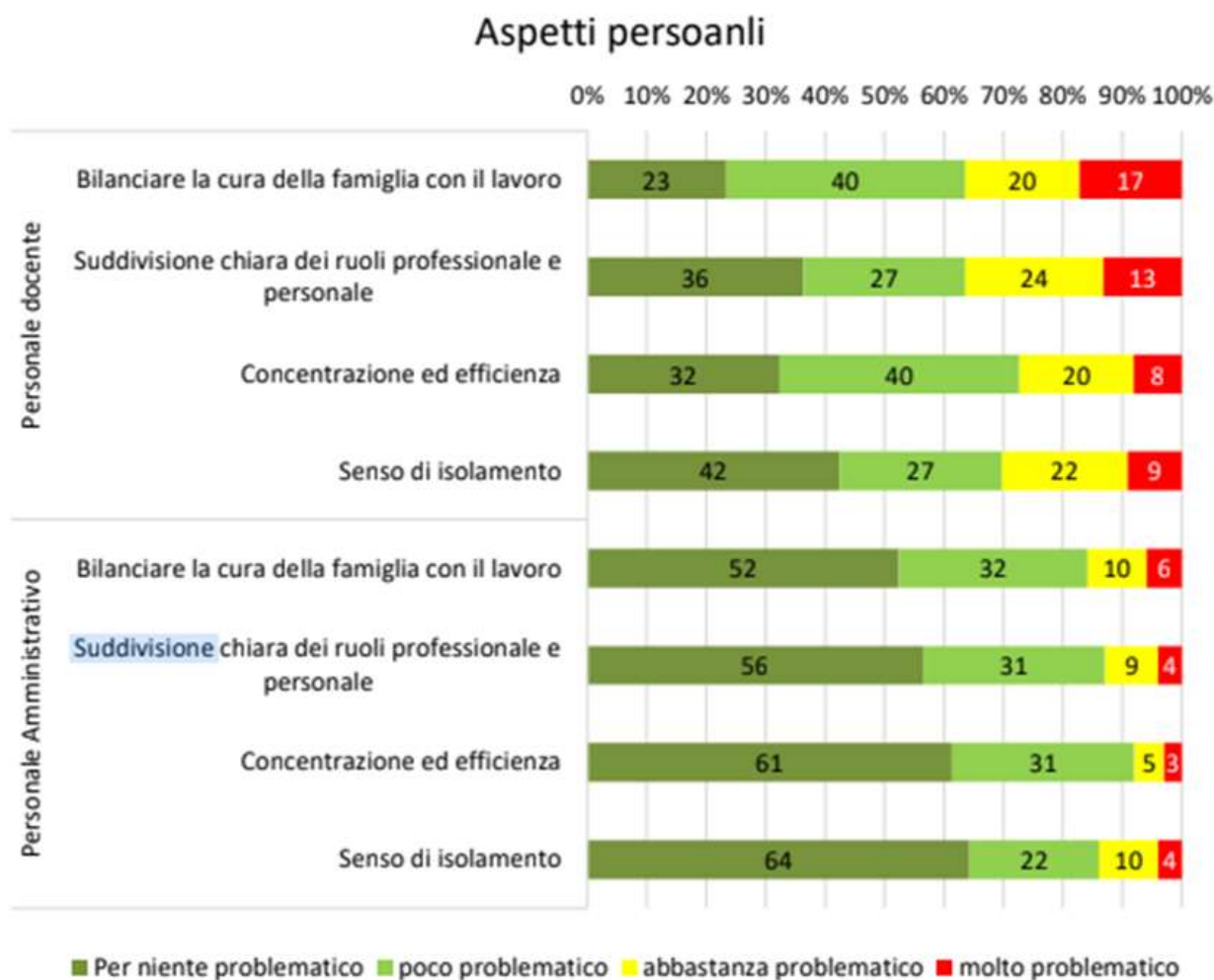


Figura 17

Dal confronto sugli elementi di Aspetti Personali, notiamo che le risposte più negative sono state date dal personale Docente, in particolare:

- ✓ SUDDIVISIONE CHIARA DEI RUOLI PROFESSIONALE E PERSONALE (valutato come abbastanza/molto problematico dal 37% dei responder)
- ✓ BILANCIARE LA CURA DELLA FAMIGLIA CON IL LAVORO (valutato come abbastanza/molto problematico dal 37% dei responder)

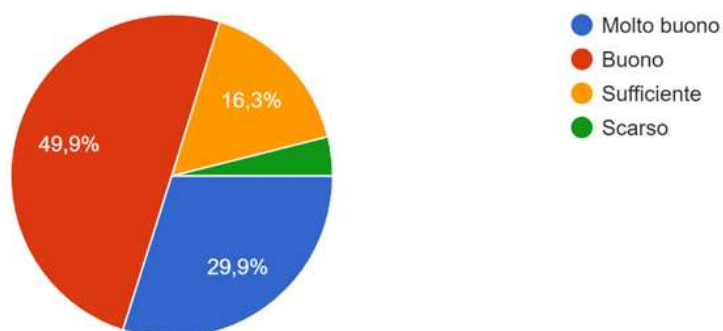
- ✓ Per quanto riguarda il personale amministrativo, l'elemento valutato come più positivo risulta essere:
- ✓ **CONCENTRAZIONE ED EFFICIENZA** (valutato come per niente/poco problematico dal 92% dei responder).

Inoltre, nel 2023, gli uffici Servizio Supporto Qualità e Didattica dei Dipartimenti dell'Ateneo hanno somministrato agli studenti iscritti a.a. 2023.2024 ai Corsi di Studio triennale e magistrale dell'Ateneo un questionario di customer satisfaction sui servizi offerti.

Le indagini sul grado di soddisfazione degli Utenti dei servizi hanno avuto come finalità quella di porre attenzione costante al giudizio dei destinatari dei servizi stessi e a sviluppare e migliorare la capacità di dialogo e di relazione tra chi eroga il servizio e chi lo riceve. Tra le domande inserite nel questionario sono state previste le seguenti:

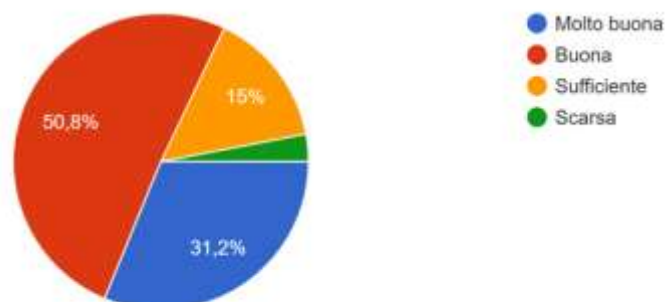
Come valuteresti il nostro rispetto dei tempi nei confronti delle informazioni richieste, considerato che tutto il personale UNITE può fruire della modalità di lavoro agile?

535 risposte



Come valuteresti la qualità complessiva del Servizio supporto qualità e didattica di Dipartimento, considerato che tutto il personale UNITE può fruire della modalità di lavoro agile?

535 risposte



Per quanto riguarda la riprogettazione e la riqualificazione degli spazi in termini di smart working (punto 2) e l'implementazione di un piano di comunicazione del passaggio alla modalità di lavoro agile sia per il

personale interno che per gli utenti (punto 3), tali attività non sono state poste in essere in quanto ritenute non più significative.

In merito alla revisione periodica delle attività smartabili (punto 4), le schede processo del lavoro agile che servono come strumento da allegare all'accordo individuale per il lavoro agile attraverso il quale il direttore generale/responsabile della struttura a cui afferisce il dipendente esplicitano il tipo e il livello di prestazione richiesto in lavoro agile e consentono l'individuazione delle attività/processi che si possono gestire in lavoro agile e degli indicatori utili alla misurazione di tali attività, sono state aggiornate sulla base dei nuovi uffici che sono stati istituiti nel corso del 2023.

Per quanto riguarda la revisione dei sistemi di valutazione e misurazione delle performance (punto 4), il Consiglio di Amministrazione in data 20 dicembre 2023 e il Senato Accademico in data 21 dicembre 2023 hanno approvato il Sistema Misurazione e Valutazione della Performance - Anno 2024, previo parere favorevole del NdV reso in data 18 dicembre 2023.

Nel nuovo sistema è stata inserito l'allegato 6-bis per la valutazione dei comportamenti del personale che usufruisce del lavoro agile, ed in particolare, è stata aggiunta la valutazione per la prestazione in lavoro agile distinta in Produttività in lavoro agile e Reperibilità in lavoro agile (https://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServeFile.php/f/All._6_BIS_-_Performance_2024_-_Valutazione_comportamenti_-_SMART.xlsx).

Al fine di prevedere un ufficio di coordinamento (Punto 5), con D.D.G. 552 del 28.12.2023, è stato ridenominato l'Ufficio Formazione in Ufficio Formazione e Welfare del Personale ed assegnato come responsabile la dott.ssa Rossella Graziani, a decorrere dal 01.01.2024.

Per quanto attiene la valutazione in merito alla riduzione delle assenze del personale (punto 6), si riportano i grafici seguenti:

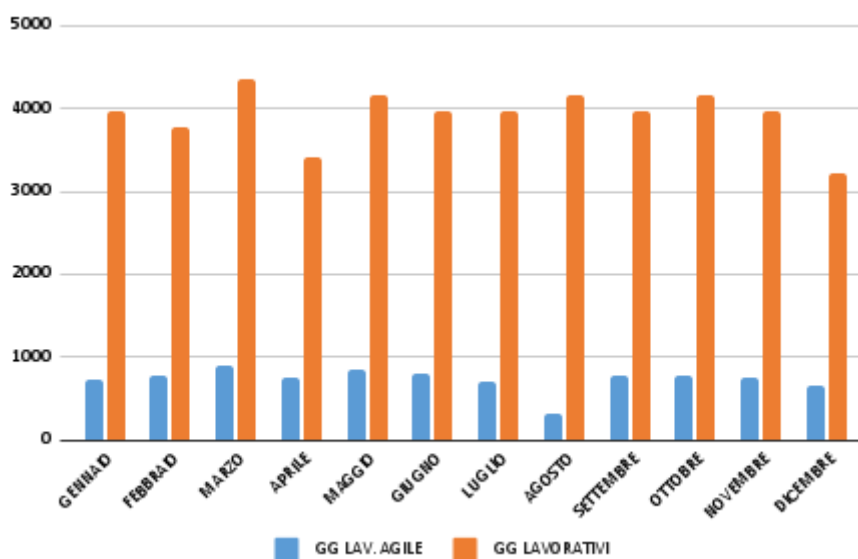


Figura 18

Nel grafico si evidenzia il totale dei giorni in lavoro agile svolti dal personale tecnico e amministrativo rispetto al totale delle giornate lavorative suddiviso per i mesi dell'anno 2023.

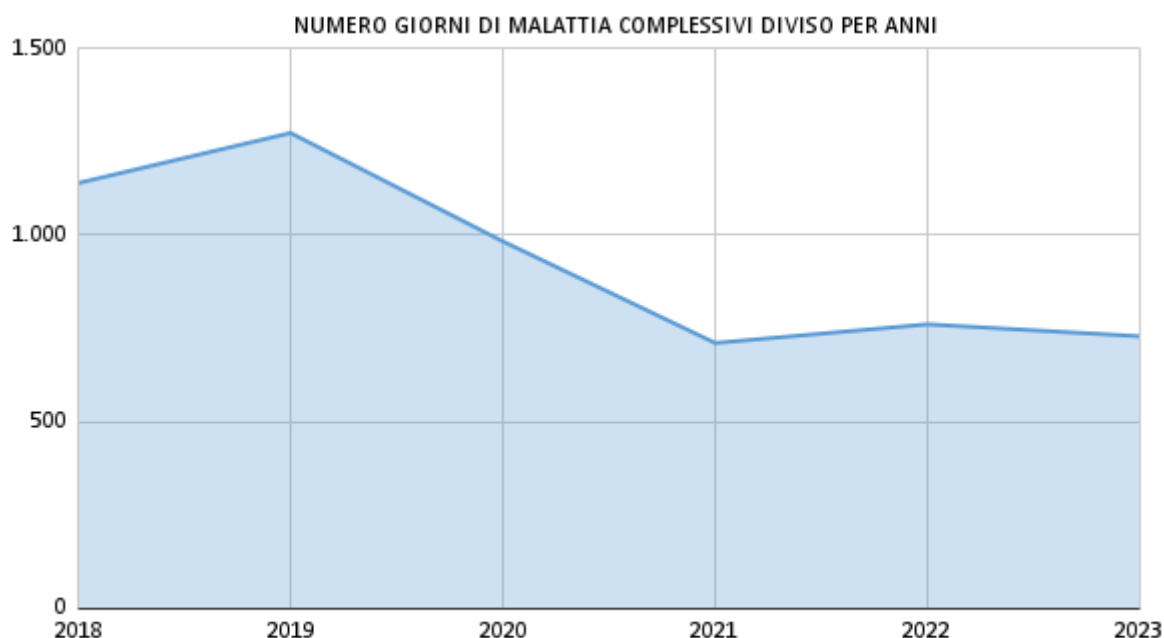


Figura 19

Come si può evidenziare dal grafico, dal 2018 al 2023 si è registrata una riduzione significativa delle assenze per malattia ed, in particolare, si è registrato un calo significativo dal 2019, anno in cui, a causa della Pandemia da Covid-19, è iniziato l'impiego del lavoro agile. Il trend è pressoché costante negli anni 2021, 2022 e 2023, nei quali il lavoro agile è entrato a regime come modalità di svolgimento del lavoro. Le attività da realizzare nel 2024 sono illustrate nella tabella che segue:

Fasi
1) revisione del regolamento sul lavoro agile, dello schema di accordo sul lavoro agile secondo le nuove disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale
2) predisposizione del regolamento e dello schema di lavoro agile per la categoria dei lavoratori fragili
3) monitoraggio dell'impatto della modalità lavoro agile, con stakeholder interni ed esterni tramite indagini di customer satisfaction, focus group e interviste.
4) revisione periodica delle attività smartabili
5) Elaborazione di indicatori in merito all'utilizzo del lavoro agile e all'analisi della riduzione delle assenze del personale

Obiettivi – Contributi al miglioramento della performance in termini di efficienza e di efficacia

Il modello di lavoro agile condiviso di UniTE mira alla concreta realizzazione di un cambiamento organizzativo che tocca non solo gli aspetti lavorativi, ma anche quelli culturali, formativi e tecnologici. Al centro del modello si colloca l'esigenza di favorire le politiche di conciliazione vita-lavoro, il miglioramento del benessere e del clima organizzativo (*Figura 20*). Tale finalità dovrebbe rappresentare la leva per realizzare ulteriori cambiamenti relativi:

- alle modalità di gestione dei processi amministrativi nell'ottica della razionalizzazione, per la necessaria reingegnerizzazione dei processi organizzativi e la semplificazione dei servizi agli studenti, e della digitalizzazione dei processi e dei servizi con ricadute in termini di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa;
- alla maggiore diffusione e al consolidamento della cultura del lavoro per obiettivi orientata ai risultati, basata sul controllo della performance;
- alla riqualificazione delle competenze digitali, di networking e soft skills;
- la sostenibilità ambientale, sociale ed economica di lungo periodo grazie alla riorganizzazione degli spazi, alla razionalizzazione degli spostamenti, alla riallocazione delle risorse e alla parità di genere.
-

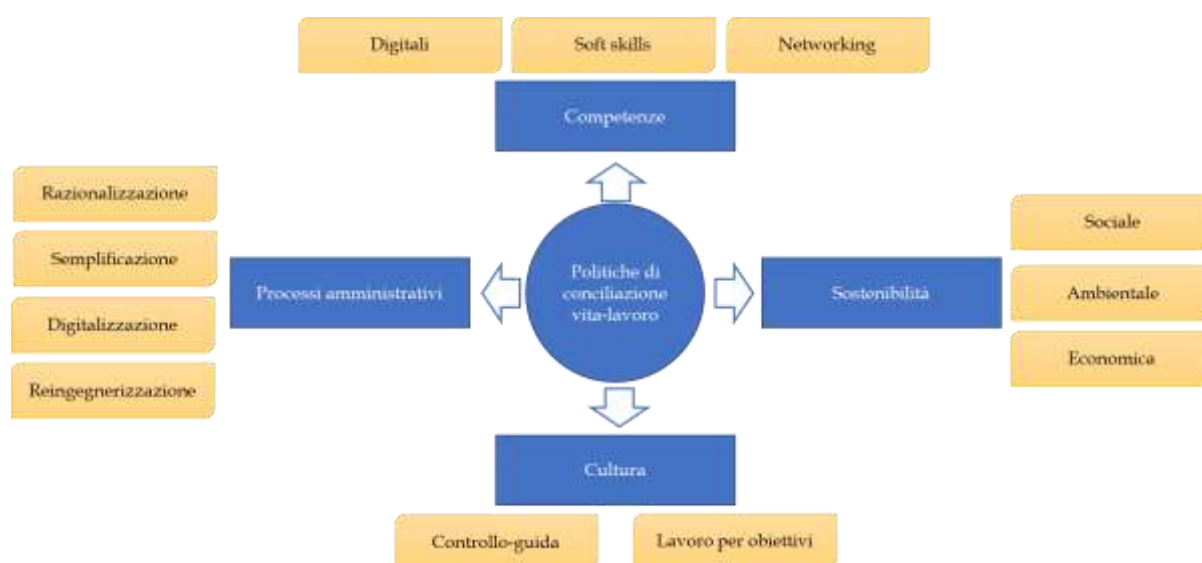


Figura 20 - Lavoro agile e cambiamento organizzativo in UNITE

Nella piena consapevolezza della necessità di ricorrere a strumenti innovativi e funzionali per implementare e valorizzare la prestazione lavorativa in modalità agile, UNITE ha investito nei processi di digitalizzazione e nella formazione del proprio capitale umano.

La programmazione degli acquisti di materiale informatico - quali notebook - da fornire al personale, il miglior utilizzo dei sistemi hardware e di infrastrutture digitali esistenti in Ateneo, e il nuovo approccio alla modalità di erogazione dei servizi in modalità digitale, sono stati funzionali al lavoro agile e hanno consentito di ottenere benefici sia da parte dell'amministrazione in termini di efficienza ed efficacia che in termini di benessere organizzativo per il dipendente.

Gli investimenti relativi agli strumenti ed alle infrastrutture informatiche, hanno migliorato non solo gli aspetti della sicurezza, ma sono funzionali al completamento della virtualizzazione delle postazioni di lavoro, anche attraverso la realizzazione di un progetto di sostituzione delle postazioni fisse con postazioni mobili dotate di docking station.

La formazione del personale in materia di digitalizzazione di processi - funzionale al lavoro agile - si è realizzata attraverso percorsi specifici coordinati dall'ufficio formazione del personale con l'attivazione principalmente del progetto Syllabus del Ministero della Funzione Pubblica che ha consentito al personale di apprendere in particolare

- come comunicare e condividere all'interno e all'esterno dell'amministrazione,
- come erogare servizi on line
- conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale
- conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale

Affinché l'attività lavorativa a distanza possa essere esercitata in maniera ottimale per il raggiungimento degli obiettivi prefissati e possa concorrere così alla creazione di Valore Pubblico, UNITE ha cercato di rimuovere le potenziali condizioni ostative alla piena realizzazione dei modelli organizzativi agili, focalizzandosi sulle potenziali condizioni che potrebbero pregiudicare il corretto sviluppo del lavoro a distanza quali:

- difficoltà a reingegnerizzare alcune attività e/o processi;
- inadeguata strumentazione tecnologica fornita anche in relazione al personale di nuova assunzione e basso livello di competenze digitali del personale;
- rischio di isolamento dal contesto lavorativo.

L'Università degli Studi di Teramo ha pertanto individuato e mappato alcuni processi tenendo conto del Decreto del Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale e del Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2021-2023, ha focalizzato l'attenzione sulla realizzazione delle azioni previste dalle PA in materia di dematerializzazione. Dal monitoraggio dei risultati ottenuti ha intrapreso e sta ulteriormente potenziando la transizione verso il digitale, attraverso l'acquisizione di strumentazioni necessarie cercando di massimizzare la digitalizzazione e dematerializzazione della documentazione fissando come risultato ultimo una corretta conservazione documentale e una riduzione dei tempi procedurali e dei relativi costi.

In particolare è stata predisposta la digitalizzazione del flusso delle supplenze e dei contratti di insegnamento inizialmente nell'Area Risorse Umane – Ufficio personale docente e ricercatore – successivamente esteso anche all' Area Post Laurea attraverso la dematerializzazione di tutti i contratti di insegnamento che avveniva in precedenza attraverso la stampa dei contratti in triplice copia, la scansione degli stessi e l'invio ai docenti esterni.

La dematerializzazione - attuata con la creazione del documento digitale come richiesto dal CAD e con l'attuazione delle fasi di protocollazione, repertoriatura e fascicolazione ha permesso la digitalizzazione dei contratti di insegnamento. Il processo ha generato una riduzione notevole di costi intesi non solo in senso economico, meno acquisto di carta, ma anche in termini di riduzione di tempi procedurali, di impatto ambientale, di efficienza nella conservazione documentale, nella condivisione interna dei contratti stessi distinti per ogni Dipartimento facilmente consultabile anche per il docente esterno che acquisisce il suo contratto tramite PEC.

E' stata redatta la Carta d'identità del processo mediante una generale descrizione dello schema del processo stesso in cui sono state definite le caratteristiche generali. In una seconda fase sono state descritte e riportate nell'apposito schema del flusso del processo le attività afferenti a ciascun ufficio coinvolto. Infine nello stesso schema in una relativa sezione Note/moduli/modelli e strumenti sono state descritte nel dettaglio le attività e la modulistica di riferimento utile all' omogeneizzazione dei servizi offerti e delle procedure amministrative.

L'attuazione del lavoro agile dovrebbe spingere i dipendenti ai diversi livelli organizzativi verso una maggiore condivisione degli indicatori di performance, oggettivi e misurabili, e consapevolezza dell'opportunità e utilità di misurare i risultati del proprio lavoro, del proprio team, del proprio ufficio/area sia in caso di lavoro in presenza che a distanza. Il lavoro agile è riconosciuto come elemento chiave delle politiche di work-life balance e di pari opportunità, poiché consente ai lavoratori e alle lavoratrici di conciliare la vita professionale con quella familiare e personale, senza subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, con salvaguardia della retribuzione e della crescita professionale.

In coerenza con quanto stabilito nell'articolo 14 L.124/2015 che prevede interventi volti a favorire la conciliazione vita-lavoro del personale della PA, l'adozione del lavoro agile è stata inserita come azione positiva, prima nel Piano triennale di azioni positive 2021-2023 e successivamente aggiornata, con la declinazione degli obiettivi e gli indicatori per il monitoraggio, nelle azioni positive all. 5 al PIAO 2022-2024.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Contesto normativo di riferimento

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, del D. Lgs 49/2012, l'Ateneo, "nell'ambito della propria autonomia, didattica, di ricerca e organizzativa, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale al fine del migliore funzionamento delle attività e dei servizi e compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio", è tenuto alla predisposizione del piano triennale per la programmazione del reclutamento del personale. La programmazione dovrà essere realizzata assicurando la piena sostenibilità delle spese di personale da evidenziarsi nell'ambito della predisposizione del bilancio unico di ateneo di previsione triennale e nel rispetto dei limiti fissati dallo stesso D.Lgs. 49/2012 agli artt. 5 (Indicatore spese di personale limite 80%) e 7 (Rispetto dei limiti per le spese di personale e per le spese di indebitamento) e dovrà perseguire gli specifici "indirizzi" stabiliti per ciascun triennio con DPCM da emanarsi su proposta del Ministro dell'Università di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della pubblica amministrazione entro i sei mesi precedenti la scadenza di ciascun triennio.

Con analogo provvedimento, da emanarsi nel mese dicembre antecedente il triennio di programmazione, sono ridefinite le disposizioni per il rispetto dei limiti per le spese di personale e per le spese di indebitamento di cui all'art. 7.

Con DPCM del 24 giugno 2021, pubblicato in G.U. n. 187 del 6 agosto 2021, il Presidente del Consiglio dei Ministri di concerto con il Ministro dell'Università e della Ricerca, ha provveduto a determinare, ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 5, del D.Lgs 29 marzo 2012 n. 49, gli "Indirizzi della programmazione del personale universitario" e a definire, ai sensi dell'art. 7, comma 6, del medesimo D.Lgs, le "disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento delle università statali", per il triennio 2021-2023.

Nelle more dell'emanazione dei DPCM per il triennio 2024/2026 si riepilogano di seguito le disposizioni per il triennio 2021-2023 da ritenersi ad oggi quali indicazioni di massima per la definizione della programmazione futura.

Indirizzi per la programmazione del personale universitario (2021-2023):

Il DPCM del 24 giugno 2021 ha presentato alcune importanti novità rispetto al passato. Se al comma 1 si è ribadito che la programmazione del personale per il triennio 2021/2023 debba essere realizzata “assicurando, nell’ambito del bilancio unico di Ateneo di previsione triennale, la piena sostenibilità delle spese nel rispetto dei limiti di cui all’art. 5 del D.lgs. 49/2012”, con il comma 2, nel definire gli indirizzi da perseguire, ha previsto le seguenti rilevanti novità:

- lettera a): si conferma l’indirizzo alla “realizzazione” di un organico di professori in cui la percentuale dei professori di I fascia non superi il 50% del totale dei professori in servizio introducendo però una “verifica annuale” e “l’obbligo di rientrare nella predetta composizione nell’annualità successiva vincolando le risorse necessarie”;
- lettera b): si conferma, per le università con un numero di professori di I fascia superiore al 30% del totale dei professori in servizio, la necessità di provvedere al reclutamento di un numero di ricercatori di cui all’art. 24, comma 3, lettera b), della legge 240/2010, non inferiore a quello dei professori di I fascia reclutati nel medesimo periodo introducendo anche qui “l’obbligo di rientrare nel predetto parametro dalla prima annualità successiva al suddetto triennio vincolando le risorse necessarie”;
- lettera c): si introduce un nuovo “indirizzo” programmatico volto alla realizzazione di un organico che preveda un “numero di ricercatori di cui all’art. 24, comma 3, lettera a), della legge 240/2010 in servizio non inferiore al 10% del numero di professori di prima e di seconda fascia, con l’obbligo di adeguarsi al predetto parametro entro il triennio.

Con il successivo comma 4 si dispone, inoltre, che in caso di mancato rispetto nel triennio 2021/2023 del parametro disposto dal comma 2, lettera c), è prevista una penalizzazione del 10 % a valere sulle assegnazioni annue delle facoltà assunzionali dell’Ateneo relative al triennio 2024/2026.

Con il comma 5 si prevede la medesima penalizzazione in caso di mancato rispetto del limite previsto dall’art. 18 comma 4 della legge 240/2010.

Di fatto con l’emanazione del DPCM in esame, a valere dalla programmazione 2021/2023, gli indirizzi programmatici diventano veri e propri vincoli, in aggiunta a quelli ormai noti previsti dalla legge 240/2010 e dal D.lgs. 49/2012, e si stabiliscono nuove forme di penalizzazione in caso di mancato rispetto di alcuni di essi.

Nella successiva, apposita, sezione si dà evidenza del rispetto dei predetti indirizzi nel triennio 2021/2023. Inoltre è bene precisare che, alla luce delle modifiche apportate dal D.L. 36/2022(convertito con L. 79/22) ai commi 3, 4 e 5 dell’art 24 della legge 240/2010, con la sostituzione dei contratti di RTD a) e RTD b) con la previsione di un’unica tipologia di contratto di ricercatore a tempo determinato in tenure-track con durata massimo di 6 anni, al fine di poter tenere conto delle predette disposizioni nella programmazione per il triennio 2024/2026, è necessario attendere chiarimenti ministeriali.

Disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento delle università statali, triennio 2021-2023:

Con lo stesso DPCM vengono definite le "disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento delle università statali", per il triennio 2021-2023.

E' confermata, nei limiti turn over di sistema, la previsione di un turn over "base" del 50% garantito a tutti gli Atenei ad eccezione di quelli in situazioni di significativa e conclamata tensione finanziaria. I parametri di riferimento per poter accedere ad un "assegnazione aggiuntiva" rispetto a quella garantita del 50%, continuano ad essere individuati nei valori dell'indicatore di spese di personali (< dell'80%) e dell'indicatore di sostenibilità economico finanziaria (no < 1).

Pare opportuno ricordare che a norma di quanto disposto dall'articolo 66, comma 13-bis del decreto legge 25 giugno 2008, n.112, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, il turn over del sistema universitario è fissato, a decorrere dal 2018, pari al 100% delle risorse rese disponibili a seguito delle cessazioni avvenute nell'anno precedente.

Si confermano le disposizioni limitative di contrazione di ulteriori forme di indebitamento in caso di superamento dei limiti previsti dal D.lgs. 46/2012.

Per quanto riguarda l'evidenza del rispetto dei vincoli assunzionali e l'analisi degli indicatori previsti dal D.Lgs. 49/2012 agli artt. 5 (Indicatore spese di personale limite 80%) e 6 (indicatore ISEF), si fa rinvio all'apposita sezione.

Si conferma infine che le procedure e le assunzioni ovvero la contrazione di spese di indebitamento disposte in difformità di quanto previsto dal presente articolo:

- a. determinano responsabilità per danno erariale nei confronti dei componenti gli organi dell'Ateneo che le hanno disposte;
- b. comportano penalizzazioni nelle assegnazioni del Fondo di funzionamento ordinario delle Università (FFO) da corrispondere all'Ateneo nell'anno successivo a quello in cui si verificano, per un importo pari al doppio della maggiore spesa disposta in difformità.

Vincoli assunzionali.

Gli ulteriori vincoli alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale sono fissati dalla legge 240/2010 ed in particolare:

- *dall'art. 18 comma 4 che detta : "Ciascuna università statale, nell'ambito della programmazione triennale, vincola le risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di ruolo alla chiamata di coloro che nell'ultimo triennio non hanno prestato servizio quale professore ordinario ((di ruolo)), professore associato di ruolo, ricercatore a tempo indeterminato, ricercatore a tempo determinato di cui all'articolo 24, comma 3, lettere a) e b), o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell'università stessa";*

- *dall'art. 24 comma 6 che, nel testo attualmente vigente, detta: "nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 18, comma 2, dalla data di entrata in vigore della presente legge e fino al 31 dicembre del quattordicesimo anno successivo, la procedura di cui al comma 5 può essere utilizzata per la chiamata nel ruolo di professore di prima e seconda fascia di professori di seconda fascia e ricercatori a tempo indeterminato in servizio nell'università medesima, che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica di cui all'articolo 16. A tal fine le università possono utilizzare fino alla metà delle risorse equivalenti a quelle necessarie per coprire i posti disponibili di professore di ruolo". A decorrere dall'undicesimo anno l'università può utilizzare le risorse corrispondenti fino alla metà dei posti disponibili di professore di ruolo per le chiamate di cui al comma 5;*

Con le modifiche alla norma intercorse nel biennio 2022/2023 sono stati introdotte le seguenti nuove disposizioni:

- **art. 18 comma 4-ter** che detta: *"Ciascuna università, nell'ambito della programmazione triennale, vincola le risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di prima fascia alla chiamata di studiosi in possesso dell'abilitazione per il gruppo scientifico-disciplinare. A tali procedimenti non sono ammessi a partecipare i professori di prima fascia già in servizio. ..."*;
- **art. 24 comma 1-bis** che detta: *"Ciascuna università, nell'ambito della programmazione triennale, vincola risorse corrispondenti ad almeno un terzo degli importi destinati alla stipula dei contratti di cui al comma 1, in favore di candidati che per almeno trentasei mesi, anche cumulativamente, abbiano frequentato corsi di dottorato di ricerca o svolto attività di ricerca sulla base di formale attribuzione di incarichi, escluse le attività a titolo gratuito, presso università o istituti di ricerca, italiani o stranieri, diversi da quella che ha emanato il bando"*.

Programmazione del personale

Alla luce delle indicazioni dettate dal DPR 81/2022 e dal DM del 24/06/2022 si riportano di seguito:

- la Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023 con indicazione dell'andamento del turn over (previsione cessazioni alla luce dell'attuale normativa);
- il Contingente assunzionale (risorse certe e risorse prevedibili);
- la Programmazione del personale e la strategia di copertura del fabbisogno;
- evidenza del rispetto dei vincoli normativi e andamento indicatori di spesa e di indebitamento;

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023 e stima trend cessazioni;

Si riassume di seguito la consistenza dell'organico in servizio al 31/12/2023, con evidenza dell'inquadramento professionale, e la previsione del turn over per il triennio in esame, suddiviso in due sezioni, la prima dedicata al personale docente, la seconda al personale Tecnico amministrativo.

Personale Docente

In merito all'analisi del semplice dato quantitativo riferito al personale docente, si riporta di seguito il dettaglio dell'organico in servizio diviso per ruolo (prima tabella) e per afferenza (seconda tabella):

Ruolo	Unità
Professori Ordinari	64
Professori Associati	107
Ricercatori universitari	35
Ricercatori T.D. art. 24, c. 3 lett. b)	27
Ricercatori T.D. art. 24, c. 3 lett. a)	31
Totale	264

Dipartimento	Ordinari	Associati	Ricercatori	Ricercatori T.D. art. 24, c. 3 lett. b)	Ricercatori T.D. art. 24, c. 3 lett. a)	Totali
Giur	18	20	12	6	3	59
S.Pol.	13	19	3	4	5	44
S.Com	9	19	4	5	6	43
Vet.	11	19	10	6	4	50
Bio	13	30	6	6	13	68
Totali	64	107	35	27	31	264

Al fine di consentire un'analisi più analitica del dato aggregato, nelle successive tabelle si dettaglia la composizione dell'organico afferente al singolo Dipartimento con evidenza dei Settori Scientifico Disciplinare di appartenenza e il regime di impegno:

Dipartimento di Giurisprudenza

SSD	PO		PA		RU		RTDb		RTDa		TOTALE
	Tp	Td	Tp	Td	Tp	Td	Tp	Td	Tp	Td	
IUS/01		1	1		1	1					4
IUS/02 *	1			1							2
IUS/04			1	1		1	1				4
IUS/06	1						1				2
IUS/07	1		1								2
IUS/08	2	2	1							2	7
IUS/09	1			1	1						3
IUS/10		1	2			1					4
IUS/11	1		1		1						3
IUS/12		1	1								2
IUS/13				1						1	2
IUS/14	1						1				2
IUS/15			1			1	1				3
IUS/16			1				1				2
IUS/17		1		1		2	1				5
IUS/18			1			1					2
IUS/19	2		2								4
IUS/20	1		1		1						3
SECS-P/01					1						1
SECS-P/02			1								1
SECS-P/07	1										1
Totali	12	6	15	5	5	7	6	0	0	3	59

* 1 PO fuori suolo enti o organizzazioni internazionali

Dipartimento di Scienze politiche

SSD	PO		PA		RU		RTDb		RTDa		TOTALE
	Tp	Td	Tp	Td	Tp	Td	Tp	Td	Tp	Td	
ING-INF/05										1	1
IUS/01			1								1
IUS/08			1								1
IUS/09							1				1
IUS/10 *	1	2								1	4
IUS/13	1						1				2
IUS/20	1		1		1						3
IUS/21	1		1								2
L-LIN/12			1								1
MAT/04					1						1
M-GGR/02	1										1
M-STO/02	1						1				2
M-STO/04	1		1								2
SECS-P/01										1	1
SECS-P/02			3								3
SECS-P/04	1										1
SECS-P/07			2								2
SECS-P/12			1								1
SECS-S/03	1		1								2
SPS/01	1										1
SPS/02	1		2								3
SPS/03			1								1

SPS/04			1							1	2
SPS/06							1				1
SPS/07			1		1						2
SPS/08			1								1
SPS/10										1	1
Totali	11	2	19	0	3	0	4	0	0	5	44

* 1 PO asp. s.a. per incarico a tempo determinato c/o amm.ne appartenenza

Dipartimento di Scienze della comunicazione

SSD	PO		PA		RU		RTDb		RTDa		TOTALE
	Tp	Td	Tp	Td	Tp	Td	Tp	Td	Tp	Td	
INF/01	1		1				1				3
IUS/04										1	1
IUS/13	1										1
IUS/21			1								1
L-ART/02			1								1
L-ART/04	1									1	2
L-ART/05			1							1	2
L-ART/06			1								1
L-ART/07	1						1				2
L-FIL- LET/12			1								1
L-LIN/10					1						1
L-LIN/12			1								1
M-FIL/02			1						1		2
M-FIL/05	1		1								2
M-PED/03			1								1
M-PSI/01							1				1
M-STO/02 *	1		2								3
M-STO/04			1		1						2
SECS-P/07	2		1				1			1	5
SECS-P/08			1				1				2
SECS-S/03			1								1
SPS/02					1						1

SPS/07	1		1								2
SPS/09			1		1					1	3
SPS/10			1								1
Totali	9	0	19	0	4	0	5	0	0	6	43

* 1 PO asp. s.a. art. 7 co. 2 legge 240/2010

Dipartimento di Medicina Veterinaria

SSD	PO		PA		RU		RTDb		RTDa		TOTALE
	Tp	Td	Tp	Td	Tp	Td	Tp	Td	Tp	Td	
AGR/01			1								1
AGR/18			1		1						2
AGR/19			1		2		1				4
BIO/10			1		2						3
FIS/07			1								1
VET/01			1							1	2
VET/02	1		1								2
VET/03	1		3								4
VET/04	1				2						3
VET/05	2		3				1				6
VET/06	1		1		1		1				4
VET/08	1		2		1		1				5
VET/09	1	1	1				1			2	6
VET/10	2		2		1		1			1	7
Totali	10	1	19	0	10	0	6	0	0	4	50

Dipartimento di Bioscienze e tecnologie agroalimentari e ambientali

SSD	PO		PA		RU		RTDb		RTDa		TOTALE
	Tp	Td	Tp	Td	Tp	Td	Tp	Td	Tp	Td	
AGR/01			2				1				3
AGR/02		1	1							1	3
AGR/03					2						2
AGR/12			1								1
AGR/15	2		5		1					2	10
AGR/16	2		4						1		7
AGR/19			1				1			1	3
BIO/10	1		1				1			1	4
BIO/11			1				1			1	3
CHIM/01	2		1				1			2	6
CHIM/03					1						1
CHIM/06			1								1
ING-IND/25			2								2
MED/03			1								1
MED/49	1		1							1	3
VET/01	2		1		1					1	5
VET/02	1		3				1			1	6
VET/03			1								1
VET/04			2								2
VET/07	1		1							1	3
VET/09					1						1
Totali	12	1	30	0	6	0	6	0	1	12	68

In merito all'analisi del turn over, per gli anni 2024, 2025 e 2026 sono prevedibili le seguenti cessazioni relative al personale docente:

ANNO 2024:

- 3 Professori di prima fascia a decorrere dal 1/11/2024 di cui 2 afferenti al Dipartimento di Giurisprudenza appartenenti uno al SSD IUS/11 con impegno a T.P. e l'altro al SSD IUS/08 con impegno a T.P. e 1 afferente al Dipartimento di Scienze Politiche appartenente al SSD IUS/13 con impegno a T.P.;
- Professore di seconda fascia a decorrere dal 1/04/2024 afferente al Dipartimento di Giurisprudenza appartenente al SSD IUS/04 con impegno a T.D.;

ANNO 2025:

- PO afferente al Dipartimento di Scienze Politiche con decorrenza 01/11/2025 appartenete al SSD SPS/02 con impegno a T.P.;
- PA afferente al Dipartimento di Scienze della Comunicazione con decorrenza 01/11/2025 appartenete al SSD M-PED/03 con impegno a T.D.;
- RU di cui 2 afferenti al Dipartimento di Giurisprudenza e appartenenti uno al SSD IUS/17 con impegno a T.D. e l'altro al SSD SECS-P/01 con impegno a T.P. e 1 afferente al Dipartimento di Scienze della Comunicazione appartenete al SSD M-STO/04 con impegno a T.P. tutti con decorrenza 01/11/2025;
- 21 Ricercatori T.D. art. 24, c. 3 lett. a) di cui:
 - afferenti al Dipartimento di Giurisprudenza appartenenti ai seguenti SSD: IUS/08, IUS/08, IUS/13;
 - afferenti al Dipartimento di Scienze Politiche appartenenti ai seguenti SSD: ING-INF/05, IUS/10, SPS/04, SPS/10;
 - afferenti al Dipartimento di scienze della Comunicazione appartenenti ai seguenti SSD: L-ART/04, L-ART/05; M-FIL/02, SECS-P/07;
 - 4 afferenti al Dipartimento Medicina Veterinaria appartenenti ai seguenti SSD: VET/01, VET/09, VET/09, VET/10;
 - afferenti al Dipartimento Bioscienze appartenenti ai seguenti SSD: AGR/15, AGR/16, AGR/19, BIO/10, CHIM/01, VET/02

ANNO 2026:

- 3 PO di cui 2 afferenti al Dipartimento di Giurisprudenza appartenenti 1 al SSD IUS/12 con impegno a T.D. e l'altro al SSD IUS/20 con impegno a T.P. e 1 afferente al Dipartimento di Scienze Politiche appartenente al SSD IUS/20 con impegno a T.P., tutti con decorrenza 01/11/2026;
- RU afferente al Dipartimento di Medicina Veterinaria appartenente al SSD BIO/10 con impegno a T.P., con decorrenza 01/11/2026;

- 10 Ricercatori T.D. art. 24, c. 3 lett. a) di cui:
 - afferente al Dipartimento di Scienze Politiche appartenente al SSD SECS-P/01;
 - afferenti al Dipartimento di scienze della Comunicazione appartenenti ai seguenti SSD: IUS/04, SPS/09;
 - 7 afferenti al Dipartimento Bioscienze appartenenti ai seguenti SSD: AGR/02, AGR/15, BIO/11, CHIM/01, MED/49, VET/01, VET/07.

A conclusione dell'analisi degli sviluppi riguardati l'organico del personale docente si dà evidenza della numerosità di contratti da Ricercatori T.D. art. 24, c. 3 lett. b) in scadenza negli anni 2024, 2025 e 2026 a cui garantire la possibilità di "passaggio" al ruolo di Professore Associato:

ANNO 2024:

(nessun contratto in scadenza)

ANNO 2025:

- 6 RTD b) afferenti al Dipartimento di Giurisprudenza appartenenti ai seguenti SSD: IUS/06, IUS/04, IUS/14, IUS/15, IUS/16, IUS/17;
- 4 RTD b) afferenti al Dipartimento di Scienze Politiche appartenenti ai seguenti SSD: M-STO/02, IUS/09, IUS/13, SPS/06;
- 5 RTD b) afferenti al Dipartimento di scienze della Comunicazione appartenenti ai seguenti SSD: INF/01, L-ART/07, M-PSI/01, SECS-P/07, SECS-P/08;
- 6 RTD b) afferenti al Dipartimento Medicina Veterinaria appartenenti ai seguenti SSD: AGR/19, VET/05, VET/06, VET/08, VET/09, VET/10;
- 5 RTD b) afferenti al Dipartimento Bioscienze appartenenti ai seguenti SSD: AGR/01, AGR/19, BIO/10, CHIM/01, VET/02

ANNO 2026:

- RTD b) afferente al Dipartimento Bioscienze appartenente al SSD BIO/11.

Personale Tecnico Amministrativo e di Biblioteca

Anche in questo caso, in merito all'analisi del semplice dato quantitativo riferito al personale TAB, si riporta di seguito il dettaglio dell'organico in servizio diviso per Categoria (prima tabella) e per Area (seconda tabella):

Categoria:	Unità
EP	9
D	53
C	113
B	14

Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL)	1
Totale	190

Categoria	Area Amministrativa /Amministrativa Gestionale	Area Biblioteche	Area Tecnica, Tec. Scientifico ed elab. dati	Totale
EP	5	1	3	9
D	40		13	53
C	72	10	31	113
B	5	-	9	14
C.E.L.*	1	-	-	1
Totale	123	11	56	190

* Collaboratori ed Esperti Linguistici

In merito all'analisi delle turn over relativo al personale tecnico amministrativo e di biblioteca, per gli anni 2024, 2025 e 2026, si prevedono le seguenti cessazioni:

ANNO 2024:

- unità di categoria B area servizi generali e tecnici;
- unità di categoria C area amministrativa;
- 1 unità di categoria D area amministrativa-gestionale;
- 1 unità di categoria D area tecnica – tecnico scientifica ed elaborazione dati;
- 1 unità C.E.L.;

ANNO 2025:

- 2 unità di categoria B area amministrativa;
- unità di categoria C area biblioteche;
- unità di categoria C area amministrativa;

ANNO 2026

- 4 unità di categoria C area amministrativa;
- unità di categoria EP area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati;

Al fine di consentire l'analisi della distribuzione del personale rispetto alla struttura organizzativa precedentemente riportata si rimanda all'allegata tabella riguardante l'evidenza della "programmazione del fabbisogno del personale tecnico amministrativo e di biblioteca" (Allegato 1).

Contingente assunzionale (risorse disponibili e previsione disponibilità future)

Prima di procedere all'analisi dei fabbisogni, si dettagliano di seguito le risorse disponibili alla programmazione, non ancora assegnate, e la previsione delle disponibilità future.

Punti organico 2023

Con D.M. del 01 dicembre 2023, n° 1560, registrato alla Corte dei Conti il 21 dicembre 2023 (reg.3093), sono stati definiti i criteri per il riparto e l'attribuzione a ciascuna istituzione universitaria statale del contingente di spesa disponibile a livello nazionale per l'assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato per l'anno 2023.

In applicazione delle "Disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento da parte delle Università, per il triennio 2021-2023", definite dal DPCM 24 giugno 2021, ed alla luce dei seguenti valori degli indicatori di cui agli artt. 5 e 7 del D.lgs 49/2012 raggiunti dall'Ateneo per l'anno 2022:

- indicatore spese di personale (art. 5, D.lgs 49/2012) anno 2022: **70,69%** (limite 80%);
- indicatore ISEF (art. 7, D.lgs 49/2012) anno 2022: **1,16** (deve essere > 1).

al nostro Ateneo, a fronte delle cessazioni avvenute nel corso della 2022 pari a 5,70 p.o., sono state attribuite risorse totali pari a 5,25 p.o. per un turn over di Ateneo pari al 92%.

Tenuto conto della prassi consolidata di destinare alla programmazione del personale docente e del personale tecnico amministrativo risorse pari alla percentuale di turn over di Ateneo calcolata in riferimento alle rispettive cessazioni avvenute nell'anno precedente, si riassume nelle seguenti tabelle l'assegnazione alle singole "programmazioni":

CESSAZIONI 2022	PERSONALE DOCENTE	PERSONALE TAB	TOTALE CESSAZIONI
unità	5	9	14
p.o.	3,10	2,60	5,70
% Turn over	programmazione personale docente	programmazione del personale TAB	Totale p.o. attribuiti
92%	2,85	2,40	5,25

Si ricorda che con l'approvazione del Piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025 si è già provveduto a definire l'utilizzo/assegnazione della "quota base" del turn over 2023 del personale pari a 2,85 p.o. (1,55 Docenti e 1,30 tab), residuano pertanto le seguenti risorse:

- Programmazione personale docente: 1,30 p.o. 2023
- Programmazione personale TAB: 1,10 p.o. 2023

Previsione Punti Organico 2024

In virtù del turn over di sistema pari al 100% e ipotizzando un'assegnazione pari al turn over minimo garantito, (50% della spesa relativa al corrispondente personale complessivamente cessato dal servizio nell'anno precedente) alla luce delle seguenti cessazioni avvenute nel corso dell'anno 2023:

PERSONALE DOCENTE:

Scaccia Gino	Professore ordinario	p.o. 1,00
Morselli Raffaella	Professore ordinario	p.o. 1,00
Pace Noemi	Professore associato	p.o. 0,70
Noto Adolfo	Ricercatore Universitario	p.o. 0,50

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO:

Quieti Gabriella	categoria D	p.o. 0,30
Feliziani Federica	categoria C	p.o. 0,25
Baffoni Marina	categoria C	p.o. 0,25
Falconi Emidio	categoria C	p.o. 0,25
Castagna Christian	categoria C	p.o. 0,25
Viola Rita	categoria C	p.o. 0,25
Pompei Liliana	categoria C	p.o. 0,25
Ferri Maria	categoria B	p.o. 0,20
Valleriani Claudio	categoria B	p.o. 0,20
Mazziotti Maria Concetta	categoria B	p.o. 0,20
Di Giacinto Enzo	categoria B	p.o. 0,20

si prevede per l'anno 2024 la seguente assegnazione della "quota base":

Ruolo	PO	PA	RU	TAB	Totale Cessazioni	Punti Organico	Turn Over di sistema
Unità	2	1	1	11	15	Base 50%	al 100%
P.O.	2,00	0,70	0,50	2,60	5,80	2,90	5,80

Di cui:

- alla Programmazione personale docente: 1,60 p.o. "quota base 2024"
- alla Programmazione personale TAB: 1,30 p.o. "quota base 2024"

Previsione Punti Organico 2025

In applicazione delle predette disposizioni, alla luce delle seguenti cessazioni a oggi previste nel corso dell'anno 2024:

PERSONALE DOCENTE:

Barbieri Luigi	Professore ordinario	p.o. 1,00
Gargiulo Pietro	Professore ordinario	p.o. 1,00
Mangiameli Stelio	Professore ordinario	p.o. 1,00
Brancadoro Gianluca	Professore associato	p.o. 0,70

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO:

Trasatti Luciana	categoria B	p.o. 0,20
------------------	-------------	-----------

Ripani Alfonso	categoria C	p.o 0,25
Capuani Antonio	categoria C	p.o 0,25
Cacciatore Giovanna	categoria D	p.o 0,30
Paglione Marina	categoria D	p.o 0,30
Steingress Norbert Carl	categoria CEL	p.o 0,20

si stima per l'anno 2025 la seguente assegnazione della "quota base":

Ruolo	PO	PA	RU	TAB	Totale Cessazioni	Punti Organico Base 50%	Turn Over di sistema al 100%
Unità	3	1	-	6	10		
P.O.	3,00	0,70	-	1,50	5,20	2,60	5,20

Di cui:

- alla Programmazione personale docente: 1,85 p.o. "quota base stimata 2025"
- alla Programmazione personale TAB: 0,75 p.o. "quota base stimata 2025"

D.M. del 6 maggio 2022, n. 445 avente titolo "Piani straordinari reclutamento personale universitario 2022-2026"

A valere sulle risorse stanziare dall'art. 1, comma 297, lett. a) della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (c.d. "Legge di Bilancio per l'anno 2022") all'art. 1 del D.M. in esame sono definite le risorse e i criteri di riparto dei piani straordinari di reclutamento di professori universitari, ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera b), della legge 240/2010 e personale tecnico amministrativo per gli anni 2022/2026:

Definizione delle risorse

Piano straordinari	Anno	Euro (in milioni)
A	2022	75
	Dal 2023	300
B	Dal 2024	340
C	Dal 2025	50
D	Dal 2026	50
Totale	Dal 2026	740

il contingente assunzionale da assegnare alle singole istituzioni, a valere su ogni singolo piano, è espresso in termini di punti organico avendo quale unità di misura il costo medio nazionale del professore di I fascia il cui valore attuale, richiamato nelle premesse e applicato per il piano "A", è pari a circa euro 113.000,00;

- criteri di ripartizione:
 - 3 punti organico a tutte le istituzioni a valere sui piani straordinari di cui alle lettere A e B e 0,50 punti organico a ciascuna istituzione a valere sui piani di cui alle lettere C e D;
 - I restanti punti organico:

1. per il 60%(piano straordinario A) e 50% (piani straordinari B, C e D) proporzionalmente all'indicatore della qualità della ricerca concernente l'ultima VQR disponibile;
2. per il 30% (piano straordinario A) e 40% (piani straordinari B, C e D) proporzionalmente all'indicatore della qualità delle politiche di reclutamento concernente l'ultima VQR disponibile;
3. il 10% in proporzione al numero di docenti e di unità di personale tecnico amministrativo di ruolo ponderato con un coefficiente inversamente proporzionale al rapporto studenti/docenti.

Con il successivo art. 2 il D.M. definisce come segue le finalità e i termini di "utilizzo delle risorse" assegnate:

- le risorse assegnate dovranno essere utilizzate nel rispetto degli indirizzi della programmazione triennale del personale definiti con DPCM di cui all'art.4, comma 5, d.lgs 49/2012 e tenuto conto dell'esigenza di migliorare il rapporto tra numero studenti e unità di personale docente e non docente con particolare riferimento alle aree scientifico tecnologiche (STEM);
- con riferimento al reclutamento del personale docente, le risorse sono riservate esclusivamente a procedure da bandirsi ai sensi dell'art. 18 della legge 240/2020, con vincolo di utilizzo pari a un quinto, per le chiamate ai sensi del comma 4 dello stesso art. 18;
- le assunzioni dovranno essere attuate entro i seguenti termini:

Piano straordinario	Intervallo temporale reclutamento
A	1° ottobre 2022 – 31 ottobre 2024
B	1° gennaio 2024 – 31 ottobre 2025
C	1° gennaio 2025 – 31 ottobre 2026
D	1° gennaio 2026 – 31 ottobre 2027

Al nostro Ateneo, alla luce dei ricordati criteri, sono **assegnati n. 12 p.o.**, di cui 3 quali quota fissa (lett. a) e 9 quali quota variabile (lett. b) per un importo pari ad € 339.047,00 per il 2022 e € 1.356.188,00 a regime a partire dal 1 gennaio 2023.

Nel corso dell'anno 2023 (PIAO 2023/2025 e successive delibere di programmazione) si è provveduto a deliberare la seguente assegnazione di risorse:

- alla programmazione del personale docente 9,40 punti organico di cui:
 - 1,4 p.o. da destinarsi a procedure da bandirsi ai sensi dell'art. 18, comma 4, al fine di garantire il rispetto, entro il termine fissato del 31 ottobre 2024, del vincolo previsto dallo stesso D.M. I S.S.D. su cui bandire dette procedure saranno proposti direttamente dal Magnifico Rettore sentiti i Presidi, valutate tutte le necessità programmatica delle singole Facoltà e gli indirizzi strategici e programmatici di Ateneo;
 - 7,7 p.o. alla programmazione dei Dipartimenti secondo la tabella seguente:

DIPARTIMENTO	%	P.O ASSEGNATI	P.O. ASSEGNATI ARROTONDATI	P.O. GIÀ ASSEGNATI PIAO 2023/2025	SALDO
Giurisprudenza	15,80	1,22	1,20	1,20	-
Sc. Politiche	15,80	1,22	1,20	1,20	-
Sc. Comunicazione	20,40	1,57	1,60	1,20	0,40
Med. Veterinaria	21,70	1,67	1,70	1,20	0,50
Bioscienze	26,30	2,02	2,00	1,20	0,80
TOTALE	100,00	7,70	7,70	6,00	1,70

In merito alla programmazione dei P.O. già assegnati nella programmazione 2023/2025 si rimanda a quanto già definito nell'integrazione al PIAO 2023/2025 approvata nel mese di marzo 2023;

- 0,30 p.o. in disponibilità del Magnifico Rettore quale riserva per esigenze generali di programmazione;

le risorse assegnate a "saldo", con delibera adottata nel mese di dicembre 2023, costituiscono risorse per la programmazione del personale docente PIAO 2024/2026;

si ricorda che a valere su tali risorse, per le finalità sotto ricordate, una quota pari a 0,47 p.o. è destinata "in prestito" al personale TA con restituzione a valere sulle risorse del turnover 2023/2024;

Alla programmazione del personale tecnico amministrativo 2,60 p.o. così già programmati:

- 5 unità di categoria "C" area amministrativa (p.o. 1,25) assunzioni nel corso dell'anno 2022;
- unità di categoria "D" area tecnico scientifica (p.o. 0,30) presa di servizio nel corso dell'anno 2023;
- unità di categoria "C" area elaborazione dati per le esigenze dell'area ICT (p.o. 0,50) prese di servizio nel corso dell'anno 2023;
- 5 progressioni verticali dalla categoria "B" alla categoria "C" (p.o. 0,25) già attribuite nel corso dell'anno 2023;
- unità di categoria "D" nell'area amministrativo gestionale" (p.o. 0,30) procedura concorsuale in corso;

in merito si evidenzia che a valere sulle risorse del DM 445/2022 assegnate alla programmazione del personale docente, al fine di dar applicazione a quanto previsto nel D.M. 795/2023, all'art 1, comma 5, una quota pari a 0,47 p.o. è stata destinata, in prestito, all'aumento della parte variabile dei fondi per il trattamento accessorio del personale TA. A valere sulle risorse del turnover 2023/2024 assegnate al personale TA viene operata la "restituzione".

D.M. del 26 giugno 2023, n. 795 avente titolo "Piano straordinario reclutamento personale universitario 2024"

Con il D.M. 795 del 26.06.2023 (reg. C.d.C n. 2089 del 21.07.03) in attuazione dell'art. 1, comma 297, lett. a) della legge 30 dicembre 2021, n. 234 e tenuto conto di quanto già definito dal D.M. 6 maggio 2022 n. 445, il MUR ha provveduto a determinare il contingente assunzionale aggiuntivo assegnato a ogni singolo Ateneo a valere sulle risorse del piano straordinario "B", di cui al ricordato D.M. 445/2022, in attuazione dei criteri di riparto dallo stesso definiti (art. 1 c. 3, D.M. 445/22).

Al nostro Ateneo, in aggiunta alla quota base di 3 p.o., in virtù del peso % di sistema "totale" calcolato come segue:

Peso% VQR 15/19 (p=50%)	Peso % Politiche di Reclutamento (p=40%)	Peso % Riequilibrio rapporto pers/studenti (P=10%)	Peso % totale
0,39%	0,32%	0,43%	0,37%

sono assegnati ulteriori 10 p.o. per un totale di 13 p.o. da "utilizzarsi" entro il termine del 31 ottobre 2025. Seguendo le stesse modalità operative utilizzate per il precedente piano, si è provveduto alla seguente destinazione in acconto delle risorse assegnate:

- 7,00 p.o. quale anticipo di 1,40 p.o. da assegnare alla programmazione dei singoli Dipartimenti con priorità di utilizzo, ove non già previsto a valere sulle risorse del piano "A", al reclutamento di ricercatori a tempo determinato secondo le modalità definite all'art. 1, comma 4 del D.M. 795/2023 e dalla circolare ministeriale del 11 ottobre u.s.. Si ricorda in merito la possibilità di bandire procedure per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato di cui all'art. 24, comma 3, lettera b), legge 240/2010 testo previgente a valere sulle risorse dei piani straordinari "A", "B"; "C" e "D" previsti dal DM 445/2022;

i residui 6,00 p.o. saranno destinati con successivo provvedimento in applicazione dei criteri di riparto con parametri aggiornati al 31/12/2023.

Riepilogo risorse programmazione personale 2024/2026

Alla luce di quanto sopra ricordato si riepilogano di seguito le risorse disponibili alla programmazione 2024/2026:

- Turn Over
 - alla Programmazione personale docente: 1,30 saldo p.o. 2023
 - alla Programmazione personale TAB: 1,10 saldo p.o. 2023
 - alla Programmazione personale docente: 1,60 p.o. "quota base 2024"
 - alla Programmazione personale TAB: 1,30 p.o. "quota base 2024"
 - alla Programmazione personale docente: 1,85 p.o. "quota base stimata 2025"
 - alla Programmazione personale TAB: 0,75 p.o. "quota base stimata 2025"

	saldo 2023	Quota base 2024	Risorse "certe" disponibili	Risorse "stimate" future
Programmazione personale docente	1,30	1,60	2,90	1,85
Programmazione personale TAB	1,10	1,30	2,40	0,75

- Piani straordinari DM 445/2022 e 795/2023:
 - alla Programmazione personale docente: 1,70 p.o. a saldo piano straordinario "A" e 7,00 p.o. piano straordinario "B";
 - 6,00 p.o. "piano straordinario "B" da destinare.

Programmazione del personale e strategia di copertura del fabbisogno

Programmazione personale docente

al fine di avere un quadro completo dell'organico relativo al personale docente pare opportuno riepilogare di seguito le procedure già attivate nel corso dell'anno 2023 la cui copertura economica è assicurata a valere sul Budget autorizzatorio 2024 e di previsione triennale 2024/2026:

- una procedura necessaria al reclutamento di 7 unità di professori di prima fascia bandite con D.R. 331 del 25 luglio 2023, ai sensi dell'art. 18 comma 1 della legge 240/2010, in attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PIAO 2023/2025) nei seguenti SSD e per le esigenze dei Dipartimenti di seguito indicati:
 - professore di prima fascia nel Settore Concorsuale 12/G2 - DIRITTO PROCESSUALE PENALE, Settore Scientifico Disciplinare IUS/16 - DIRITTO PROCESSUALE PENALE, presso il Dipartimento di Giurisprudenza;
 - professore di prima fascia nel Settore Concorsuale 12/C1 – Diritto Costituzionale, Settore Scientifico Disciplinare IUS/09 – Istituzioni di Diritto Pubblico, presso il Dipartimento di Giurisprudenza;
 - 1 professore di prima fascia nel Settore 13/B1 – Economia Aziendale, Settore Scientifico Disciplinare SECS-P/07 – Economia Aziendale, presso il Dipartimento di Scienze Politiche;
 - 1 professore di prima fascia nel Settore 11/A3 – STORIA CONTEMPORANEA, Settore scientifico disciplinare M-STO/04 - STORIA CONTEMPORANEA, presso il Dipartimento di Scienze Politiche;

- 1 professore di prima fascia nel settore concorsuale 07/H1 – Anatomia e fisiologia veterinaria, Settore scientifico disciplinare VET/02 – Fisiologia veterinaria, presso il Dipartimento di Bioscienze e Tecnologie Agro-Alimentari e Ambientali;
- 1 professore di prima fascia nel settore concorsuale 05/E3 BIOCHIMICA CLINICA E BIOLOGIA MOLECOLARE CLINICA, Settore scientifico disciplinare BIO/12 - BIOCHIMICA CLINICA E BIOLOGIA MOLECOLARE CLINICA, presso il Dipartimento di Bioscienze e Tecnologie Agro-Alimentari e Ambientali.
- 1 professore di prima fascia nel settore concorsuale 10/C1 - TEATRO, MUSICA, CINEMA, TELEVISIONE E MEDIA AUDIOVISIVI, Settore scientifico disciplinare L-ART/05 - DISCIPLINE DELLO SPETTACOLO, presso il Dipartimento di Scienze della Comunicazione.
- Alla luce dei DD.RR di approvazione atti nn. 597/2023; 598/2023; 607/2023; 628/2023; 4/2024 e degli atti relativi alle procedure attivate nei SSD SECS-P/07 e M-STO/04, le prese di servizio delle 7 unità di professore di prima fascia da prevedersi il 31 ottobre 2024, per un impegno di 0,30 p.o. c.u. e un totale di 2,10 p.o., sono garantite sul finanziamento del D.M. 445/2022 con un costo pari a € 39.550,00 a valere sul budget autorizzatorio 2024 ed € 237.300,00 annui a regime a decorrere dall'anno 2025;
- una procedura per il reclutamento di un professore di Prima fascia, da bandirsi ai sensi dell'art. 24, comma 6, della legge 240/2010, nel S.S.D. AGR/19 in attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PIAO 2023/2025) del Dipartimento di Medicina Veterinaria, per un impegno pari a 0,30 p.o., garantito a valere sui punti organico residui del turn over assegnato al dipartimento e ancora disponibili con presa di servizio da prevedersi non prima del 1 dicembre 2024 e un costo pari a € 2.825,00 a valere sul budget autorizzatorio 2024 ed € 33.900,00 annui a regime a decorrere dall'anno 2025;

In aggiunta alle predette procedure già attivate si riepilogano le procedure già deliberate e in attesa di attivazione:

- una procedura per il reclutamento di due Ricercatori a tempo determinato art. 24, comma 3, legge 240/2010, previsti nel PIAO 2023/2025 quale programmazione del Dipartimento di Medicina Veterinaria, prevedendo in merito l'attivazione della procedura quale reclutamento di due Ricercatori a tempo determinato art. 24, comma 3, lettera b), legge 240/2010, testo previgente, a valere sulle risorse pari a 1,40 p.o. del DM 445/2022 sul totale di 1,70 assegnati al Dipartimento con presa di servizio da prevedersi il 31 ottobre 2024 con un costo pari a € 18.8334,34 sul budget autorizzatorio 2024, € 113.000,00 annuo a regime a decorrere dall'anno 2025 fino a conclusione del contratto e garanzia dell'ulteriore costo pari a € 45.200,00 annuo a regime per l'eventuale passaggio al ruolo di professori di II fascia dei titolari;

In aggiunta alle predette procedure si rappresenta che con delibere del mese di dicembre 2023, le risorse paria 1,40 p.o. relativa al DM 445/2022 da destinarsi all'attivazione di procedure da bandirsi ai sensi dell'art. 18 comma 4 della legge 240/2010, con presa di servizio da prevedersi il 31 ottobre 2024 e il cui costo è garantito a valere sul budget autorizzatorio 2024 e di previsione triennale 2024/2026, sono state

attribuite al Dipartimento di Bioscienze il quale dovrà individuare, in coerenza con la propria programmazione triennale, i S.S.D..

Prima di definire l'utilizzo delle risorse a disposizione pare opportuno ricordare che alla luce dei contratti da ricercatore a tempo determinato art. 24, comma 3, lettera b) della legge 240/2010 in essere (sopra riepilogati), a cui garantire a scadenza del triennio la copertura per l'eventuale passaggio a professore di seconda fascia, è necessario accantonare le seguenti risorse in termini di punti organico:

- per l'anno 2024: - p.o.;
- per l'anno 2025: 5,20 p.o.;
- per l'anno 2026: 0,20 p.o.;

e che, a tal fine, sono già state accantonate a valere sulle programmazioni passate risorse pari a 3,47 p.o.. Per quanto attiene le risorse assegnate alla programmazione del personale Docente, si segnala che a seguito delle imputazioni delle assunzioni 2022 sulle diverse risorse programmate, tornano disponibili alla programmazione 2024/2026, risorse pari a 1,90 p.o. non utilizzati per le seguenti motivazioni:

- 0,20 per mancato passaggio (anno 2022) a professore di seconda fascia di titolare contratto rtd-b;
- 1,00 p.o. previsto per programmazione (anno 2023) di un posto di professore di prima fascia necessario a garantire il rispetto del vincolo di cui all'art. 18 comma 4 della legge 240 non più necessario alla luce di differenti modalità di garanzia dello stesso;
- 0,70 p.o. destinati (anno 2022) alla chiamata di un professore di seconda fascia da bandirsi ai sensi dell'art. 18 commi 1 e 4, (poi trasformato in posto da professore di prima fascia con ulteriore finanziamento di 0,30 p.o.) il cui costo è stato fatto valere su una economicità di anni precedenti destinata alla stessa tipologia di spesa ma poi garantita, per le finalità necessarie, da uno "scambio" tra Atenei.

Alla luce delle predette assunzioni e al fine di garantire il finanziamento dell'eventuale chiamata nel ruolo di professore di seconda fascia ai titolari dei ricordati contratti di RTD b) in scadenza nel triennio 2024/2026 in possesso di ASN, si rende necessario prevedere, a valere sui 2,90 punti organico disponibili alla programmazione del personale docente, più i ricordati ulteriori 1,90 p.o, ovvero su una disponibilità totale di 4,80 p.o., la seguente assegnazione:

- 0,70 punti organico per la chiamata di un professore di seconda fascia, con procedura da bandirsi ai sensi dell'art. 18, comma 4, della legge 240/2010, con presa di servizio dal 1 dicembre 2024, necessaria a garantire il rispetto del vincolo assunzionale previsto dallo stesso comma. L'individuazione del S.S.D. sarà operata dal Rettore sentito il Dipartimento a cui la predetta risorsa dovrà essere assegnata secondo il principio rotativo finora adottato e comunque sentite le necessità di programmazione degli altri Dipartimenti;
- 1,93 punti organico a garanzia delle eventuali chiamate nel ruolo di professore di seconda fascia, ai sensi e con le modalità stabilite dall'art. 24, comma 5 della legge 240/2010, dei titolari dei contratti di Ricercatore a tempo determinato ai sensi dell'art. 24, comma 3, lett. b), della legge

240/2010 in possesso di ASN (26 passaggi nel corso dell'anno 2025; 1 passaggio nel corso dell'anno 2026) per un totale "accantonato" a tal fine pari ai 5,20 p.o. ;

per un totale di 2,63 p.o.

I residui 2,17 p.o. disponibili saranno assegnati alla programmazione dei singoli Dipartimenti in virtù dei Criteri Generali di Riparto, di seguito riepilogati, alla luce delle risultanze dei dati aggiornati al 31/12/2023.

Criteri Generali di Riparto

Pare opportuno ricordare che per quanto attiene la distribuzione delle risorse assunzionali di Ateneo, derivanti dal turn over, ai singoli Dipartimenti, continuano ad applicarsi i "Criteri Generali di Riparto" adottati dal nostro Ateneo che si riepilogano di seguito:

- 44% delle risorse disponibili da suddividere in proporzione ai risultati dei singoli Dipartimenti nell'ultima VQR;
- 34% delle risorse da suddividere in proporzione all'andamento delle immatricolazioni, tenuto conto delle eventuali premialità e/o riconoscimenti ottenuti nel periodo in esame e di valori perequativi;
- 22% delle risorse disponibili da suddividere nelle medesime quote a titolo di attribuzione base.

Strategie di copertura dei Fabbisogni di personale dei Dipartimenti

Le strategie di copertura dei fabbisogni deliberate dai singoli Dipartimenti per il triennio 2024/2026, alla luce dell'attuazione della programmazione approvata per il triennio 2023/2025 e le nuove esigenze intercorse, sono riepilogate nel documento denominato "Strategie di copertura dei Fabbisogni di personale dei Dipartimenti dell'Università degli Studi di Teramo - triennio 2024/2026" che si allega quale parte integrante del presente Piano.

Programmazione personale Tecnico Amministrativo e di Biblioteca

Anche per il personale tecnico amministrativo al fine di avere un quadro completo dell'organico pare opportuno riepilogare le prese di servizio previste nel corso dell'anno 2024 a seguito delle delibere di attuazione delle precedenti programmazioni la cui copertura economica è assicurata a valere sul Budget autorizzatorio 2024 e di previsione triennale 2024/2026:

- n. 6 posti di categoria "C" area amministrativa per un impegno pari a 1,50 p.o. con presa di servizio da prevedersi non prima del primo marzo 2024 con un costo pari a € 143.125,00 a valere sul budget autorizzatorio 2024 e a € 171.750,00 a regime dal 2025;
- n. 3 posti di categoria "D" area amministrativa-gestionale per un impegno totale pari a € 0,90 p.o., di cui 0,30 a valere sulle risorse del DM 445/2022, con presa di servizio da prevedersi non prima del primo febbraio 2024 per un costo totale pari a € 94.462,50 a valere sul budget autorizzatorio 2024 e a € 103.500,00 a regime dal 2025;

- n. 2 posti di categoria "EP" area amministrativa- gestionale di cui 1 unità a seguito di progressione verticale, per un impegno totale pari a 0,50 p.o. e presa di servizio da rideterminare non prima del primo gennaio 2025 per un costo a regime pari a € 90.400,00 annue;

per quanto riguarda la programmazione del personale tecnico scientifico attivata a valere sulle risorse assegnate ai dipartimenti, in aggiunta alle predette prese di servizio, sono previste nel corso del 2024 le seguenti ulteriori assunzioni:

- n. 2 posti di categoria "C" area tecnica scientifica per le esigenze del Dipartimento di Medicina Veterinaria per un impegno di 0,50 p.o. con presa di servizio prevista non prima del mese di dicembre 2024 con un costo pari a € 4.770,83 a valer sul budget autorizzatorio 2024 e a € 57.250,00 a regime dal 2025;

Alla luce delle predette procedure in corso e delle prese di servizio avvenute nel corso dell'anno 2023 pare opportuno evidenziare che residuano alla programmazione del personale tecnico amministrativo e di biblioteca, oltre che alle risorse assegnate dalla presente programmazione, le seguenti risorse residue a. p.:

- punti organi base anno 2023: 0,19;

per un totale complessivo di risorse disponibili pari a: 2,59 p.o.

Partendo dall'analisi dell'organico in servizio illustrata precedentemente e della distruzione dello stesso nelle diverse strutture dell'attuale organizzazione amministrativa, tenuto conto delle cessazioni programmate per gli anni 2024, 2025 e 2026 nella tabella allegata riguardante "la programmazione del fabbisogno del personale tecnico amministrativo e di biblioteca per il triennio 2024/2026" (Allegato 1) si evidenziano tutte le "esigenze", in termini di fabbisogno del personale, necessarie a garantire una piena attuazione della struttura amministrativa "desiderata".

Tali esigenze sono riassumibili nella seguente tabella:

Riepilogo	Area	EP	D	C	B	totale
	A	4	14	15	1	34
	T	-	2	1	1	4
	TS	-	7	6	-	13
	ED	-	1	4	-	5
	B	-	1	-	-	1
	totale	4	25	26	2	57

* A= amministrativa; T= Tecnica, TS=T.Sc., ED= Elab. Dati; B= Biblioteca; Tecnol.= Tecnologo

parzialmente soddisfatte dalle ricordate procedure attivate così riepilogabili:

Riepilogo	Area	EP	D	C	B	totale
	A	2	3	6	-	11
	T	-	-	-	-	-

	TS	-	-	2	-	2
	ED	-	-	-	-	-
	B	-	-	-	-	-
	totale	2	3	8	-	13
* A= amministrativa; T= Tecnica, TS=T.Sc., ED= Elab. Dati; B= Biblioteca; Tecnol.= Tecnologo						

Nel corso del triennio in programmazione, a valere sulle ricordate risorse disponibili pari a 2,59 p.o. si prevede la seguente programmazione:

- restituzione di 0,47 p.o. alla programmazione del personale docente come precedentemente evidenziato;
- attivazione delle procedure necessarie per il reclutamento di 4 unità di categoria "C" area tecnico scientifica per un impegno pari a 1,00 p.o. al fine di dare operatività all'ufficio per la transizione al digitale istituito con la precedente programmazione, con presa di servizio da prevedersi dal 1 gennaio 2025;
- attivazione delle procedure necessarie al reclutamento di ulteriori 3 unità di categoria "C" area amministrativa rese necessarie a seguito di progressioni verticali dalla categoria "C" alla categoria "D" in aree/uffici in sofferenza di organico per un impegno pari a 0,75 p.o., con presa di servizio da prevedersi nel corso dell'anno 2026;
- attivazione della procedura per il reclutamento di un unità di categoria "D" area delle Biblioteche per un impegno pari a 0,30 p.o. e presa di servizio da prevedersi nel mese di dicembre 2026;

La predetta programmazione prevede un impegno totale pari a 2,52 p.o. con un residuo di 0,07 p.o. rispetto al totale delle risorse disponibili, eventuali risorse aggiuntive potranno consentire l'anticipo delle predette assunzioni.

Appena si renderanno disponibili risorse sufficienti, pari a 0,40 p.o., si procederà all'attivazione delle procedure necessarie al reclutamento di n. 2 unità di personale di categoria "B" uno nell'area amministrativa e l'altro nell' area dei servizi generali e tecnici, utili al rispetto nel tempo del vincolo previsto dall' art. 2 della legge 68/1999.

Rispetto vincoli assunzionali legge 240/2010 e d.lgs. 49/2012

Al fine di dare evidenza del rispetto dei vincoli assunzionali ricordati nella sezione relativa al contesto normativo, si riportano di seguito l'analisi dei dati al 31/12/2023:

Verifica art. 18, comma 4, legge 240/2010

L'art. 18 della legge 240/2010, al comma 4, stabilisce che *"ciascuna Università statale, nell'ambito della programmazione triennale, vincola le risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di*

professore di ruolo alla chiamata di coloro che nell'ultimo triennio non hanno prestato servizio, o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell'università stessa".

Alla luce dell'attuazione delle programmazioni triennali interessate e tenuto conto delle prese di servizio avvenute nel corso dell'anno, si riporta di seguito la tabella relativa alla verifica del rispetto del vincolo in esame per il triennio 2021/2023:

Anno	Assunti (A)	Di cui Assunti Esterni (B)	Punti Organico Assunti (C)	Di cui Punti Organico Esterni (D)	Percentuale (D/C)
2021	2	0	0,50	0	
2022	15	2	4,80	1,40	
2023	11	1	3,20	0,70	
TOTALE	28	3	8,50	2,10	24,71
	<i>Vincolo da rispettare:</i>			<i>almeno il 20%</i>	

si evidenzia che la percentuale di riferimento per il nostro Ateneo, a fine anno 2023, pari a 24,71% è pienamente sopra la soglia minima del 20%.

Verifica art. 24, comma 6, legge 240/2010

A seguito delle modifiche apportate al comma in oggetto, attualmente sono previsti, a decorrere dall'anno 2022 due vincoli distinti:

- Art. 24, comma 6, primo capoverso:

"...nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 18, comma 2, dalla data di entrata in vigore della presente legge e fino al 31 dicembre del quattordicesimo anno successivo, la procedura di cui al comma 5 può essere utilizzata per la chiamata nel ruolo di professore di prima e seconda fascia di professori di seconda fascia e ricercatori a tempo indeterminato in servizio nell'università medesima, che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica di cui all'articolo 16. A tal fine le università possono utilizzare fino alla metà delle risorse equivalenti a quelle necessarie per coprire i posti disponibili di professore di ruolo". Di seguito la tabella di verifica del predetto vincolo:

Anno	Numero Professori assunti art. 24 c.6 (A)	P.O Professori assunti art. 24 c.6 (B)	Totale Punti Organico Professori (C)	Percentuale (B/C)
2015	11	2,20	5,00	
2016	7	1,60	2,60	
2017	2	0,50	1,00	
2018	0	0,00	0,00	
2019	15	3,60	9,50	

2020	16	2,80	5,40	
2021	5	0,50	0,50	
2022	19	2,10	5,30	
2023	0	0	2,50	
TOT	75	13,30	31,80	41,82%
	<i>Vincolo da rispettare:</i>		<i>non più del 50%</i>	

si evidenzia che la percentuale di riferimento per il nostro Ateneo, a fine anno 2023 (pari a 41,82%) è pienamente sotto la soglia massima del 50%;

- Art. 24, comma 6, secondo capoverso:

A decorrere dal 1 gennaio 2022 l'art. 24, comma 6, legge 240/2010, dispone che "...L'università può utilizzare le risorse corrispondenti fino alla metà dei posti disponibili di professore di ruolo per le chiamate di cui al comma 5". Riportiamo di seguito la tabella relativa alla verifica a fine anno 2023:

Anno	Numero Professori assunti art. 24 c.5 (A)	Totale Professori Assunti (B)	Percentuale (B/C)
2022	8	21	37,50%
2023	4	11	
TOT	12	32	
	<i>Vincolo da rispettare:</i>		<i>non più del 50%</i>

anche in questo caso si evidenzia che la percentuale di riferimento per il nostro Ateneo, a fine anno 2023, pari a 37,50% è pienamente sotto la soglia massima del 50%.

- Verifica art. 4, comma 2, lettere a), c) d.lgs. 49/2012

Il vincolo fissato dal d.lgs 49/2012, stabilisce che per gli Atenei con un rapporto di professori ordinari superiore al 30% del totale dei professori "... fermi restando i limiti di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto del presidente del consiglio dei ministri 31 dicembre 2014, il numero dei ricercatori reclutati ai sensi dell'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, non può essere inferiore a quello dei professori di I fascia reclutati nel medesimo periodo, nei limiti delle risorse disponibili". Atteso che nel nostro Ateneo, come riportato dalla seguente tabella:

Ordinari	Associati	Totale	Ordinari ----- * 100 Ordinari + Associati	Ordinari ----- * 100 >30% Ordinari + Associati
64	107	171	37,43%	SI

il rapporto percentuale tra il numero professori di I fascia e il totale dei professori in servizio, al 31 dicembre 2023, è pari al 37,43% ovvero ancora superiore al limite del 30%, la programmazione dovrà sottostare ai vincoli soprariportati. In particolare, nel caso specifico, a prevedere, nel triennio 2022-2024, un

reclutamento di RTD art. 24, comma 3, lettera b), legge 240/2010, in numero non minore a quello dei professori di prima fascia chiamati nel medesimo periodo. Si riporta la seguente analisi per il triennio 2021/2023:

2021		2022		2023		Totale			
Prof. Ord.	RTD b)	Prof. Ord.	RTD b)	Prof. Ord.	RTD b)	Prof. Ord.	RTD b)	RTD b) ----- ----P.Ord	RTD b ----- P.Ord
1	0	9	26	5	1	14	27	192,86	Si
<i>Vincolo da rispettare:</i>						<i>almeno il 100%</i>			

dall'analisi della tabella si evidenzia che al termine del triennio 2021/2023 il vincolo risultata ampiamente rispettato.

Rispetto degli ulteriori vincoli dettati dagli "indirizzi per la programmazione del personale universitario 2021-2023 art. 2, comma 2, DPCM del 24 giugno 2021"

Gli indirizzi alla programmazione del personale per il triennio 2021-2023 confermano due orientamenti già noti, ovvero, composizione di un organico di docenti con un numero di professori di I fascia non superiore al 50% e obbligo di reclutamento, per le università con un numero di ordinari in servizio superiore al 30% del numero totale dei docenti, di un egual numero di professori di I fascia e di Rtd- b (art.24, c. 3, lett. b), Legge 240/2010) assunti nello stesso periodo e ne introducono un terzo che prevede la realizzazione, entro la fine del triennio 2021/2023, di un organico in cui il numero degli RTD-a sia almeno pari al 10 % dei docenti in servizio.

Rispetto al primo indirizzo si evidenzia che al 31/12/2023 l'organico del personale docente in servizio risulta così composto:

Professori di I Fascia: 64 (37,43%)

Professori di II Fascia: 107 (62,57%)

Totale: 171 (100,00%)

e pertanto non si ravvedono criticità in termini di programmazioni future.

Rispetto al secondo indirizzo si rimanda a quanto già dettagliatamente esposto nell'analisi del vincolo precedentemente analizzato e previsto dall' art. 4, comma 2, lettere a), c) d.lgs 49/2012 e confermato con il nuovo DPCM.

Per quanto attiene il terzo è nuovo indirizzo fissato dal DPCM, si rappresenta che al 31/12/2023 l'organico del personale interessato risulta così composto:

Professori di I e II fascia in servizio: 171

RTD a) in servizio: 31

Si rappresenta pertanto che il numero degli rtd a) in servizio al 31/12/2023 pari a 31 unità supera abbondantemente il limite del 10% dei professori in servizio alla stessa data pari a 17,1 unità.

Analisi Indicatori artt. 5 (indicatore spese di personale) e 6 (ISEF) D.lgs. 49/2012

Al fine di un'analisi del dato e del trend, si riportano di seguito le evidenze dei valori relativi all'ultimo triennio

Indicatore di spese di personale

In applicazione di quanto disposto dalla normativa sopra citata, si ricorda che il valore dell'indicatore delle spese di personale **non deve superare la soglia dell'80%**.

ANNO 2020

NUMERATORE			
	Spese di Personale	Finanziamenti Esterni	Spese di Personale a carico Ateneo
TOTALE	€ 26.098.946	€ 400.000	€ 25.698.946
DENOMINATORE			
	Entrate Complessive	Spese a Riduzione	Entrate Complessive Nette
TOTALE	€ 34.230.203	€ 323.699	€ 33.906.504
INDICATORE SPESE DI PERSONALE 2021:			75,79 %

ANNO 2021

NUMERATORE			
	Spese di Personale	Finanziamenti Esterni	Spese di Personale a carico Ateneo
TOTALE	€ 27.269.834	€ 400.000	€ 26.869.834

DENOMINATORE			
	Entrate Complessive	Spese a Riduzione	Entrate Complessive Nette
TOTALE	€ 36.524.618	€ 360.764	€ 36.163.854
INDICATORE SPESE DI PERSONALE 2021:			74,30 %

ANNO 2022

NUMERATORE			
	Spese di Personale	Finanziamenti Esterni	Spese di Personale a carico Ateneo
TOTALE	€ 27.801.885	€ 1.217.268	€ 26.584.587
DENOMINATORE			
	Entrate Complessive	Spese a Riduzione	Entrate Complessive Nette
TOTALE	€ 37.936.736	€ 331.267	€ 37.605.469
INDICATORE SPESE DI PERSONALE 2021:			70,69 %

Indicatore di sostenibilità economica finanziaria (ISEF)

In applicazione di quanto disposto dalla normativa citata, si ricorda che il valore dell'indicatore di sostenibilità economica finanziaria (ISEF) deve essere **pari o superiore a 1**.

ANNO 2020

NUMERATORE			
	Entrate complessive nette	82% Entrate complessive nette	
FFO + Programmazione Triennale + Tasse e Contributi - Fitti Passivi	€ 33.906.504	€ 27.803.333	
DENOMINATORE			
	Spese di personale a carico ateneo	Oneri di ammortamento	Spese Complessive
Spese di Pers. + Oneri di amm.	€ 25.698.946	€ 0	€ 25.698,46
INDICATORE ISEF 2020:			1,08%

ANNO 2021

NUMERATORE			
		Entrate complessive nette	82% Entrate complessive nette
FFO + Programmazione Triennale + Tasse e Contributi - Fitti Passivi		€ 36.163.854	€ 29.654.360
DENOMINATORE			
	Spese di personale a carico ateneo	Oneri di ammortamento	Spese Complessive
Spese di Pers. + Oneri di amm.	€ 26.869.834	€ 0	€ 26.869.834
INDICATORE ISEF 2021:			1,10%

ANNO 2022

NUMERATORE			
		Entrate complessive nette	82% Entrate complessive nette
FFO + Programmazione Triennale + Tasse e Contributi - Fitti Passivi		€ 37.605.469	€ 30.836.485
DENOMINATORE			
	Spese di personale a carico ateneo	Oneri di ammortamento	Spese Complessive
Spese di Pers. + Oneri di amm.	€ 26.584.587	€ 0	€ 26.584.587
INDICATORE ISEF 2022:			1,16%

Dall'analisi dei prospetti soprariportati si evidenzia non solo che l'Ateneo continua ad avere indicatori entro i limiti fissati dalla norma ma con un sensibile "miglioramento" di entrambi nel triennio

Formazione del personale

L'Ateneo riserva particolare attenzione alla formazione del personale TA, promuovendo un'intensa attività formativa come importante leva di sviluppo professionale, come strumento di crescita dell'individuo e della collettività e di promozione di nuovi modelli culturali e organizzativi.

Per dare attuazione a quanto già previsto nel PIAO 2023/2025, nell'annualità in esame è stato istituito il nuovo ufficio dedicato al benessere e alla formazione del personale denominato "Ufficio Formazione e Welfare del Personale" la cui mission è così definita: *"Presidiare i processi relativi alla gestione della formazione del personale tecnico-amministrativo e docente; curare tutte le attività connesse a: welfare del personale con particolare riferimento ai sussidi al personale, smart working, iniziative legate al Comitato unico di Garanzia e alle pari opportunità e comunque l'insieme di tutte le iniziative, benefit e piani messi in atto per migliorare la qualità lavorativa e di vita del dipendente"*.

Nel corso del 2023, il Ministro per la pubblica amministrazione ha adottato la Direttiva avente ad oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza"; tale Direttiva mira a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative e definisce le priorità di investimento in ambito formativo.

Nel documento, sulla base di quanto rappresentato anche all'interno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, la formazione viene identificata quale strumento operativo per il potenziamento e lo sviluppo del capitale umano necessario per cogliere gli obiettivi della transizione digitale, amministrativa ed ecologica; in esso inoltre vengono definiti alcuni obiettivi in capo alle amministrazioni e ai dipendenti che si affiancano a quelli già individuati dal Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione (Piano Nazionale per la Transizione digitale).

Alla luce di quanto previsto dal suddetto documento e in linea con le azioni avviate nel corso degli anni precedenti, anche per l'annualità 2024, l'Ateneo intende proseguire nello sviluppo di specifiche aree di competenza del personale TA, in primo luogo con riguardo alle **competenze digitali**, nell'ottica di supportare il processo di transizione al digitale.

A tal riguardo l'Ateneo ha aderito, già a partire dal 2022, all'offerta formativa messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso la Piattaforma Syllabus dedicata al capitale umano delle PA per sviluppare le competenze e rafforzare le amministrazioni. Anche per l'anno 2024, il personale TA avrà accesso al Percorso **"Competenze digitali per la PA"** con specifici obiettivi formativi individuali finalizzati al miglioramento del livello di padronanza delle competenze già acquisite nel corso delle precedenti annualità. Questi i contenuti del percorso che prevede 5 aree di competenza, ciascuna composta da corsi che prevedono l'acquisizione di tre livelli di padronanza (Base, Intermedio, Avanzato):

1. Dati, informazioni e documenti informatici
 - 1.1 Gestire dati, informazioni e contenuti digitali
 - 1.2 Produrre, valutare e gestire documenti informatici
 - 1.3 Conoscere gli Open Data
2. Comunicazione e condivisione
 - 2.1 Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione
 - 2.2 Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA
3. Sicurezza
 - 3.1 Proteggere i dispositivi
 - 3.2 Proteggere i dati personali e la privacy
4. Servizi on-line
 - 4.1 Conoscere l'identità digitale
 - 4.2 Erogare servizi on-line
5. Trasformazione digitale
 - 5.1 Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale
 - 5.2 Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale

Di seguito si riporta un breve riepilogo degli obiettivi sulla tematica in esame previsti dalla normativa e recepiti dall'Amministrazione:

- **Obiettivi dell'Amministrazione sulle Competenze digitali per la PA:**
 - entro il 30 settembre 2023: completamento delle attività di assessment e avvio della formazione da parte di almeno il 30% di tutti i dipendenti.
 - entro il 31 dicembre 2024: completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 25%;
 - entro il 31 dicembre 2025: completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 20%.

La formazione del personale viene inoltre erogata anche a seguito dell'introduzione di nuove soluzioni tecnologiche. In particolare per il 2024, nell'ambito del progetto di dematerializzazione dei verbali di esame, è prevista la formazione del personale che si occuperà della consegna e attivazione delle firme digitali tramite un percorso di accreditamento che gli permetterà di essere certificati come Registration Authority Office. Inoltre, sempre nell'ambito dello stesso progetto, è prevista la formazione del personale docente per l'utilizzo della firma digitale remota.

Nel 2024 nell'ambito del progetto di attivazione dei Data Mart Studenti e Personale e dei cruscotti Direzionali, è previsto un piano di formazione per l'utilizzo del sistema di analisi e reportistica in ambiente Pentaho.

L'Ateneo inoltre, sempre in continuità con le azioni già avviate, promuove le ulteriori attività formative disponibili sulla Piattaforma Syllabus in materia di transizione ecologica e amministrativa (tra i quali ad esempio "Il nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023"), prestando attenzione anche all'attivazione

di nuovi percorsi utili al miglioramento delle competenze del personale in servizio (ad esempio corso in fase di avvio in tema di soft skills).

Inoltre, saranno avviate attività formative per lo sviluppo di **competenze tecnico-professionali per figure o profili professionali**, attraverso la rilevazione del fabbisogno formativo e la conseguente programmazione di percorsi per acquisire conoscenze specialistiche inerenti allo specifico contenuto tecnico dell'attività professionale svolta.

Particolare attenzione, inoltre, sarà prestata alla formazione del **personale neo assunto**, per il quale saranno avviati percorsi ad hoc ad esempio sulle tematiche della sicurezza sul lavoro, transizione digitale, cybersicurezza, anticorruzione e trasparenza, lavoro agile.

Anche nell'anno 2024 l'Ateneo attiverà per il personale neo assunto e per il personale coinvolto in passaggio a ruoli, assegnato a funzioni superiori, o interessato da trasferimento, lo specifico percorso avviato nel 2023 sulle tematiche **dell'etica pubblica e del codice di comportamento**. Tale percorso è articolato in due sezioni:

- **LA PRIMA SEZIONE** – Etica pubblica e comportamento etico. Il Codice di comportamento e gli obblighi del dipendente pubblico - parte generale - della durata complessiva di circa 4 ore;
- **LA SECONDA SEZIONE** - Etica pubblica e comportamento etico. Il Codice di comportamento e gli obblighi del dipendente pubblico – Approfondimento specialistico - della durata complessiva di circa 2 ore.

In riferimento alla formazione sulle **politiche di genere**, sulla base di quanto previsto nel Piano di Azioni positive, così come aggiornato per l'annualità corrente, si procederà all'organizzazione, sia per il personale docente che il personale tecnico amministrativo, delle seguenti attività formative:

- **evento formativo rivolto ai componenti del CUG** finalizzato ad acquisire strumenti per la promozione/tutela delle pari opportunità (periodo di riferimento 2022/2024) - l'avvio è subordinato al completamento della procedura di rinnovo dell'organo;
- **evento formativo rivolto al personale** finalizzato ad acquisire strumenti per la promozione/tutela delle pari opportunità (periodo di riferimento 2022/2024); i percorsi formativi su tale tematica avviati nel 2023 - *RiForma Mentis* (corso finalizzato al raggiungimento della parità di genere, disponibile sulla piattaforma Syllabus) e *Linguaggio, identità di genere e lingua italiana*, saranno riproposti anche per l'annualità corrente per il personale TA che non abbia già fruito dei corsi;
- **Percorsi di formazione su comportamenti discriminatori, molestie (verbali e sessuali), straining, mobbing, violenza (domestica e sui luoghi di lavoro)** finalizzati innanzitutto alla prevenzione – prima della gestione – dei fenomeni elencati; l'assenza di percorsi formativi obbligatori su questi temi cruciali impone un'azione specifica urgente.

Inoltre, in considerazione delle risultanze dell'indagine sul benessere lavorativo e stress lavoro correlato, si procederà all'organizzazione di percorsi formativi sui **problemi relazionali nell'ambiente di lavoro, in contesti verticali e orizzontali**, destinati a tutte le componenti universitarie.

Per quanto riguarda nello specifico il personale docente il 2023 è stato segnato, in continuità con il lavoro svolto negli anni precedenti, dalla realizzazione del III ciclo di seminari centrati sull'Innovazione nella didattica.

Esso si è articolato in 8 eventi formativi aventi rispettivamente ad oggetto:

- l'Apprendimento cooperativo,
- la differenziazione didattica e i bisogni educativi speciali
- la flipped classroom,
- la comunicazione in classe,
- i problemi della valutazione,
- i bisogni formativi delle nuove generazioni,
- insegnare nell'era della cognizione distribuita,
- il gioco alleato per l'apprendimento.

Inoltre è stato svolto un incontro di formazione e di condivisione di buone pratiche avente ad oggetto le esperienze e le prospettive della didattica wooclap.

Come è accaduto per l'anno appena trascorso, anche per l'anno considerato la formazione si focalizzerà principalmente sulle strategie didattiche, sulle innovazioni nell'offerta della didattica e su vari aspetti ad essa connessi. I percorsi formativi verranno attuati, in continuità con quanto fatto in passato, principalmente per mezzo di un'attività seminariale organizzata, per quanto possibile, con risorse in house. Come detto sono in programmazione eventi formativi rivolti anche al personale docente, finalizzati ad acquisire strumenti per la promozione/tutela delle pari opportunità e dell'inclusione.

Continuerà inoltre, come negli anni pregressi, la formazione a supporto dell'intera comunità accademica, relativa ai temi connessi alla progettazione e alla gestione dei progetti europei, attraverso l'erogazione di corsi altamente qualificati da parte dell'Agenzia per la Promozione della Ricerca Europea - APRE.

Tra le strategie adottate dall'Ateneo per incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato si evidenziano le seguenti misure:

- **permessi straordinari per motivi di studio, agevolazioni economiche** per l'iscrizione ai corsi dell'Università di Teramo (https://www.unite.it/UniTE/Ateneo/Statuto_e_regolamenti/Regolamento_sulle_agevolazioni_per_iscrizione_ai_corsi_di_studio_universitari_del_personale_tecnico-amministrativo_e_di_biblioteca_dellUniversita_degli_studi_di_Teramo),
- iniziativa **PA 110 e lode**, attraverso la sottoscrizione di un protocollo d'intesa con il Ministro per la Pubblica amministrazione, per rafforzare le conoscenze e le competenze del personale delle Pubbliche Amministrazioni (https://www.unite.it/UniTE/Didattica/PA_110_e_lode_Universita_di_Teramo),
- adesione progetto **INPS Valore PA**.

Al fine di favorire la partecipazione ai percorsi formativi ed il completamento dei medesimi da parte del personale tecnico, l'Ateneo intende prevedere a partire dall'anno 2024 tra gli obiettivi individuali di ciascun dipendente, il raggiungimento di almeno 24 ore di formazione/anno, obiettivo già indicato a livello ministeriale.



SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Monitoraggio del Piano Strategico e del Sistema di Governo

L'Ateneo, a partire dal 2023, monitora, per mezzo dei Delegati del Rettore, gli obiettivi indicati nel Piano Strategico e ne comunica gli esiti nella seduta degli OOCC del mese di dicembre al fine del loro recepimento nell'aggiornamento del PIAO. A partire dal 2023, il Presidio della Qualità (PQA) e il Nucleo di Valutazione (NdV) redigono il Riesame del Sistema di AQ; tale Riesame è stato realizzato prendendo in considerazione le fonti documentali utili alla sua realizzazione, le Relazioni annuali di entrambi gli organi, la predisposizione di un'analisi SWOT del Sistema di assicurazione della qualità di Ateneo e individuando, di conseguenza, delle aree di miglioramento ciascuna con obiettivi correlati, utili alla realizzazione dei miglioramenti suggeriti dal NdV e dal PQA. Inoltre, l'Ateneo predispose il Riesame del Sistema di Governo pianificato e condotto prendendo in considerazione:

- lo stato delle azioni derivanti da precedenti riesami del Sistema di Governo e/o del Sistema di Assicurazione della Qualità;
- i cambiamenti nei fattori esterni ed interni che sono rilevanti per il conseguimento degli obiettivi (strategici e operativi) dell'Ateneo;
- le informazioni sulle prestazioni e sull'efficacia del Sistema di Assicurazione della Qualità così come risultanti dal Riesame del Sistema di Assicurazione della Qualità;
- l'adeguatezza delle risorse;
- l'analisi dei rischi e delle opportunità di miglioramento.

La periodicità "naturale" del riesame del Sistema di Governo è quella annuale con una collocazione nel periodo novembre-dicembre a valle del monitoraggio della pianificazione strategica e del PIAO dell'Ateneo, della stesura della Relazione Annuale del Nucleo di Valutazione e di quella del PQA e del Riesame del Sistema di Assicurazione della Qualità, in tempo utile per attuare le eventuali modifiche conseguenti in occasione della definizione degli aggiornamenti del sistema di pianificazione strategica e del PIAO e della predisposizione del bilancio dell'Ateneo.

L'Ateneo, per tramite dell'Osservatorio della Didattica (ODA), monitora gli indicatori di Ateneo messi a disposizione dall'ANVUR (così come previsti DM 1154/2021), L'ODA ha anche la funzione di effettuare, a livello di Ateneo, il monitoraggio costante dell'andamento della didattica e l'analisi di tutti gli aspetti organizzativi generali. L'ODA svolge le proprie attività sulla base delle indicazioni espresse dagli organi di governo dell'Università e delle strutture didattiche. Gli indicatori in coerenza con il piano strategico di Ateneo e in accordo con riferimenti internazionali di valutazione (ENQA), con i criteri adottati dall'ANVUR e in particolare con l'insieme degli indicatori del Sistema di autovalutazione, valutazione, e accreditamento (AVA). L'ODA, a tal fine, redige una relazione annuale a consuntivo delle attività e delle rilevazioni svolte, che presenta al Senato Accademico al termine di ogni anno solare.

Monitoraggio performance

Come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo (aggiornamento 2023), entro il mese di giugno il Direttore Generale, i Responsabili delle Aree o strutture equiparate i Responsabili dei servizi dei Dipartimenti effettuano, con il supporto del personale loro assegnato, un monitoraggio circa lo stato di avanzamento degli obiettivi operativi; in particolare, con la compilazione della scheda di cui all'All. 8 del SMVP, i Responsabili predetti specificano le attività fino a quel momento compiute per la realizzazione dell'obiettivo. Qualora la struttura interessata evidenzia un impedimento, oggettivo o soggettivo, al raggiungimento del target fissato dal PIAO, ne dà ampia e motivata giustificazione nella scheda di monitoraggio, proponendo rimodulazioni all'obiettivo in esame e, solo in caso di impossibilità assoluta, da dimostrare congruamente, può chiederne l'eliminazione.

Tale attività costituisce la base per eventuali rimodulazioni degli obiettivi annuali, tenendo conto di fattori interni o esterni che possono influenzare il raggiungimento dei risultati e delle prestazioni attese. Qualora gli esiti del monitoraggio necessitino di rimodulazioni, l'eventuale proposta, motivata, di rimodulazione/integrazione/annullamento degli obiettivi programmati e target dovrà essere trasmessa entro il 30 giugno al Direttore Generale per la relativa istruttoria, esame e approvazione da parte degli Organi di Governo non oltre il mese di luglio.

Monitoraggio rischi corruttivi e trasparenza

Nell'ambito della sottosezione relativa ai rischi corruttivi e alla trasparenza, come indicato da ANAC nei PNA susseguentisi e negli "*Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022*", approvati dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022, il monitoraggio e il riesame periodico del processo consentono di:

- verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure predisposte, nonché il complessivo funzionamento del processo stesso;
- apportare tempestivamente le modifiche necessarie.

Monitoraggio e riesame sono due attività diverse anche se strettamente collegate.

Il **monitoraggio** è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione delle misure e dell'idoneità delle stesse (in particolare di quelle di trattamento del rischio corruttivo) e si distingue in due sottofasce:

monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio, attuato in autovalutazione da parte dei referenti, che l'Ateneo ha previsto di svolgere a cadenza semestrale (maggio e novembre), attraverso la compilazione di schede di rilevazione, all'interno delle quali viene data la possibilità ai referenti di esprimere il proprio giudizio sulla efficacia delle misure e sulle eventuali criticità riscontrate in sede di applicazione pratica, sollecitando la proposta di un'azione correttiva/migliorativa;

monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio, attuato dal RPCT sulla base dei risultati del monitoraggio infra-annuale svolto dai referenti. In questa sottofase, dopo una lunga analisi delle schede di monitoraggio pervenute, il RPCT, con l'ausilio della struttura di supporto, individua eventuali carenze/scostamenti dalla programmazione e, anche attraverso confronti diretti con i referenti, individua le criticità del sistema. Tale lavoro è il punto di partenza per il riesame.

Il **riesame** è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso; nel caso di specie, il riesame viene effettuato annualmente in sede di stesura/aggiornamento della sottosezione anticorruzione del PIAO, sulla base dell'attività di monitoraggio e a seguito di ulteriori incontri con i referenti.

Monitoraggio delle azioni positive e della salute di genere

Come previsto nella Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", entro il 30 marzo, i Comitati Unici di garanzia devono presentare, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità.

L'amministrazione deve trasmettere entro il 1° marzo le informazioni riguardanti:

- l'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate; ■ l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;
- il bilancio di genere dell'amministrazione. La relazione contiene la verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, trasmesse dalle amministrazioni, e il monitoraggio sulla attuazione del Piano triennale di azioni positive.

La relazione coinvolge Rettore, Direttore Generale, CUG, e deve essere trasmessa oltre che al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità, anche all'Organismo indipendente di

Valutazione (OIV), e rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance.

Nelle Linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni", adottate dal Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Dipartimento delle pari opportunità il 6 ottobre 2022 in attuazione dell'art. 5 del DL n.36/2022, convertito in Legge 79/2022, viene descritto al punto 6.1 come misurare il fenomeno della parità di genere nell'accesso e nelle carriere della PA. Si chiede alle amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del D. lgs 30 marzo 2001, n. 165, di:

- Valorizzare le esperienze consolidate negli anni e gli strumenti di monitoraggio della parità di genere nell'organizzazione del lavoro che sono già ampiamente verificati, a partire dall'esperienza del Bilancio di Genere;
- Inserire i dati sulla performance dell'ente relativamente alle pari opportunità e all'equilibrio di genere (baseline) nell'ambito del PIAO, preferibilmente nella sezione valore pubblico, performance e anticorruzione e, per le amministrazioni che adottano la versione semplificata del PIAO, nella parte descrittiva generale dove si fa riferimento all'analisi del contesto interno dell'organizzazione, al fine di dare conto dello stato dell'arte sul fenomeno e ancorare a un riferimento concreto gli obiettivi di miglioramento oggetto di programmazione;
- Operare rilevazioni di dati omogenee nel tempo e scientificamente validate, allo scopo di potenziare l'impatto delle misure e monitorare l'efficacia delle azioni dell'amministrazione a favore dell'uguaglianza di genere da monitorare – anche tramite PIAO - e rendere pubbliche o con gli strumenti della Trasparenza, in particolare rispetto alle seguenti grandezze:
 - rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico;
 - differenza media retribuzioni complessive (con separata indicazione di quanto riconosciuto per incarichi extra istituzionali conferiti o autorizzati);
 - rapporto tra donne e uomini beneficiari delle diverse misure di conciliazione disponibili, ad es.:
 - % donne vs % uomini titolari di part-time;
 - % donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° medio giorni fruiti su base annuale;
 - % donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale;
 - n° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs n° medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria);
 - rapporto tra n° medio di giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale;
- elaborazione e pubblicazione di un bilancio di genere (sì/no);
- presenza di uno sportello di ascolto (sì/no) quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di

mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l'istituzione della Consiglieria di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri enti.

Il Comitato Unico di Garanzia, nella figura del Presidente, ha predisposto e inviato la relazione annuale 2023 relativa all'anno 2022, ha effettuato, inoltre, la mappatura delle iniziative di promozione della parità di genere realizzate in Ateneo e il monitoraggio della realizzazione degli obiettivi annuali delle azioni positive, ed ha effettuato la rilevazione dei dati per il monitoraggio della salute di genere come richiesto dalle soprarichiamate Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni".

Monitoraggio della soddisfazione degli utenti

In linea con le disposizioni dell'art. 7 del D. lgs. 150/2009 (come modificato dal D. Lgs 74/2017), la misurazione della qualità dei servizi erogati, attraverso indagini di *customer satisfaction*, è uno strumento ormai fondamentale e strategico per le amministrazioni pubbliche, poiché consente di verificare il livello di efficienza ed efficacia di un servizio percepito dagli utenti, in un'ottica di riprogettazione e di miglioramento delle performance. UNITE ha avviato un processo di ascolto dell'utenza.

In particolare, i principali strumenti di rilevazione sistematica ad oggi esistenti sono:

- indagini AlmaLaurea dei laureandi per il proprio percorso di studio e dei laureati nell'ambito dell'indagine sulla ricaduta occupazionale;
- indagini AlmaLaurea dei dottorandi per il proprio percorso di studio e dei dottori di ricerca nell'ambito dell'indagine sulla ricaduta occupazionale;
- rilevazione delle opinioni degli studenti, attraverso questionari definiti dall'ANVUR e integrati dall'Ateneo, somministrati in modalità on-line e anonima (sulla piattaforma ESSE3). La rilevazione è obbligatoria sia per gli studenti frequentanti che per i non frequentanti e riguarda tutti gli insegnamenti. Il questionario può essere compilato dal momento in cui si raggiungono i 2/3 dell'insegnamento, ed in caso di mancata compilazione durante le lezioni, la compilazione viene richiesta al momento della iscrizione all'esame;
- rilevazione delle opinioni dei dottorandi sulla soddisfazione del corso di dottorato attraverso questionari definiti dall'ANVUR e integrati dall'Ateneo, somministrato in modalità on-line e anonima attraverso la piattaforma google moduli all'inizio di ogni anno accademico.
- rilevazioni di indagini di *customer satisfaction* somministrate dai servizi di didattica dei Dipartimenti, finalizzate alla conoscenza del grado di soddisfazione degli utenti rispetto alle attività/servizi erogati;
- rilevazioni da parte dell'ufficio job placement, che effettua un monitoraggio dei risultati del servizio formazione orientativa al lavoro somministrando ai partecipanti (studenti/esse, laureandi/e e/o

laureati/e o utenti esterni) dei seminari/webinar o laboratori, un questionario di gradimento online sull'erogazione del servizio ricevuto.

L'Ateneo, in un'ottica di miglioramento continuo, intende rafforzare questi sistemi di indagine volti a realizzare una maggiore partecipazione e collaborazione dei cittadini e degli utenti al processo di misurazione dei servizi erogati, così come previsto dall'art. 19 bis del D. lgs 150/2009. In particolare si segnala che nel corso del monitoraggio infrannuale del 2024 i Dipartimenti, in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi già definiti nelle schede, valuteranno l'estensione delle indagini di *customer satisfaction* ai servizi di contabilità, supporto alla ricerca e ai servizi erogati dall'OVUD.

Infatti, in aggiunta a queste attività ordinarie funzionali ad allineare l'azione agli obiettivi, nell'ambito del PIAO sono previste diverse attività di monitoraggio che saranno svolte su azioni specifiche che hanno una particolare rilevanza per il successo nel conseguimento degli obiettivi di lungo termine. In particolare vale la pena qui richiamare le attività di monitoraggio:

- delle attività di formazione del personale docente relativamente alle innovazioni e alle metodologie più efficaci in chiave didattica e del numero di docenti che vi partecipano;
- delle carriere degli studenti attraverso l'analisi dei dati estratti da ESSE3, incluse quelle degli studenti lavoratori e dei fuori corso, e rilevazioni ad hoc per l'analisi delle cause di eventuali ritardi nelle carriere;
- per i progetti PNRR, attraverso report e questionari di customer satisfaction con riguardo alle prestazioni amministrative;
- per i progetti di riduzione del consumo di energia elettrica, mediante la rilevazione dei consumi;
- per le iniziative di inclusione, trami report e questionari di customer satisfaction relativamente al GEP e per il servizio di counseling.