



# PIAO

PIANO INTEGRATO  
DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
**2024-2026**



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

Approvato con delibera del CdA  
del 17 gennaio 2023

Indice

### Premessa

### Sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione

### Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione

- 2.1 Valore pubblico
- 2.2 Performance
  - 2.2.1 Innovazione e trasformazione digitale
  - 2.2.2 Pari opportunità e equilibrio di genere
- 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

### Sezione 3. Organizzazione e capitale umano

- 3.1 Struttura organizzativa
- 3.2 Organizzazione del lavoro agile
- 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale
  - 3.3.1 La formazione del personale

### Sezione 4. Monitoraggio

- 4.1 Monitoraggio valore pubblico e performance
- 4.2 Monitoraggio rischi corruttivi e trasparenza
- 4.3 Monitoraggio del lavoro agile
- 4.4 Monitoraggio della formazione

### Elenco degli acronimi utilizzati

#### Allegati

- Allegato A) schede riepilogative della gestione del rischio corruzione inerenti alle aree generali ed alle aree specifiche - Aggiornamento (a cura RPCT)
- Allegato B) Valutazione rischio del processo di riferimento (a cura RPCT)
- Allegato C) Programmazione misure obbligatorie ed ulteriori (a cura RPCT)
- Allegato D) Indicazioni per il contemperamento tra disposizioni in materia di trasparenza e di protezione di dati personali. Base giuridica della diffusione on line di dati personali da parte delle Università
- Allegato E) Elenco degli obblighi di pubblicazione - flusso delle informazioni e dei dati
- Allegato F) Nominativi referenti e responsabili della trasmissione dei dati
- Allegato G) Obiettivi di performance del Direttore Generale e dei Dirigenti

Direzione Generale  
Area Risorse Umane  
Ufficio Qualità e Performance  
Presidente Cug  
Presidente Casi  
RPCT avv. Iosè Guzzo  
  
Grafica a cura di  
Edmondo Colella

## Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

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

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

Il PIAO integra, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

L'Ateneo ha inoltre predisposto una programmazione di interventi in tema di digitalizzazione e semplificazione (cfr. sez. 2.2.1) in cui è data evidenza anche al recente processo di informatizzazione delle attività di monitoraggio della Performance Strategica, della Performance Operativa, del Piano della Trasparenza, Comunicazione e Partecipazione.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità, e la conseguente frammentazione, degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa, creando un piano unico di governance. In quest'ottica, il presente Piano rappresenta pertanto una sorta di "testo unico" della programmazione.

Nella sua redazione si è innanzitutto tenuto conto della normativa vigente direttamente collegata a tale documento, ovvero:

- il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021, n. 113, il quale in particolare, all'art. 6, prevede che le pubbliche amministrazioni, per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese nonché procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto e di accesso, adottino entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 24 giugno 2022, Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato delle Attività e Organizzazione;
- il Decreto Ministeriale n. 132 del 30 giugno 2022 che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO.

In aggiunta a ciò, è stata tenuta in considerazione anche la normativa precedente, non ancora abrogata, riguardante la programmazione degli Enti Pubblici e, in particolare, quella collegata alle Università Statali. Nello specifico, il presente PIAO tiene conto delle indicazioni del D. Lgs. n.150/2009 per la gestione del ciclo della performance ed è stato elaborato considerando anche le Linee Guida in

## Premessa

materia redatte in questi anni dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR), incluse le "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane" - approvate dal Consiglio Direttivo dell'ANVUR con Delibera n. 18 del 23 gennaio 2019 - le quali forniscono utili indicazioni operative per la gestione e la valutazione delle attività amministrative seguendo i principi di semplificazione e integrazione; in tal modo, all'interno del PIAO gli obiettivi di performance organizzativa sono concepiti in modo da indirizzare il miglioramento dell'azione amministrativa in sintonia con le linee strategiche di Ateneo e, quindi, nella direzione del reale obiettivo finale che è la creazione di Valore pubblico.

La performance diventa altresì un concetto guida intorno al quale si collocano le diverse prospettive sia della trasparenza, intesa anche come mezzo di accountability dell'agire pubblico nei confronti dei propri stakeholder interni e, soprattutto, esterni (studenti, cittadini, enti, imprese del territorio) sia della prevenzione alla corruzione, intesa come attività di contrasto e mitigazione dei rischi derivanti da comportamenti inappropriati e illegali;

- la circolare 3 gennaio 2024, n. 1 del Dipartimento della Funzione Pubblica finalizzata a fornire prime indicazioni operative in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41. In particolare, nella seconda parte richiama la valutazione della performance mediante assegnazione, da parte delle Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di obiettivi annuali funzionali al rispetto dei tempi di pagamento ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle relative strutture, di cui al comma 2 dell'articolo in esame. Tale disposizione è stata recepita nella fase di assegnazione degli obiettivi individuali del Direttore Generale e dei Dirigenti competenti (cfr. Allegato G).

## Sezione 1

**SCHEDE ANAGRAFICA  
DELL'AMMINISTRAZIONE**

Amministrazione pubblica  
**Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale**

Indirizzo  
**Viale dell'Università, 03043 Cassino (FR)**

PEC  
**protocollo@pec.unicas.it**

P. IVA  
**01730470604**

C.F.  
**81006500607**

Sito web  
**www.unicas.it**

L'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale (**UNICAS**) è stata istituita nel 1979 come risposta alle esigenze formative rappresentate da un territorio caratterizzato da una crescente attenzione all'innovazione e alla promozione culturale e sociale. Per la sua posizione geografica, UNICAS funge da naturale punto di snodo tra le città del Lazio meridionale, della Campania e del Molise, dalle quali canalizza la maggior parte degli studenti. Nell'attuale configurazione l'Ateneo si articola in 5 Dipartimenti che propongono un'ampia offerta formativa:

- 37 Corsi di Studio di cui 10 sono interamente (o con almeno un curriculum) erogati in inglese e 6 che consentono il conseguimento di un titolo di doppia laurea o titolo congiunto (double degree);

Per ciò che concerne la tipologia, i 37 corsi di studio sono così suddivisi:

- 15 Corsi di Laurea (di cui 2 nella sede di Frosinone e 2 in lingua inglese)

- 20 Corsi di Laurea Magistrale (di cui 2 nella sede di Frosinone, 5 in lingua inglese, 2 interclasse e 1 interateneo con l'Università degli Studi del Sannio e l'Università degli Studi del Molise, sede amministrativa);

- 2 Corsi di Laurea Magistrale a ciclo unico di cui 1 abilitante (LMG/01+LM-85BIS);

A tali corsi si aggiungono percorsi post lauream:

## Sezione 1 Scheda anagrafica dell'amministrazione

5 Corsi di dottorato di ricerca;  
42 Master universitari;  
4 Corsi di specializzazione per le attività di sostegno didattico agli alunni con disabilità;  
4 Corsi di perfezionamento/alta formazione;  
3 Corsi di formazione professionale di cui 2 Corsi Valore PA in convenzione con Direzioni Regionali INPS;  
39 Percorsi di formazione iniziale degli insegnanti per la scuola secondaria di primo e secondo grado (in attesa di accreditamento).

Le attività didattiche e di ricerca si svolgono prevalentemente nella sede di Cassino; 2 corsi di laurea e 2 corsi di laurea magistrali in discipline economiche e ingegneristiche sono ospitati presso il polo decentrato di Frosinone, al fine di contribuire allo sviluppo di una sempre più proficua interazione con il territorio.

Presso la sede di Gaeta sono invece concentrate le attività convegnistiche, di Public Engagement e trasferimento tecnologico, oltre ad alcune attività di formazione continua.

L'Ateneo eroga percorsi per l'abilitazione all'insegnamento, strutturati secondo la normativa vigente. I servizi agli studenti sono erogati attraverso le 3 biblioteche di area (economico-giuridica, ingegneristica, umanistica), il Centro Universitario per l'Orientamento (CUOri), il Centro Universitario per la Disabilità, l'inclusione e la Ricerca (CUDIR), il Centro relazioni internazionali (CRI), il Centro di ateneo per i servizi informativi (CASI), l'Ufficio Job Placement, presso il quale è attivo uno Sportello Informativo, interfaccia tra studenti, laureandi e laureati con mondo del lavoro. Dal 18 dicembre 2023 è attivo anche il Centro Linguistico di Ateneo (CLA-C).

Le dimensioni contenute favoriscono l'interazione diretta e continua fra docenti e studenti in tutte le fasi del percorso universitario e la frequenza proficua di laboratori, biblioteche e strutture didattiche. L'approccio pragmatico alla formazione, il costante sforzo di integrazione con il territorio, l'ampio spazio attribuito alle attività laboratoriali e alla ricerca, l'offerta crescente di servizi sono elementi che hanno reso possibile all'UNICAS di presentarsi come una proposta universitaria innovativa e 'centrata' sullo studente.

La Comunità universitaria dell'Ateneo è composta da:

- 11.505 studenti iscritti ai corsi di studio e percorsi Post-Laurea (a.a. 2022/2023)
- 281 tra docenti e ricercatori (31/12/2023);
- 258 tra dirigenti, tecnici e amministrativi bibliotecari e collaboratori linguistici (31/12/2023);
- 149 dottorandi di ricerca;
- 18 assegnisti di ricerca.

Gli studenti hanno a disposizione 74 aule per oltre cinquemila posti a sedere e 7 aule informatiche con 182 postazioni. Gli studenti fuori sede possono contare anche sulla residenza universitaria "Janula Residence", di recente acquisizione, che affianca le residenze Lazio Disco offrendo prioritariamente un servizio abitativo a studenti capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi. La residenza è a disposizione anche di studenti internazionali e studenti stranieri incoming in mobilità temporanea presso l'UNICAS. La presenza di studenti internazionali delinea un tratto sempre più distintivo dell'Ateneo.

Nell'a.a.2022/2023 1049 studenti stranieri collocano questa rappresentanza a circa il 14,57% del totale, ben al di sopra del valore nazionale del 6,24% (5,15% per le lauree triennali, 10,68% per le lauree magistrali, 4,54% per le lauree magistrali ciclo unico – Fonte MUR/ANS), livelli del tutto comparabili con quelli di prestigiosi atenei italiani. Questa importante presenza di studenti internazionali permette a tutta la comunità universitaria di realizzarsi come comunità multiculturale, inclusiva e solidale.

La didattica è sostenuta da una vivace e qualificata attività di ricerca, sviluppata all'interno dei Dipartimenti in tutti gli ambiti di interesse dell'Ateneo (antichistica, studi storico-artistici, storici, linguistici, filologico-letterari, paleografico-codicologici, pedagogia e servizio sociale; ingegneria meccanica, gestionale, civile, ambientale, elettrica, informatica, delle telecomunicazioni; discipline economiche, aziendali e giuridiche; scienze motorie e della salute), con risultati di qualità mediamente elevata e punte di visibilità ed eccellenza nazionale e internazionale. Le attività di ricerca sono supportate dalla presenza di laboratori ad elevata specializzazione, funzionali allo sviluppo dei progetti portati avanti anche nel quadro di collaborazioni nazionali ed internazionali e al rilascio di consulenze tecnologiche a beneficio di istituzioni, enti ed industrie. Le infrastrutture di ricerca e le relative at-

## Sezione 1 Scheda anagrafica dell'amministrazione

trezzature messe a disposizione dall'Ateneo rappresentano un importante supporto alla partecipazione dei ricercatori a bandi competitivi.

Sin dalla sua istituzione l'Ateneo ha rappresentato un riferimento per le realtà industriali, culturali e socio-economiche del territorio di riferimento, che include il Lazio meridionale ed i comuni della fascia settentrionale della regione Campania, rispondendo alle richieste di consulenza provenienti dall'esterno e svolgendo un'intensa attività di trasferimento di competenze specializzate alla società, come testimoniato da numerose convenzioni di ricerca e conto terzi, brevetti e spin-off attivati in settori strategici. I sistemi per la produzione e la gestione di energia da fonti rinnovabili, i materiali per le applicazioni aerospaziali, la robotica, le problematiche geotecniche, la valorizzazione dei beni culturali, sono alcuni dei temi di ricerca attualmente più caratterizzanti le attività di ricerca.

L'attività di ricerca applicata ha inoltre generato 15 Start up e 11 spin off, 111 progetti di ricerca attivi, 58 Tecnologie brevettate e 27903 pubblicazioni scientifiche (di cui oltre 2643 open access dal 1979 ad ora).

I gruppi di ricerca possono contare sulla disponibilità di 57 laboratori di ricerca e servizio. Il forte radicamento nel territorio ha permesso all'Ateneo di contare su una solida rete di stakeholders, riuscendo in tal modo a sostenere le opportunità di tirocinio curricolare per i propri studenti. Nel 2022 il 72,7% ha svolto un tirocinio riconosciuto dal proprio corso di studi, rispetto ad una media nazionale pari a 59,4% (Alma Laurea 2022).

L'opportunità di partecipare attivamente al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha inoltre portato UNICAS ad essere protagonista in molti progetti, tra questi quello del "Centro di Ricerca Nazionale sulla Mobilità Sostenibile", dell'ecosistema della Regione Lazio "Rome Technopole" e del partenariato esteso "Changes" al quale l'Ateneo partecipa attraverso il Distretto Tecnologico della Cultura.

In UNICAS assume un ruolo di crescente importanza la valutazione di impatto, intesa come valore pubblico, declinata attraverso le attività di public engagement, a cui di recente la Governance di Ateneo ha dato un forte impulso per lo sviluppo di uno specifico programma divulgativo con iniziative culturali, sociali ed educative aperte a tutto il territorio e non solo alla comunità universitaria.

## Sezione 2 **VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### 2.1 Valore pubblico

La dimensione del Valore pubblico rappresenta un cardine nella elaborazione del presente Piano. Il concetto, proveniente dalla letteratura scientifica e già presente in altri documenti, quali le Linee Guida 2017-2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) e il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, è diventato l'obiettivo ultimo della mission dell'UNICAS. Secondo le predette Linee Guida DFP, per Valore pubblico in senso stretto s'intende il livello complessivo di Benessere - economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders - creato da un'amministrazione pubblica (o creato congiuntamente da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit) rispetto ad un livello di partenza (baseline).

Quindi, un ente crea Valore pubblico in senso stretto quando impatta complessivamente in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere (misurabili con indicatori di impatto sociale, economico, ambientale/sanitario) rispetto alla loro baseline.

Un ente crea invece Valore pubblico in senso ampio quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, si prende cura del loro benessere (misurabile con indicatori di salute professionale, salute digitale, ecc.) e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti (misurabili anche tramite indicatori di Benessere Equo e Sostenibile BES elaborati da ISTAT e CNEL e indicatori connessi agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile SDGs dell'Agenda ONU 2030). In tale prospettiva, il Valore pubblico si crea programmando sia obiettivi operativi specifici (con relativi indicatori della performance in termini di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) sia obiettivi operativi trasversali, come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore pubblico.

Misurare il Valore pubblico significa dunque, per quanto illustrato, misurare il livello complessivo di benessere - in un confronto tra baseline, target a preventivo e risultato a consuntivo - tramite indicatori di impatto.

Riguardo alla scelta delle dimensioni di impatto da considerare, laddove il benessere possa essere

## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

identificato con una singola dimensione di impatto, il Valore pubblico si potrebbe misurare in termini di benessere specifico o impatto settoriale; laddove il benessere sia associabile a molteplici dimensioni di impatto, il Valore pubblico si dovrebbe misurare in termini di benessere complessivo o equilibrio tra gli impatti.

Infine, per sostenere la creazione e la protezione del Valore pubblico è necessario programmare azioni di miglioramento della salute organizzativa (adeguando l'organizzazione alle strategie pianificate e innovando le metodologie di lavoro agile) e della salute professionale (reclutando profili adeguati e formando competenze utili alle strategie pianificate).

### *La declinazione del Valore pubblico nell'UNICAS*

Con riferimento all'UNICAS, le strategie per la creazione di Valore Pubblico sono riconducibili primariamente al nuovo Piano strategico di Ateneo 2023-2025 il cui processo di definizione è passato attraverso l'individuazione di Principi identitari fondanti dai quali derivare le strategie e le azioni di UNICAS per il triennio.

La centralità di tale documento, mirato a descrivere gli obiettivi di sviluppo della comunità accademica da realizzarsi, nel rispetto della programmazione finanziaria, perseguendo precise azioni strategiche imputate puntualmente a figure di riferimento della governance di Ateneo, è testimoniata anche dal processo di elaborazione dello stesso.

Il punto di partenza è stata l'autodiagnosi, attraverso la quale l'Ateneo ha affinato la propria capacità di ricognizione e valutazione dei fabbisogni e ha permesso di individuare finalità e priorità strategiche, in coerenza con la propria missione, dettata dallo Statuto, e con la visione, delineata dal Rettore e condivisa con la governance.

Altra tappa fondamentale del processo di elaborazione del Piano è stato lo sforzo posto nell'analisi di posizionamento dell'Ateneo, confluita nella definizione di una matrice SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) finalizzata a focalizzare i fattori cruciali (interni e esterni) da prendere in considerazione nel processo di pianificazione strategica. Attraverso poi il collegamento degli obiettivi organizzativi, da assegnare alle strutture, con gli obiettivi

e le azioni delineate nel Piano strategico 2023-2025, UNICAS ha inteso trasmettere ai propri interlocutori e stakeholder una visione ancora più chiara, diretta e trasparente delle strategie, delle azioni, delle responsabilità e dei risultati da raggiungere, creando un chiaro collegamento tra performance da conseguire e creazione del valore pubblico.

La condivisione e la trasparenza, inoltre, sono gli strumenti con cui l'ateneo mira a rinforzare ulteriormente il senso di appartenenza e collaborazione fra tutte le componenti della comunità accademica e a rendere partecipi anche gli stakeholder esterni delle decisioni strategiche.

Il Piano strategico 2023-2025 sottolinea, in ultimo, anche l'impegno, deciso e consapevole, dell'Ateneo per le politiche di sostenibilità, che costituiscono uno strumento fondamentale per migliorare l'impatto delle strategie sulla comunità accademica e sulla società civile e per aumentare la trasparenza e la credibilità dell'Ateneo. Prova ne è la particolare attenzione, dedicata nella realizzazione degli obiettivi, alle ricadute sul contesto ambientale, economico e sociale di riferimento (riportati in forma grafica, in corrispondenza delle azioni strategiche, in termini di obiettivi SDG - Sustainable Development Goals - collegati al Piano di Attuazione dell'Agenda ONU 2030).

Riguardo ai Principi, dopo approfondite e partecipate riflessioni, si è trovata la sintesi nella seguente enunciazione degli stessi i quali, pur avendo valenza generale, nel Piano sono dettagliatamente relazionati a specifici ambiti (Didattica, Ricerca, Terza missione, Governance, Servizi) tramite obiettivi e azioni strategiche finalizzate alla creazione di Valore pubblico:

- essere comunità inclusiva, solidale, multiculturale, assicurando parità di trattamento e lotta alle discriminazioni di qualunque genere;
- garantire un'istruzione superiore di qualità e accessibile per giovani e adulti, mantenendo un'eccellente soddisfazione degli studenti;
- promuovere la ricerca scientifica e l'avanzamento delle conoscenze in tutte le sue forme;
- diffondere la cultura e le conoscenze per una crescita armonica e sostenibile;
- sostenere l'innovazione e il trasferimento tec-

## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

nologico per incrementare lo sviluppo e la competitività del territorio;

- assicurare un'amministrazione equa, trasparente e accessibile che garantisca il benessere organizzativo.

Per monitorare e valutare adeguatamente il livello complessivo di benessere (valore pubblico), prodotto dall'Ateneo nel triennio attraverso l'attuazione delle azioni pianificate nel Piano strategico, occorre da un lato che la governance identifichi chiaramente i propri interlocutori e le correlate aspettative, dall'altro che definisca le modalità di misurazione del Valore pubblico raggiunto rispetto a quello di partenza ed a quello atteso.

Nel seguente schema sono sinteticamente riportate le istanze dei principali stakeholder strategici, in gran parte già individuate nel Piano Strategico 2019-22.

### STAKEHOLDER STRATEGICI

### ASPETTATIVE

#### Studenti/ dottorandi

Acquisire un sapere 'critico', arricchito da competenze trasversali

Apprendere il metodo e il rigore scientifico necessari per intraprendere attività di ricerca, nel pubblico e nel privato

Spendere la propria formazione nel mercato del lavoro, non solo nel proprio territorio di riferimento, ma anche nei mercati internazionali

Fare esperienze di studio e di lavoro all'estero durante il percorso accademico

Sviluppare competenze linguistiche adeguate per affacciarsi al mercato del lavoro globale

Vivere in un contesto multiculturale, aperto al confronto e al dialogo

Essere parte di un contesto accademico che riconosce il merito e persegue il principio dell'inclusione sociale

Accedere a servizi e strutture efficienti e adeguati alle necessità degli studenti, residenziali e non

Disporre di contributi economici e sussidi finanziari per gli studenti provenienti da famiglie disagiate

Vedere assicurato il diritto allo studio per gli studenti con disabilità, temporanee o permanenti

#### Comunità accademica

Riconoscersi nell'identità e nei valori dell'UNICAS

Sentirsi parte di una comunità, che rispetta e condivide principi e regole di funzionamento, valorizzando inclinazioni e attitudini delle persone nello svolgimento del proprio lavoro



Sezione 2  
Valore pubblico, performance  
e anticorruzione

Far parte di un'università accreditata a livello nazionale e internazionale, capace di attrarre eccellenze nel campo della ricerca e della didattica

Disporre di adeguate risorse economico-finanziarie per realizzare le missioni istituzionali dell'Ateneo

Attrarre studenti sempre più motivati, preparati e provenienti anche da altre regioni e da altri Paesi

Condividere notizie e informazioni per una crescita equilibrata di tutto l'Ateneo

Valorizzare il contributo di ciascuno nel raggiungimento delle finalità generali dell'Ateneo

Lavorare e vivere in un ambiente rispettoso dei diritti di ciascuno, che promuove il merito e ambisce ad accrescere costantemente il benessere organizzativo

Sviluppare le proprie competenze e vederle valorizzate

Fruire di strutture moderne, confortevoli e sicure

**Società civile, enti, istituzioni, scuole, associazioni, imprese, mondo della comunicazione**

Avere la possibilità di assumere laureati con un profilo professionale adeguato rispetto esigenze del mondo del lavoro

Ricerca e impiegare, attraverso le attività di placement di UNICAS, i migliori talenti da impiegare nelle attività produttive

Usufruire delle collaborazioni accademiche per la formazione continua del personale di imprese ed enti pubblici e privati del territorio

Sviluppare progetti di ricerca applicata finalizzati a favorire i processi di innovazione e cambiamento nelle imprese locali, nazionali e internazionali

Partecipare ai processi di trasferimento tecnologico dell'Ateneo

Avere la possibilità di crescere culturalmente e sviluppare un'economia della formazione e della conoscenza

Partecipare allo sviluppo e alla diffusione della conoscenza attraverso iniziative ed eventi culturali

Beneficiare della presenza diffusa all'interno della città di studenti e personale dell'UNICAS provenienti da aree geografiche diverse, nazionali e internazionali, in grado di contribuire alla vitalità del tessuto urbano

Sviluppare politiche e azioni comuni nel campo del welfare, dell'ecologia, della promozione culturale, dell'innovazione sociale, della salute pubblica

**Comunità scientifica, ANVUR, CUN, CRUI, CRUL, CNSU, CO-DAU**

Condividere con l'UNICAS esperienze, modelli e *best practice* per il miglioramento continuo del sistema universitario

Vedere assicurato il rispetto degli standard internazionali e della normativa di riferimento da parte dell'Ateneo

Riconoscere in UNICAS un valido partner per la partecipazione a progetti nazionali e internazionali

Fare sistema, attraverso opportune forme di collaborazione, per assicurare la sostenibilità economica di progetti altrimenti non realizzabili dai singoli Atenei

## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

Avendo dichiarato l'intento di focalizzare l'analisi su una singola dimensione di impatto (nello specifico, quella collegata al benessere sociale) ed avendo anche caratterizzato gli stakeholder di riferimento e le correlate aspettative, lo step successivo è quello di fissare le modalità di misurazione del Valore pubblico, ovvero individuare indicatori di impatto (outcome) sociali atti a misurare l'effetto sulla collettività delle strategie attuate.

Incrociando poi i 6 Principi come individuati nel Piano Strategico 2023-25 con gli obiettivi strategici a ciascuno di essi riconducibili, è possibile costruire il seguente schema. In tal modo i principali indicatori di impatto prescelti per misurare l'effetto (outcome) sulla collettività delle strategie attuate, ovvero il li-

vello di Valore pubblico iniziale e atteso in termini di benessere, sono direttamente riconducibili a specifici indicatori del piano strategico

### 2.2 Performance

Spostando l'attenzione sulla performance, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) è il documento di riferimento che illustra la metodologia adottata per misurare e valutare la performance sia organizzativa che individuale.

Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, successivamente novellato dal D.Lgs. n. 74/2017, le amministrazioni pubblicano e aggiornano annualmente, previo

#### PRINCIPI

**1\_Essere comunità inclusiva, solidale, multiculturale assicurando parità di trattamento e lotta alle discriminazioni di qualunque genere**

**2\_Garantire un'istruzione superiore di qualità e accessibile per giovani e adulti, mantenendo un'eccellente soddisfazione degli studenti**

**3\_Promuovere la ricerca scientifica e l'avanzamento delle conoscenze in tutte le sue forme**

#### OBIETTIVI STRATEGICI\*

1\_1 Potenziare l'attrattività nazionale ed internazionale della proposta formativa  
1\_2 Sostenere gli studenti nel percorso di apprendimento durante tutto il percorso universitario  
3\_1 Potenziare gli strumenti di incontro fra domanda e offerta di opportunità occupazionali  
4-2 Migliorare il benessere organizzativo della comunità universitaria, assicurando le pari opportunità e la sostenibilità

1\_1 Potenziare l'attrattività nazionale ed internazionale della proposta formativa  
1\_2 Sostenere gli studenti nel percorso di apprendimento durante tutto il percorso universitario  
5\_2 Migliorare l'accessibilità e la sostenibilità delle sedi universitarie  
5\_3 Miglioramento e valorizzazione del patrimonio edilizio universitario  
5\_4 Promuovere il modello di open science tra gli studenti, i docenti e i ricercatori

2\_1 Promuovere la qualità della ricerca  
2\_2 Incentivare la partecipazione a progetti di ricerca nazionali ed internazionali e a bandi competitivi, finanziamenti e ricerche  
2\_3 Potenziare le strategie di promozione e comunicazione della ricerca interne ed esterne e l'accessibilità dei risultati della ricerca d'ateneo  
2\_4 Potenziare le strategie di formazione, di mobilità dei giovani ricercatori e la finalizzazione industriale dei dottorati di ricerca  
2-5 Potenziare le infrastrutture di ricerca e innovazione  
5\_4 Promuovere il modello di open science tra gli studenti, i docenti e i ricercatori

Sezione 2  
Valore pubblico, performance  
e anticorruzione

**4\_Diffondere la cultura e le conoscenze per una crescita armonica e sostenibile**

- 3\_3 Potenziare e monitorare le attività di public engagement
- 5\_4 Promuovere il modello di open science tra gli studenti, i docenti e i ricercatori

**5\_Sostenere l'innovazione e il trasferimento tecnologico per incrementare lo sviluppo e la competitività del territorio**

- 3\_1 Potenziare gli strumenti di incontro fra domanda e offerta di opportunità occupazionali
- 3\_2 Potenziare e qualificare attività e reti di relazioni per favorire il trasferimento tecnologico, le forme di relazione istituzionale, il supporto alla protezione e gestione della proprietà intellettuale, la realizzazione di spin off

**6\_Assicurare un'amministrazione equa, trasparente e accessibile che garantisca il benessere organizzativo**

- 4\_1 Migliorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi amministrativi
- 4\_2 Migliorare il benessere organizzativo della comunità universitaria, assicurando le pari opportunità e la sostenibilità
- 5\_1 Miglioramento della comunicazione digitale interna ed esterna
- 5\_2 Migliorare l'accessibilità e la sostenibilità delle sedi universitarie
- 5\_3 Miglioramento e valorizzazione del patrimonio edilizio universitario

parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), tale documento che descrive il loro funzionamento in termini di tecniche, risorse e processi mirati ad assicurare il corretto svolgimento delle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione delle prestazioni (ciclo della performance).

In ottemperanza a quanto previsto dal predetto decreto, il Consiglio di Amministrazione approverà l'aggiornamento del SMVP 2024, a valle del parere positivo del NdV (Nucleo di Valutazione) e comunque non oltre il 28 febbraio 2024. Il testo aggiornato, anche sulla base delle recenti "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41. Prime indicazioni operative", sarà disponibile sul sito istituzionale, nella sezione Amministrazione Trasparente – Performance, alla pagina dedicata al SMVP.

In conformità con quanto disciplinato dall'art. 3, c. 2 del decreto, ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità indicate nel dispositivo legislativo di cui trattasi

e agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (l'ANVUR per le università). Il SMVP è dunque strettamente collegato alla necessità di creare valore pubblico: l'attribuzione degli obiettivi e la valutazione delle performance dell'Ateneo vanno condotte nell'ottica di miglioramento dei servizi offerti, avendo cura di tutti gli elementi di cui si compone il valore pubblico, tra cui l'accountability, la buona organizzazione, il rispetto della legalità, l'efficienza, l'economicità, la visione del futuro, la programmazione, il controllo e il coinvolgimento degli utenti.

Conseguentemente, il SMVP di UNICAS ha ad oggetto la definizione dei criteri e della metodologia del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Amministrazione dell'Ateneo nel suo complesso e delle strutture in cui si articola, nonché della performance individuale del personale tecnico-amministrativo ivi operante.

La misurazione della performance organizzativa, proposta nel SMVP 2024, può essere così riassunta:

- la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso è costituita dai risultati amministrativi globalmente conseguiti dall'Ateneo attraverso i risultati gestionali, misurati e valutati attraverso un set "ad hoc" di indicatori (Allegato 3 al SMVP: "Contributo alla performance

## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

istituzionale”). Questa dimensione della performance rileva ai fini della valutazione individuale del Direttore Generale e dei Dirigenti;

- la performance organizzativa di struttura (area/settore/ufficio) è declinata attraverso obiettivi di miglioramento dell'efficienza interna e/o obiettivi di innovazione volti a nuovi risultati. Questa dimensione della performance rileva ai fini della valutazione individuale del Direttore Generale, dei Dirigenti e del Personale tecnico-amministrativo con incarichi di responsabilità gestionali.

Il D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. n.7/2017, prevede pure il rafforzamento della partecipazione dei cittadini, anche in forma associata, e degli altri utenti finali dei servizi forniti dalla PA, tra cui gli utenti interni alle amministrazioni, nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa degli enti pubblici attraverso la rilevazione sistematica del grado di soddisfazione rispetto ai servizi fruiti. A tale scopo, l'UNICAS utilizza canali di ascolto, per gli studenti e per gli altri utenti, fondati su indagini di customer satisfaction (questionari ANVUR, indagini Good Practice sui servizi, rilevazioni di benessere organizzativo), sugli strumenti previsti dall'assicurazione della qualità AVA (attività delle CPDS, attività di audit), sulle istanze delle Rappresentanze studentesche all'interno degli organi di governo e di valutazione.

L'attuazione delle finalità strategiche, definite dagli organi di indirizzo politico-amministrativo dell'Ateneo, enunciate con i Principi, gli obiettivi strategici e i collegati indicatori, si concretizza come già detto attraverso azioni strategiche, riferite a responsabili accademici, che, nella fase operativa, si declinano attraverso gli obiettivi di performance indirizzati alla componente tecnico-amministrativa.

In particolare, la copertura delle azioni strategiche è assicurata attraverso l'assegnazione di obiettivi di performance organizzativa alle strutture dell'amministrazione, in coerente derivazione dagli obiettivi strategici descritti nel Piano strategico e nel Piano triennale di Ateneo, annualmente monitorati dal Presidio della Qualità, al fine di favorire un'azione sinergica della sfera accademica e di quella tecnico-amministrativa. Gli obiettivi organizzativi sono pubblicati sul sito istituzionale, nella sezione Ammi-

nistrazione Trasparente- Performance, alla pagina dedicata al PIAO 2024-2026.

Alla stessa copertura contribuisce anche il conferimento di specifici obiettivi individuali al Direttore Generale e ai Dirigenti. Tutti gli obiettivi assegnati sono dunque funzionali alla creazione di valore pubblico.

La rendicontazione di obiettivi e azioni strategiche avviene sulla base del monitoraggio annuale del Cruscotto strategico all'uopo approvato dagli Organi di governo (più diffusamente trattato più avanti, nel paragrafo “Monitoraggio della performance”), mentre la misurazione e valutazione degli obiettivi di struttura e individuali viene svolta dal Direttore Generale, con il supporto dei Dirigenti e degli uffici afferenti al Settore Qualità, Programmazione e Valutazione.

La valutazione della performance del Direttore Generale è approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del NdV-OIV, per ciò che attiene alla performance organizzativa, e del Rettore, per la valutazione sui comportamenti agiti.

È inoltre previsto, in corso di esercizio, un monitoraggio intermedio sullo stato di conseguimento degli obiettivi di struttura e/o individuali assegnati, finalizzato alla messa in opera di eventuali azioni correttive.

L'eventuale rimodulazione degli obiettivi e/o indicatori, conseguente al monitoraggio intermedio, ad indicazioni del NdV-OIV o ad altre sopravvenute evenienze, sono inserite nella Relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione prevista dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/2009.

Riguardo agli obiettivi organizzativi e individuali, si è già richiamato come essi siano funzionali alla creazione di valore pubblico e, nel caso di UNICAS, siano la naturale declinazione operativa delle azioni previste all'interno del Piano strategico.

Tra le dimensioni oggetto di programmazione, alle quali riferire i predetti obiettivi, si possono identificare quelle richiamate nel D.Lgs. 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, che prescrive l'adozione del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) da parte delle amministrazioni pubbliche:

## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

- obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti vigenti di pianificazione nazionale in materia);
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi di efficienza amministrativa in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, al Piano efficientamento e al Nucleo concretezza (Cfr. L. 56 del 21 giugno 2019);
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Ricondurre gli obiettivi operativi a tali dimensioni non è un esercizio immediato ma presuppone una fase di elaborazione preventiva di opportuni sistemi di programmazione e relativi piani, per la cui stesura, finalizzata alla creazione di valore pubblico, occorre coinvolgere le opportune unità organizzative e portare in conto anche le criticità evidenziate dagli utenti interni ed esterni.

La redazione del presente documento, sia in conformità al predetto D.Lgs. 80/2021 sia tenuto conto dei punti di attenzione della "Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'Università" (Allegato 3 alle Linee guida ANVUR per la Relazione annuale dei NdV, efficace strumento di check up di coerenza programmatica "orizzontale" per il Piano), rimarca ulteriormente la necessità per gli atenei di far riferimento ad alcuni piani triennali, collegati alle sezioni del documento, non sempre disponibili.

Nel 2023 la Direzione Generale ha individuato le azioni prioritarie in tema di semplificazione e digitalizzazione del prossimo triennio al fine di facilitarne la fase di realizzazione, ma anche quella di monitoraggio (cfr par. 2.2.1). Andrà poi definita la metodologia con cui valutare l'impatto in termini di valore pubblico.

Attraverso l'analisi di *benchmarking* l'Ateneo ha definito il Piano di miglioramento della qualità dei servizi 2024 con, l'intento di :

- identificare i servizi per i quali, in base ad appropriati criteri (ivi inclusi i risultati della valutazione della qualità percepita dagli utenti) occorre programmare specifici e mirati progetti di

miglioramento della qualità, coinvolgendo anche l'utenza;

- programmare azioni di miglioramento della qualità dei servizi;
- monitorare in itinere l'impatto di tali azioni in termini di risultati attesi.

Anche in questo caso andrà poi definita la metodologia con cui valutare l'impatto in termini di valore pubblico.

A partire quindi dallo "stato dell'arte" dell'Ateneo per quanto riguarda l'attuale presenza e configurazione dei sistemi di programmazione prima richiamati e del corrente grado di collegamento tra essi, UNICAS intende perseguire nel futuro un percorso di evoluzione di tali sistemi, ricercando le necessarie integrazioni tra essi. Tale percorso, per quanto complesso, si rende necessario per mitigare il rischio che il PIAO si riduca, in sostanza, alla «sommatoria» di piani di diversa natura e non si traduca, invece, come nelle intenzioni del Legislatore, nel risultato di un processo di programmazione integrato. Non a caso, gli obiettivi assegnati lo scorso anno al Direttore Generale rientravano in una più ampia prospettiva di coordinamento del processo di definizione, implementazione e monitoraggio di un piano pluriennale di attività teso al miglioramento della qualità dei servizi.

Alla luce di quanto esposto, lo sforzo di UNICAS nella pianificazione del ciclo della performance, a partire dal prossimo orizzonte di programmazione, sarà volto al miglioramento, adottando la logica del PIAO, del processo di integrazione tra i documenti di programmazione, finanziari e non finanziari, di lungo periodo (triennale e oltre), in modo da semplificare la «visione» della governance e fare in modo che lo strumento della programmazione diventi sempre più un mezzo di supporto non solo per garantire la necessaria trasparenza dell'attività amministrativa ma anche per migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, attraverso anche la costante e progressiva semplificazione, reingegnerizzazione e digitalizzazione dei processi relativi alla erogazione dei servizi.

A tale scopo, un valido ausilio per fare emergere le interazioni tra i preesistenti documenti programmatici dell'Ateneo può venire dalle "Linee guida ANVUR per la gestione integrata dei cicli della per-

## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

formance e del bilancio delle università statali italiane” (gennaio 2019) che, all’interno delle schede che compongono la mappa concettuale per l’integrazione, evidenzia le connessioni fra i documenti di programmazione normalmente predisposti dagli atenei. Tale approccio appare ribadito ed esplicitato anche dalla lettura dell’Allegato 3 alle Linee guida ANVUR per la Relazione annuale dei NdV.

In definitiva, come affermato da studiosi della materia, la qualità del PIAO è certamente influenzata dalla qualità della programmazione della performance: questa, però, a sua volta, deriva non solo dalla coerenza programmatica orizzontale e verticale e dalla qualità degli obiettivi ma, in primis, dalla qualità del processo di programmazione a monte.

### 2.2.1 Innovazione e trasformazione digitale Contesto e linee di azione

La necessità di una riprogettazione dei servizi informatici e telematici e di una continua rifocalizzazione di tali servizi alla luce di un contesto in continua trasformazione ha avuto certamente un importante impulso nella gestione dell’emergenza pandemica. Oggi però si pone in un’ottica di supporto agli obiettivi strategici di Ateneo, la cui riuscita resta tuttavia subordinata alla definizione di programmi di formazione dedicati per lo sviluppo delle competenze digitali del personale che deve passare dalla fase di mero “operatore” informatico a quello di proattivo suggeritore di implementazioni ed innovazioni, al fine di un miglioramento continuo dei servizi offerti, considerando in particolare la loro fruibilità. Con tale obiettivo, la “user community” costituita da tutto il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario e non solo dal personale dedicato ai servizi informativi è sempre più una realtà dell’Ateneo, grazie anche all’adozione della piattaforma Google Workspace che consente un elevato livello di collaborazione. Tale piattaforma, inizialmente adottata per gestire il flusso delle mail e per supportare la didattica, è ora sempre più una base per le attività collaborative. Oggi la “user community” ha l’obiettivo di creare una base di competenze e “best practice” condivisa, accettata e immediatamente fruibile da tutto il personale. Al fine di mantenere aggiornato il personale sulla continua evoluzione dei servizi disponibili, sono programmate sia sessioni formative tradizio-

nali iniziali che ulteriori approfondimenti tematici verticali di contenuti, fruibili in modalità e-learning. Per il prossimo triennio proseguiranno le azioni già intraprese negli anni precedenti nelle direzioni tematiche già precedentemente identificate (didattica, ricerca, terza missione, amministrazione, controllo etc.), non trascurando le linee di azione “trasversali”:

- con riferimento ai dati processati dalle varie strutture: accessibilità, qualità e disponibilità;
- con riferimento ai servizi ed ai processi amministrativi di Ateneo: innovazione, sviluppo, integrazione, coerenza dei dati;
- con riferimento alla didattica: miglioramento, innovazione, integrazione e adeguamento del supporto tecnologico sia per la didattica online che per quella in presenza;
- con riferimento alla comunicazione: adeguamento, innovazione, integrazione dei processi e delle operazioni soprattutto nell’ambito dei canali digitali (web, social, live)

Il percorso che era stato delineato nel precedente piano si articolava nelle seguenti fasi:

- scouting iniziale mediante questionari e/o sessioni di formazione di base volti a profilare, dal punto di vista delle competenze ICT, il personale tecnico-amministrativo;
- conseguimento di un livello adeguato di competenze digitali da parte della totalità del personale, in modo che tutti abbiano una competenza di base che consenta sia di comprendere la “lingua comune” dell’informatica, sia di mettere subito a frutto nel lavoro quotidiano le nozioni apprese;
- attivazione di sessioni formative di secondo livello su base “target” sia orizzontale – ossia per livello generico di competenze – sia verticale – ossia per specifiche piattaforme applicativi o settori di applicazioni, di solito coincidenti con la struttura di appartenenza del personale medesimo.

La fase di “scouting” è in fase di avanzato sviluppo grazie all’utilizzo della piattaforma Syllabus, all’interno della quale è disponibile un catalogo di contenuti in continua evoluzione, consentendo la frequenza di corsi ed il conseguimento di badge digitali.

#### Miglioramento dell’accesso alle risorse

l’UNICAS sta progressivamente adottando le inizia-

## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

tive necessarie, in relazione soprattutto all'offerta di siti web istituzionali e delle applicazioni disponibili al pubblico, con particolare attenzione ai servizi online e, nello specifico, alle risorse disponibili per gli studenti, secondo le Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici di Agid (13/02/2020). Così come disposto dall'art.11 della L. 4/2004 UNICAS sta definendo un percorso per la implementazione, la verifica, in monitoraggio e l'ampliamento dell'accessibilità digitale.

In base al principio Cloud First, l'Ateneo, in fase di definizione di un nuovo progetto, e/o sviluppo di nuovi servizi, ha adottato strumenti e tecnologie di tipo cloud, nelle sue diverse articolazioni IaaS, PaaS e SaaS, prima di qualsiasi altra opzione tecnologica, in coerenza con le linee guida su acquisizione e riutilizzo di software per le pubbliche amministrazioni.

L'applicazione del «cloud first» è stata attuata adattando e trasferendo alcune funzionalità, tra cui di primaria importanza sicuramente è il server che ospita il sito web istituzionale <https://www.unicas.it>, su infrastruttura Cloud (IaaS).

Il nuovo sito web di Ateneo, online da settembre 2023 e per il quale è previsto un continuo sviluppo per almeno il prossimo triennio nell'ottica di una continua rifocalizzazione sui bisogni degli utenti, è caratterizzato dalle seguenti principali caratteristiche:

- sito "responsive" in maniera effettiva, consentendo una completa fruibilità da qualunque sistema operativo e da qualunque device, sia fissa che mobile;
- la netta separazione fra le informazioni relative all'Ateneo ed ai servizi dedicati alla didattica, ora disponibile su un sito web distinto da quello di Ateneo. Ciò al fine di superare tutti i problemi di fruibilità e sincronizzazione delle informazioni che avevano afflitto la precedente versione del sito;
- la presenza di percorsi dedicati ad utenti specifici (ad esempi, studenti delle scuole superiori, studenti iscritti, studenti stranieri, laureati, personale tecnico amministrativo e bibliotecario etc), al fine di facilitare quanto più possibile l'accesso alle informazioni di effettivo interesse per diverse tipologie di utenti;
- una maggiore evidenza dell'attività di comunicazione digitale e social (circa un terzo della

home page è dedicata appunto a questi aspetti);

- una migliore fruibilità delle attività di comunicazione digitale avanzata, che si articola in un migliorato accesso ai canali YouTube di Ateneo e delle aree didattiche, sia in streaming che on-demand, nell'attivazione di un canale podcast (UnicasOnCast), disponibile su diverse piattaforme streaming (fra cui Audible e Spotify), e nella attivazione dello studio di WebTV, a disposizione dell'Ateneo per la registrazione di contributi audio e video (lezioni, interviste, seminari etc). In particolare, questi ultimi servizi sono finalizzati al miglioramento del supporto agli studenti e al personale con bisogni specifici, con l'obiettivo di ridurre le barriere cognitive che si frappongono tra la creazione e la fruizione di contenuti informativi.

Sui servizi digitali, il CASI verifica il rispetto del principio della sicurezza e privacy by design, per cui i servizi sono progettati ed erogati in modo sicuro al fine di garantire la protezione dei dati personali. Sia il software sviluppato internamente che le applicazioni e infrastrutture realizzate utilizzando risorse di tipo "open source" che tengono costantemente conto dei principi di sicurezza e privacy come, ad esempio, il sistema di autenticazione LDAP che contiene e gestisce i parametri di accounting del personale afferente all'Ateneo e degli studenti, e che forma la base di dati necessaria per tutte le operazioni di riconoscimento degli utenti ed accesso selettivo alle risorse (es. Google Workspace, GOMP, servizi CINECA etc.). Il paradigma digital & mobile first viene applicato ai servizi che devono essere accessibili in via esclusiva con sistemi di identità digitale definiti dalla normativa assicurando almeno l'accesso tramite SPID che è assicurato sia per le attività studentesche sulla piattaforma GOMP (<https://gomp.unicas.it/Login/Index?ReturnUrl=%2f>) che per i servizi online ([https://www.online.unicas.it/connetti\\_login.php](https://www.online.unicas.it/connetti_login.php)). Inoltre il design di tipo responsive consente all'utente che utilizza smartphone e tablet una lettura e fruizione agevole sia del sito web istituzionale recentemente rinnovato (<https://www.unicas.it>) sia del sito web dei servizi CASI (<https://www.casi.unicas.it/>)

**Semplificazione e digitalizzazione delle procedure**  
Nel prossimo triennio, l'Ateneo intende procedere

## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

nel percorso di razionalizzazione, reingegnerizzazione ed informatizzazione dei processi legati:

1. al riconoscimento dei crediti formativi (con l'adozione di un sistema di certificazioni digitali su standard OpenBadge per la messa a punto di un servizio di digital credentials);
2. alla gestione del patrimonio immobiliare, informatizzata attraverso l'adozione di una specifica piattaforma orientata al *facility management*. La piattaforma prevede la popolazione di un database degli edifici con planimetrie e dati di: volumi, superfici, classificazione degli spazi, dotazioni impiantistiche, personale afferente. Queste informazioni, aggiornabili e modificabili sulla scorta degli interventi di manutenzione che saranno effettuati sugli ambienti del patrimonio immobiliare, convergeranno a richiesta nelle procedure di acquisto di beni e servizi quali appalti per: pulizie, arredi, sanificazioni, tinteggiature ovvero per censimento delle aule e dei laboratori etc. su un orizzonte temporale triennale il primo anno sarà dedicato all'esperienza di una indagine di mercato sulle piattaforme maggiormente rispondenti alle esigenze dell'Università, nel seguito si procederà alla popolazione del data base degli edifici. La piattaforma prevederà inoltre la possibilità di una gestione dinamica degli interventi di manutenzione attraverso l'apertura della segnalazione, la presa in carico, l'esecuzione e la chiusura dell'intervento direttamente da parte dell'operatore che ne ha fatto richiesta sulla base di un approccio multipiattaforma (PC Tablet, Smartphone);
3. alla migrazione attraverso la domotica dei processi gestionali degli impianti degli edifici del patrimonio dell'Università. Nel dettaglio lo scorso anno è stato avviato un processo di reingegnerizzazione del controllo luci dell'edificio della Folcara con semplificazione delle operazioni di chiusura e apertura della sede da parte del personale di portineria. Miglioramenti anche in termini di efficienza energetica sono stati già promossi dall'architettura domotica di cui sopra che condividerà nel prossimo triennio, attraverso lo stesso protocollo di comunicazione, anche il ripristino del sistema di controllo e regolazione degli impianti di riscaldamento e climatizzazione. Al momento alcune sedi (Rettorato e Nuova Facoltà di Lettere) sono nelle condizioni di poter essere implementate,

attraverso system integrator, in un unico sistema di controllo per la *building automation* condizione verso cui l'Ateneo tenderà presumibilmente e nella sua interezza in un orizzonte temporale di 5 anni, anche in considerazione di nuove risorse economiche che il MUR metterà a disposizione per iniziative di efficientamento energetico del patrimonio universitario. Obiettivo per il prossimo anno è la convergenza sotto un'unica stazione di controllo degli edifici di Polo Didattico Folcara, Lettere e Rettorato;

4. all'informatizzazione delle procedure di definizione dei contratti di forniture e lavori di competenza dell'Area Tecnica e Attività Contrattuali, che nel corso dell'ultimo anno sono stati già riassunti e caricati in piattaforma istituzionale, a tutto vantaggio delle pubblicazioni per la trasparenza dovute per legge anche per affidamenti di modesta entità, che normalmente sfuggono agli adempimenti di programmazione previsti per legge. In tal senso rileva l'adozione della piattaforma di *e-procurement* di Ateneo attiva dal 2° semestre 2023 su cui già si svolgono le gare per lavori e servizi dell'Area Tecnica e A.C. che sarà a partire dal 2024 messa a disposizione anche di tutti i dipartimenti e centri di spesa. È noto infatti che con delibera ANAC N. 582 del 13 dicembre 2023 è stato formalmente avviato il processo di migrazione su banche dati e piattaforme certifica ANAC delle fasi: digitalizzazione, programmazione, fascicolo virtuale dell'operatore economico, pubblicità legale, pubblicazione esiti e trasparenza. Entro il 2024 si procederà al graduale trasferimento in piattaforma *UNICAS.Tuttogare* delle attività negoziali verso terzi soggette al Codice dei Contratti D.Lgs. 36/2023;

5. agli ambiti ricerca e innovazione (con l'incremento della fruibilità della piattaforma IRIS e la gestione da parte dell'ufficio progetti competitivi del Settore Ricerca di due banche dati per la gestione dei progetti competitivi e delle competenze dei ricercatori, consentendo la "mappatura delle conoscenze;

6. all'informatizzazione delle procedure di reclutamento del personale docente e tecnico amministrativo e bibliotecario. L'adozione della Piattaforma Integrata Concorsi Atenei (PICA) del Cineca consente la graduale dematerializzazione



## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

dell'intero iter concorsuale: dalla definizione del bando fino alla sua pubblicazione, dalla raccolta delle candidature alla fase di verifica amministrativa (anche con l'ausilio di controllo automatici), dalla nomina della Commissione che stabilisce i criteri alle fasi di valutazione del candidato (con annessa verbalizzazione finale degli esiti), dalla definizione e pubblicazione della graduatoria all'accettazione dei vincitori la piattaforma consente anche la conservazione digitale attraverso l'integrazione con la gestione documentale (Titulus) che permette la protocollazione in tempo reale di tutte le domande e degli allegati, e la successiva archiviazione digitale;

7. all'organizzazione e alla razionalizzazione delle attività inerenti la gestione di proposte, sedute, delibere e verbali degli organi accademici: dalla formulazione di una proposta all'inserimento all'Ordine del Giorno fino alla creazione di archivi di delibere e verbali. E' attualmente in corso l'implementazione di Titulus Organi, che consentirà l'informatizzazione dell'intero processo di delibera degli organi accademici;

8. all'informatizzazione delle attività di monitoraggio della Performance Strategica, Performance Operativa, Piano della Trasparenza, Comunicazione e Partecipazione. L'utilizzo di una piattaforma dedicata consente non solo di avere accesso ad un servizio di repository ma anche di avere una gestione diffusa dell'intero processo di definizione monitoraggio dei piani strategici e operativi in una logica sistemica con un cruscotto di monitoraggio che consente, in una logica di *Quality Assurance*, la tempestiva adozione di opportune misure correttive o la rimodulazione di obiettivi in seguito alle attività di monitoraggio intermedie.

Allo stesso modo, prosegue con esito assolutamente positivo l'ampliamento della adozione del voto telematico/remoto nelle procedure elettorali di competenza delle varie strutture, adottata nel periodo pandemico.

I processi di digitalizzazione adottati sono gestiti in conformità alla normativa vigente che regola da un lato la dematerializzazione degli atti della pubblica amministrazione e dall'altra la gestione del documento informatico.

### Competenze digitali

Uno degli obiettivi strategici dell'Ateneo è la completa alfabetizzazione digitale del personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario con particolare riferimento al Syllabus promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica per lo sviluppo delle competenze digitali dei dipendenti pubblici. Nel 2023 l'Ateneo ha avviato la formazione attraverso la piattaforma Syllabus e intende potenziarne l'utilizzo nel prossimo triennio.

I settori di intervento dovranno coprire la totalità delle operazioni e dei processi digitalizzabili con focus particolare su quelli che rientrano nei settori dati, informazioni e documenti informatici. In particolare dovranno creare competenze per:

- gestire dati, informazioni e contenuti digitali: conoscere la differenza tra dato e informazione; saper raccogliere i dati e le informazioni di interesse da Internet e saperli organizzare e archiviare in maniera efficiente e funzionale;
- produrre dati, informazioni e contenuti digitali: produrre e riconoscere la validità di un documento informatico; acquisire, gestire e conservare appropriatamente documenti informatici;
- utilizzare Open Data: conoscere le caratteristiche degli Open Data. Sapere quali obiettivi si possono soddisfare con la messa a disposizione di Open Data comprendendone i vantaggi per le amministrazioni, i cittadini e le imprese.

Saranno inoltre approfondite e sviluppate le competenze relative alla comunicazione e alla condivisione dei dati e dei procedimenti in formato digitale sia all'interno dell'Ateneo sia in rapporto con gli stakeholder esterni e, in particolare:

- conoscere tutti gli strumenti tecnologici a disposizione per interagire quotidianamente con i colleghi e le altre strutture dell'amministrazione di appartenenza e per condividere informazioni e documenti di lavoro;
- saper selezionare le modalità di comunicazione e condivisione digitale più opportune anche in funzione della natura e dei contenuti da veicolare e del grado di formalità richiesto;
- comunicare con gli studenti, i cittadini, le imprese e altre PA: saper individuare gli strumenti digitali e lo stile di comunicazione più

## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

appropriati in funzione dei diversi messaggi e contenuti da veicolare, al fine di interagire appropriatamente con le altre amministrazioni e, soprattutto, di attivare una comunicazione pubblica e forme di partecipazione efficaci in favore di cittadini e imprese;

- saper riconoscere il valore attribuito alle comunicazioni trasmesse a mezzo PEC nei confronti di cittadini e imprese e le modalità per inoltrare validamente istanze e dichiarazioni per via telematica;

- conoscere le implicazioni operative dell'obbligo di acquisire d'ufficio le informazioni già in possesso dall'amministrazione e del domicilio digitale di cittadini, professionisti e imprese.

Un ulteriore ed importante campo di intervento è quello della sicurezza informatica considerato nel perimetro di responsabilità del singolo utente/utilizzatore:

- proteggere i dispositivi: conoscere l'esistenza degli attacchi informatici e dei rischi ad essi associati e saperli prevenire attraverso l'adozione di appropriate precauzioni a partire dalle più semplici, come una corretta impostazione della password oppure evitare gli attacchi dovuti, ad esempio, a phishing in tutte le sue articolazioni possibili (smishing, vishing, pharming etc)

- saper riconoscere, valutare e affrontare un attacco informatico al proprio dispositivo personale;

- proteggere i dati personali e la privacy: conoscere la normativa vigente sulla protezione dei dati personali e saperla applicare in modo appropriato.

Particolare attenzione sarà riservata ai settori dei servizi online e della trasformazione digitale, con l'approfondimento e lo sviluppo delle seguenti competenze:

- conoscere l'identità digitale: conoscere il concetto di identità digitale e le relative implicazioni nell'accesso ai servizi on-line offerti dalle amministrazioni;

- conoscere i diversi strumenti di autenticazione per accedere ai servizi della pubblica amministrazione, il funzionamento di SPID (Sistema pubblico di identità digitale) e le sue caratteristiche principali;

- erogare servizi on-line: conoscere l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di rendere i propri servizi disponibili on-line e di consentire al cittadino di esprimere il proprio grado di soddisfazione in merito ai servizi fruiti; conoscere il diritto dei cittadini a effettuare pagamenti nei confronti dell'amministrazione attraverso il canale digitale e il sistema pagoPA;

- conoscere i principi che guidano l'erogazione dei servizi on-line, tra cui il concetto di interoperabilità;

- conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale: conoscere le strategie di crescita digitale del Paese e le principali modalità attuative;

- conoscere i diversi attori istituzionali coinvolti nel governo e nell'attuazione della trasformazione digitale della pubblica amministrazione italiana;

- conoscere le tecnologie emergenti e la trasformazione digitale: riconoscere le principali tecnologie emergenti e come possono o potranno essere utilizzate per la trasformazione digitale della pubblica amministrazione

### **Miglioramento dei servizi dedicati alla didattica**

L'adozione ormai da diversi anni di Google Workspace, ha consentito di offrire un livello più elevato di servizi dedicati alla didattica, con una serie di applicativi ad essa dedicati. Classroom, Meet e gli altri applicativi dell'ecosistema Google fanno ormai parte integrante degli strumenti in dotazione dei docenti dell'Ateneo ed ampiamente utilizzati. Il miglioramento continuo delle prestazioni di questi applicativi, in sinergia con i servizi offerti dall'Ateneo, ha come conseguenza il netto miglioramento dei servizi offerti dall'Ateneo, a volte con conseguenze quasi inaspettate. Ad esempio, la recente attivazione da parte di YouTube del servizio di sottotitolatura in diverse lingue, insieme all'utilizzo di microfoni a condensatore consente di offrire agli studenti la visione delle migliaia di ore di corsi disponibili nei canali didattici di Ateneo con il supporto di sottotitoli, molto utile in contesti rumorosi oppure di grande utilità per studenti con disabilità uditive.

Il nuovo portale di Ateneo offre ora una sezione dedicata al supporto didattico, fra cui le procedure per ottenere il materiale didattico utilizzando Classroom, la lista dei software gratuiti per gli studenti,

## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

i link ai canali youtube delle varie aree didattiche dell'ateneo con migliaia di ore di lezione gratuite ed open access.

### **Miglioramento dei servizi dedicati alla comunicazione digitale**

La comunicazione digitale di Ateneo si articola in:

- Gestione dei Social di Ateneo (Facebook, Twitter-X, LinkedIn, Telegram, Instagram)
- Gestione delle attività della WebTV, sia per quanto riguarda la produzione di lezioni, interviste e seminari, sia in studio che all'esterno, la distribuzione di contenuti in streaming che per quanto riguarda la pubblicazione di contenuti disponibili on-demand
- Gestione del canale podcast UnicasOnCast, disponibile sia su piattaforma dedicata che su Audible, Spotify e YouTube.

Nei prossimi tre anni, il miglioramento di questi servizi vedrà un incremento dell'attenzione agli aspetti grafici, l'incremento della produzione video sia per la distribuzione in streaming che on-demand e l'affiancamento al canale podcast di una vera e propria webradio gestita con il supporto degli studenti. Inoltre, si intende pubblicare una libreria di lezioni audio da rendere disponibili su piattaforma dedicata, con particolare attenzione alla loro fruibilità da parte di studenti con disabilità.

### **2.2.2 Pari opportunità e equilibrio di genere**

Il Piano Strategico 2023-2025 riconosce un ruolo fondamentale alla promozione delle pari opportunità, della parità di trattamento tra donne e uomini e, più in generale alla parità di genere, al fine di creare un ambiente universitario il più possibile inclusivo e rispettoso di tutte le diversità e di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo. Questa strategia fa parte pienamente del percorso che l'Ateneo ha intrapreso a partire dal 2016 con la creazione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) ai sensi della legge n. 183/2010, art. 21, il cui compito consiste nell'individuazione di situazioni discriminatorie, anche non necessariamente legate a questioni di genere, nei diversi ambiti lavorativi: accesso al lavoro, trattamento e condizioni di lavoro, formazione, progressione di carriera e, non ultima la sicurezza sul lavoro.

Sin dall'anno della sua istituzione, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) si è occupato di predisporre i documenti programmatici (Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan (GEP), Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) e, da ultimo, Bilancio di Genere (BdG) previsti per legge in tema di promozione del benessere organizzativo e parità di trattamento tra uomini e donne, regolarmente sottoposti all'approvazione degli organi competenti. Il risultato concretamente conseguito in tal modo dall'Ateneo è di aver creato una rete programmatica che, sebbene elaborata a vari livelli, appare caratterizzata da una forte integrazione e coerenza sistematica. Va precisato, tuttavia, che l'impegno dell'Università non si è rivolto esclusivamente alla promozione di politiche di genere in seno alla propria Comunità, ma si è indirizzato anche verso strumenti partecipativi a reti, organismi regionali e nazionali dedicati alle pari opportunità, traendo dal confronto con altre realtà di carattere territoriale, sociale ed accademico importanti spunti di miglioramento delle azioni svolte all'interno dell'Ateneo.

Nell'ultimo PAP approvato sono state messe a punto le priorità che l'Ateneo intendeva perseguire in tema di promozione e attuazione delle pari opportunità nel periodo considerato:

- individuazione di ogni forma diretta o indiretta di discriminazione (anche attraverso l'apertura di un centro antiviolenza in collaborazione con DiscoLazio di cui si dirà più avanti);
- individuazione di azioni volte ad evitare tali discriminazioni, attraverso un'adeguata concertazione con le Rappresentanze sindacali interne all'Ateneo;
- innalzamento del livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni della comunità (anche attraverso il servizio di supporto ai neo genitori con una ludoteca operante durante le lezioni a studenti in corsi post-universitari);
- individuazione di strumenti atti a garantire al CUG la partecipazione alla gestione e allo sviluppo delle risorse umane;
- individuazione di nuove opportunità per la valorizzazione delle competenze interne e lo sviluppo professionale (anche attraverso l'utilizzo di forme lavorative più flessibili come il lavoro agile).

## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

Il GEP integra e completa i contenuti del PAP con l'individuazione e l'implementazione di strategie innovative volte a correggere e prevenire le asimmetrie di genere.

L'ultimo documento citato specifica:

- le risorse umane impiegate e le competenze di genere dedicate per la sua attuazione;
- la raccolta e il monitoraggio di dati disaggregati per sesso/genere su personale e corpo studentesco;
- le relazioni annuali basate su indicatori;
- le attività formative rivolte al personale, inclusi i ruoli dirigenziali, con l'obiettivo di sensibilizzare e formare sui temi legati alla dimensione di genere, alle pratiche per la parità, l'eguaglianza e la consapevolezza dei c.d. *unconscious bias* collegati anche alle discriminazioni indirette.

I due documenti sopra indicati testimoniano la continuità dell'impegno profuso dall'Ateneo sul tema delle pari opportunità e di trattamento, sfociato da ultimo nell'adozione del primo "Bilancio di genere" nel corso del 2021, attualmente in corso di aggiornamento.

È importante sottolineare che i documenti programmatici suindicati, PAP, GEP e Bilancio di Genere, complessivamente considerati, risultano coerenti con una più ampia strategia condotta dall'UNICAS sulla sostenibilità, quale importante misura di attuazione dell'Agenda 2030, proposta dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite al fine di contribuire alla realizzazione di uno sviluppo sostenibile a livello globale.

Il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, art. 6, ha stabilito che il c.d. Piano integrato di attività e organizzazione, abbia, tra le altre funzioni, anche quella di definire (art. 6, comma 2, lett. g) "le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni di concorso".

Il successivo D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, art. 1, comma 1, lett. f, ha precisato che tra gli adempimenti assorbiti dal nuovo Piano integrato di attività e organizzazione rientra anche il Piano delle Azioni positive previsto ex art. 48, comma 1, d. lgs 11 aprile 2006, n. 198.

In ossequio a quanto previsto ex lege, già il PIAO 2023-2025 era stato aggiornato con l'introduzione

nel suo testo degli obiettivi che l'Ateneo si prefigge di raggiungere in tema di parità di trattamento e lotta alle discriminazioni di genere, in piena coerenza e continuità con quanto indicato nei documenti programmatici adottati in precedenza.

I suddetti obiettivi sono esposti per aree di intervento omogenee, sulla base dei destinatari delle misure previste:

- azioni di carattere strutturale-organizzativo;
- azioni relative al personale docente e tecnico-amministrativo;
- azioni rivolte specificatamente agli studenti.

All'interno delle singole aree di intervento, le azioni sono state suddivise secondo l'obiettivo perseguito e in relazione alle varie categorie di misure:

- formazione/informazione/trasferimento della conoscenza;
- promozione di iniziative rivolte a contrastare la violenza e/o le discriminazioni di genere;
- attenzione a mantenere un giusto equilibrio tra vita privata e lavorativa (c.d. *work-life balance*), al fine di assicurare un'organizzazione del lavoro rispettosa delle differenze;
- promozione di iniziative destinate specificatamente al riequilibrio di genere.

### Azioni di carattere strutturale organizzativo

**Obiettivo:** Rafforzamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) nelle varie occasioni riguardanti la gestione amministrativa dell'Ateneo.

Le misure previste riguardano, in primo luogo, il maggior coinvolgimento del CUG al fine di garantire il perseguimento degli obiettivi indicati nei documenti programmatici, nella messa a punto del progetto di Bilancio Unico di Ateneo di previsione annuale e del Bilancio Unico di Ateneo di previsione triennale. Sotto questo stesso profilo, si intende estendere la partecipazione del CUG alla contrattazione decentrata di Ateneo, pur ipotizzando per esso il ruolo di semplice osservatore.

In secondo luogo, si procederà nel corso del prossimo triennio alla formalizzazione di appositi Protocolli di intesa con i Consiglieri di Parità provinciale, regionale e nazionale al fine di assicurare la coerenza delle attività promosse nell'Ateneo in materia di

## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

parità di trattamento con le linee fissate a livello locale e nazionale.

### Monitoraggio

Nel corso del 2023, sulla base di quanto previsto dal PIAO 2023-2025, è stato realizzato l'obiettivo di rafforzare in modo sostanziale il coinvolgimento del CUG nelle varie occasioni riguardanti gli snodi essenziali della gestione amministrativa.

Il CUG, infatti, è stato attivamente coinvolto nella fase di definizione del Bilancio autorizzatorio 2024 in cui è stata individuata una specifica voce per le iniziative finalizzate al sostegno dell'inclusione e della parità di genere. In secondo luogo, il CUG, nella persona del Presidente, ha partecipato alla contrattazione decentrata di Ateneo, sebbene in qualità di semplice osservatore. E' inoltre stata avviata la fase di formalizzazione di appositi Protocolli di intesa con i Consiglieri di Parità provinciale, regionale e nazionale al fine di assicurare la coerenza delle attività promosse nell'Ateneo in materia di parità di trattamento con le linee fissate a livello locale e nazionale.

### Azioni relative al personale

**Obiettivo:** Formazione/informazione/trasferimento della conoscenza:

**Azione I.** Organizzazione di interventi formativi specifici, seminari o cicli di lezione in collaborazione con il CUG di Ateneo;

**Azione II.** Diffusione costante di informazioni e aggiornamenti relativi all'evoluzione normativa sia europea che nazionale nelle tematiche indicate;

**Azione III.** Svolgimento di momenti di formazione e informazione sui comportamenti posti in violazione del codice etico e del diritto antidiscriminatorio e sul linguaggio di genere.

Per il 2024, sono stati proposti, sempre sui temi su indicati, i seguenti corsi di formazione:

- aggiornamento della normativa UE in materia di parità di trattamento (parità salariale e organismi di parità, direttiva sul work life balance);
- la violenza di genere: l'adesione dell'UE alla convenzione di Istanbul e la nuova proposta sulla violenza domestica;
- l'*hate speech* nella nuova cornice normativa del Digital Service Act: ultimi sviluppi.

### Monitoraggio

Nel corso del 2023, sono state regolarmente erogate tre giornate di formazione, come programmate nel PIAO 2023-2025 sulle seguenti tematiche:

- I due volti della lotta alle discriminazioni nel linguaggio: il corretto linguaggio di genere e il discorso d'odio nelle sue varie forme
- La legislazione antidiscriminatoria dell'Unione europea e il Codice sulla parità di trattamento italiano.
- Pensiero politico e questione femminile: le origini e gli sviluppi

**Obiettivo:** promuovere iniziative rivolte a contrastare la violenza e/o le discriminazioni di genere

**Azione I.** Piena operatività dello sportello di ascolto rivolto anche ai dipendenti: l'obiettivo è di promuovere e sostenere il benessere psico-fisico del personale in risposta ad eventuali situazioni di disagio emotivo o relazionale vissute nella vita familiare, sociale e lavorativa.

### Monitoraggio

A partire dal mese di ottobre 2023, presso il Centro Polivalente ubicato nella sede di Cassino/Campus Folcara di DISCo Lazio, Presidio territoriale Lazio Meridionale, è stato attivato lo sportello per il supporto psicologico destinato al personale docente e tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale. Si tratta di un servizio, completamente gratuito per l'utenza, erogato da uno psicologo e un psicoterapeuta, al quale si può avere facilmente accesso tramite un punto di contatto mail [supporto.psicologico@unicas.it](mailto:supporto.psicologico@unicas.it), opportunamente segnalato sul sito di Ateneo

**Obiettivo:** garantire un giusto equilibrio tra vita privata e lavorativa (c.d. *work-life balance*), garantendo al contempo un'organizzazione del lavoro rispettosa delle differenze:

**Azione I.** Somministrazione di questionari relativi al benessere organizzativo volti a raccogliere dati sul tema dell'equilibrio vita privata/vita professionale anche allo scopo di incrementare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi erogati dall'Ateneo.

## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

### Monitoraggio

Come negli anni precedenti, sono state avviate le attività finalizzate a rilevare il benessere organizzativo percepito dal personale tecnico amministrativo dell'UNICAS con riferimento all'anno 2023.

La procedura e le elaborazioni dei dati sono curate dal Politecnico di Milano nell'ambito del progetto Good Practice; a cui UNICAS aderisce dal 2016 e che quest'anno, edizione a.a. 2022/2023, coinvolge circa 54 Atenei (di cui 6 Università non statali) e 5 Scuole Superiori.

### Azione II. Diffusione, monitoraggio e implementazione del telelavoro e dello smart working

Si tratta di temi sui quali l'UNICAS risulta essere uno dei primi Atenei ad aver attivato già nel periodo pre-pandemia delle specifiche iniziative, la cui utilità è emersa in tutta la sua evidenza proprio in occasione della recente crisi pandemica.

### Monitoraggio

Nel 2023, i regolamenti di Ateneo in tema di telelavoro e smart working sono stati oggetto di revisione e aggiornamento al fine di tenere in adeguato conto delle criticità emerse nella loro applicazione:

approvazione del nuovo Regolamento sul telelavoro domiciliare per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario: nel corso del 2023 è stato approvato il nuovo regolamento (D.R. 6 aprile 2023, n. 273), con la successiva emanazione del bando (D.D. 9 maggio 2023, n.360);

approvazione del nuovo Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile; per il Personale Tecnico Amministrativo e bibliotecario: nel corso del 2023 è stato emanato il nuovo regolamento (D.R. 6 aprile 2023, n. 274) con la successiva emanazione del bando (D.D.26 ottobre 2023, n.842).

### Azioni rivolte alla comunità studentesca

**Obiettivo:** promuovere, cicli di lezioni, seminari, incontri formativi e circoli di discussione sulle tematiche relative alla violenza e/o alle discriminazioni di genere aperti alla partecipazione sia della comunità studentesca che della cittadinanza in generale

**Azione I.** Inserimento dei temi di genere in ogni forma e contenuto formativo.

L'obiettivo che l'Ateneo si prefigge è di inserire le questioni di genere nei Corsi di Studio e Dottorati di ricerca, attraverso insegnamenti di carattere trasversale e multidisciplinare, in quanto si ritiene che i migliori risultati si possono conseguire solo attraverso una formazione scientifica adeguata.

**Azione II.** Organizzazione di eventi e di incontri di approfondimento specificatamente dedicati alle questioni di genere:

L'ateneo da vari anni, prima attraverso il Comitato delle Pari Opportunità e oggi attraverso il CUG organizza eventi attorno a questo tema.

### Monitoraggio

Nel corso del 2023 si segnalano in particolare le seguenti iniziative:

- la giornata organizzata dall'Ateneo il 27 novembre in collaborazione con il CUG sul tema della violenza di genere nel mondo.
- la Giornata di studio "Barbie Girl" in cui sono stati coinvolti 150 studenti, organizzati su tre seminari finalizzati ad aumentare la consapevolezza su discriminazioni di genere e disagi delle nuove generazioni nel mondo digitale, con i seguenti temi:
  - discriminazioni di Genere: attraverso case study i ragazzi hanno potuto comprendere come le discriminazioni possano influire sulla vita delle persone;
  - disagi delle Nuove Generazioni: il laboratorio ha esplorato i disagi specifici che le nuove generazioni affrontano nel contesto digitale, come la dipendenza da social media, la infodemia, l'ansia da prestazione online. I partecipanti sono stati portati in tal modo a condividere le proprie esperienze e a discutere possibili strategie di gestione;
  - linguaggi e Modelli Socioculturali nei Social Network: il seminario è stato incentrato sull'analisi dei linguaggi e dei modelli socioculturali predominanti nei social network. Ciò con l'obiettivo di comprendere come i trend culturali e le dinamiche comunicative online influenzino le

## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

percezioni di genere e i comportamenti delle nuove generazioni;

- laboratorio per l'alfabetizzazione corporea e la consapevolezza delle discriminazioni di genere, rivolto a 100 bambini delle classi quarte e quinte dell'Istituto Comprensivo Castro dei Volsci.

*Obiettivo:* promuovere azioni specificatamente volte a prevenire e contrastare fenomeni di violenza di genere e di discriminazione.

**Azione I.** Attivazione delle c.d. "carriere alias", secondo le linee guida messe a punto dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane.

### *Monitoraggio*

È stata avviata una riflessione su una proposta di regolamento interno che sarà discusso negli organi competenti nel corso del 2024.

**Azione II.** potenziamento dei servizi offerti dallo sportello di ascolto e consulenza psicologica rivolto a tutti gli studenti.

Lo sportello, già attivo presso uno dei Centri di servizio dell'Ateneo (CUDIR), nasce dalla crescente necessità di promuovere e sostenere il benessere psicologico.

In realtà, sin dal 2010, presso il Laboratorio di Analisi Comportamentale e Ricerca Psicopedagogica è attivo uno sportello dedicato agli studenti che vengono supportati in percorsi di ascolto e cura del disagio emotivo, per garantire una serena inclusione e crescita. L'ulteriore prospettiva che l'Ateneo si propone per gli anni 2023-2025 va nella direzione del potenziamento di tale servizio, che, stando al numero di accessi, ha incontrato un favorevole riscontro nella comunità studentesca.

### *Monitoraggio*

Nell'ottica di un potenziamento di tale servizio, lo sportello citato, per un verso, sta portando avanti progetti volti ad elaborare anche forme di ascolto di gruppo. Per altro verso, con la collaborazione dell'Università La Tuscia si sta provvedendo ad ampliare il servizio anche mediante l'uso di tecnologie dedica-

te al fine di rendere le informazioni ad esso relative maggiormente fruibili, soprattutto dal punto di vista dell'accessibilità dal sito di Ateneo.

Inoltre, l'Ateneo di Cassino è presente nella Cordata con l'Università di Roma Tor Vergata capofila ed altre università nel Progetto Pro-Ben Lazio.

**Azione III.** Istituzione di un centro antiviolenza in Ateneo. In collaborazione con la Regione Lazio, è stato attivato un centro di ascolto e accoglienza di vittime o potenziali vittime di discriminazione e violenza in ragione del genere, dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere, con il compito di fornire un primo servizio di consulenza legale, medico-sanitaria, psicologica e di mediazione sociale, in sinergia con le associazioni operanti sul territorio e anche con le forze dell'ordine, se necessario.

**Azione IV.** Organizzazione del corso di difesa personale e tecniche antiaggressione da titolo "Non restare indifesa". Si tratta di un corso teorico/pratico di difesa personale e tecniche antiaggressione, o erogato gratuitamente, organizzato in collaborazione con il Corso di Laurea in Scienze motorie.

*Obiettivo:* adottare misure destinate specificatamente al riequilibrio di genere tra le varie componenti della comunità studentesca

**Azione I.** Attivazione di un servizio di supporto in favore delle studentesse volto ad accoglierne i figli in età infantile nelle ore in cui le stesse studentesse sono chiamate a seguire i corsi impartiti dall'Università (ludoteca).

### *Monitoraggio*

Già nel corso del 2022 è stato attivato un servizio di ludoteca destinato ai figli in età infantile di studenti e studentesse dei corsi di formazione insegnanti, che permette di accogliere i bambini nelle ore in cui sono erogati i percorsi di formazione. Nel 2023 ne hanno usufruito 41 studentesse e 3 studenti, rispetto al 2022 in cui erano 24 studentesse e 1 studente.

**Azione II.** Previsione di esoneri parziali sul contributo universitario per l'iscrizione di studentesse a

## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

corsi di laurea e laurea magistrale in discipline STEM (Science, Technology, Engineering e Mathematics) attraverso l'utilizzo del Fondo Giovani 2022 di cui al DM 24 giugno 2022, n.581.

### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La presente sottosezione del PIAO 2024 – 2026, si configura come periodica attività di riesame di quella già inserita nel PIAO 2023-2025 approvata dall'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale e consultabile sul sito istituzionale dell'Ateneo alla pagina "Amministrazione Trasparente". La documentazione presentata in questa sezione è stata redatta ai sensi della normativa vigente che di seguito viene richiamata:

- la Legge 190/2012, e ss.mm.ii.;
- l'art.6 del D.L. 9 giugno 2021 n.80, convertito con modificazioni in L. 6 Agosto 2021 n.113, ha introdotto per le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti l'obbligo di adottare entro il 31 gennaio di ogni anno il "Piano Integrato delle Attività e Organizzazione" (PIAO). Il PIAO si prefigge l'obiettivo di assorbire i diversi atti di pianificazione e di programmazione dell'Ateneo, razionandone la disciplina in un'ottica di semplificazione;
- il DPR 24/06/2022 n.81 è stato approvato lo schema di regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato delle Attività e organizzazione;
- il D.M. del 30/06/2022 n.132 è stato approvato il Regolamento recante la definizione del contenuto del PIAO nonché lo schema del Piano Tipo per le Pubbliche Amministrazioni. In particolare nella sezione 2 del PIAO: "Valore Pubblico - Performance e Anticorruzione" è prevista apposita sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", che viene elaborata a cura del RPCT di Ateneo ed approvata dal C.d.A. all'interno del PIAO.

### Formazione della Sezione, obiettivo strategico, integrazione con performance e strumenti programmatici, modalità di coordinamento per il PIAO.

Il comma 8 dell'art.1 della Legge 190/2012, così come modificato dall'art. 41, comma 1, lett. g), D.Lgs. 25 maggio 2016 n. 97, prevede che l'Organo di indirizzo politico definisca gli obiettivi strategici in materia di

prevenzione della corruzione e trasparenza, i quali costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico - gestionale e del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione.

La norma è intesa a rafforzare, sin dalla fase della definizione delle linee di indirizzo, il sistema della prevenzione e il conseguente ampliamento della fiducia dei cittadini e dei portatori esterni di interessi (*stakeholders*) nella imparzialità, trasparenza e integrità della P.A.

Al riguardo, le riforme introdotte grazie alle risorse rese disponibili dal PNRR e il più recente D.L. 80/2021 hanno inciso profondamente sulla programmazione delle misure di prevenzione e della corruzione e trasparenza. Obiettivo principale del legislatore è infatti quello di mettere a sistema e massimizzare l'uso delle risorse a disposizione delle pubbliche amministrazioni umane, finanziarie e strumentali, per perseguire con rapidità gli obiettivi posti con il PNRR, razionalizzando la disciplina in un'ottica di semplificazione e migliorando nel complesso l'agire della P.A.

Il tema della semplificazione e della razionalizzazione del sistema si incontra inevitabilmente con la necessità di adottare adeguate misure di prevenzione della corruzione, nonché di favorire la trasparenza dell'azione amministrativa.

Se l'obiettivo del Legislatore è quello di generare Valore Pubblico da parte della P.A., inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale ambientale delle comunità e degli utenti, la prevenzione della corruzione e della trasparenza (tema di natura trasversale a tutte le attività inerenti alle Missioni dell'Ateneo) non può che costituire dimensione del Valore Pubblico e contribuire alla creazione dello stesso. Infatti le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza tendono a prevenire forme di cattiva amministrazione e a perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, evitando sprechi ed orientando correttamente l'azione dell'Amministrazione.

L'integrazione tra i documenti di pianificazione strategica ed operativa, per l'anno 2023 si è concretizzato con la declinazione degli obiettivi strategici della prevenzione e trasparenza in obiettivi organizzativi di struttura ed individuali.



Sezione 2  
Valore pubblico, performance  
e anticorruzione

Dalle indicazioni fornite dall'ANAC, nel nuovo PNA 2022 emerge che l'ampliamento in senso trasversale della nozione di valore pubblico operata a monte ha una inevitabile ricaduta a valle sulla struttura del nuovo PIAO in termini di rapporto/integrazione tra le varie sezioni dello stesso e di predisposizione di nuove misure di collaborazione tra i vari attori coinvolti, è stato ribadito che, pur nella logica di integrazione nell'ambito della Sezione Valore Pubblico tra le due sottosezioni Performance e Rischi corruttivi e Trasparenza, gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza mantengono una loro autonomia come

contenuto della relativa sottosezione del PIAO.

L'Amministrazione, ai fini della creazione del Valore Pubblico ha identificato, tra gli altri, il seguente principio generale di carattere trasversale: "Assicurare un'Amministrazione equa, trasparente ed Accessibile". Nell'ambito del suddetto Principio Generale, è identificato come obiettivo strategico in tema di trasparenza, quello relativo a:

"Incremento dei Livelli di Trasparenza e Accessibilità delle Informazioni da parte degli Stakeholders" come descritto nella tabella che segue:

**VALORE: ASSICURARE UN'AMMINISTRAZIONE EQUA, TRASPARENTE ED ACCESSIBILE**

OBIETTIVO STRATEGICO	AZIONI	INDICATORE
<b>Incremento dei Livelli di trasparenza e Accessibilità delle Informazioni da parte degli Stakeholder</b> Responsabile RPTC	Attività di ricognizione ed aggiornamento delle informazioni previste dalla legge in tema di procedimenti amministrativi, con indicazione delle strutture e dei relativi responsabili dei procedimenti e dei relativi tempi di conclusione dei procedimenti.	<b>Numero di ricorsi e reclami da parte dell'utenza</b>
	Promuovere la pubblicazione e la divulgazione, attraverso anche gli strumenti digitali, di informazioni chiare e accessibili su modalità di erogazione dei servizi, criteri di valutazione delle istanze, gli esiti dei percorsi di valutazione di dette istanze, nel rispetto della normativa della privacy delle persone.	<b>Grado di utilizzo del portale istituzionale</b>
	Miglioramento qualitativo ed aggiornamento delle informazioni a pubblicazione obbligatoria sulla pagina del sito Amministrazione Trasparente, attraverso la pubblicazione di informazioni chiare ed agevolmente accessibili dall'utenza.	<b>Attestazione annuale dell'OIV in materia di trasparenza</b>
	Implementazione ed aggiornamento della pagina del sito Sezione Amministrazione trasparente – sottosezione "Attualizzazione misure PNRR".	<b>Numero bandi ed atti pubblicati</b>
	Controllo autocertificazioni in materia di incompatibilità ed inconfiribilità degli incarichi ed inesistenza di conflitto di interesse.	<b>Numero di controlli effettuati</b>

Tale obiettivo è trasversale a tutti i processi dell'Amministrazione e pertanto coinvolge tutte le strutture dell'Ateneo. Lo stesso obiettivo di trasparenza, nella

logica di interazione delle sottosezioni Valore Pubblico del PIAO, è parte degli obiettivi strategici di Performance al quale si fa rimando.

## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

### Analisi del Contesto Esterno

Il contesto esterno riguarda le caratteristiche dell'ambiente, le dinamiche socio – territoriali e settoriali, nonché i portatori di interessi esterni che possono influenzare le attività dell'Ateneo.

Di rilevante interesse anche la presenza sul territorio di criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso oltre alla valutazione sull'incidenza di alcuni c.d. "reati spia" rispetto a fenomeni corruttivi (reati di corruzione, riciclaggio, concussione, peculato).

Un'analisi svolta su questo aspetto risulta indispensabile per fornire all'Ateneo le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo e a predisporre le misure adeguate di prevenzione e monitoraggio.

Dal punto di vista dell'individuazione dei portatori di interesse con i quali l'Ateneo entra in contatto e che, in quanto tali, sono in grado di influenzare le sue azioni, è da tener presente che l'ampia gamma di attività da esso condotte a vari livelli (internazionale, nazionale, regionale e locale) e la molteplicità di rapporti instaurati con stakeholders di vario genere consentono all'Ateneo di ingenerare sul territorio provinciale, ma più in generale su tutto il territorio del Basso Lazio, un impatto di notevole rilievo sia economico che sociale.

L'elemento che maggiormente contraddistingue l'azione svolta dall'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale è il suo carattere transnazionale, ciò che lo rende un partner privilegiato per una serie di operatori economici presenti sul territorio, sia al livello del sistema pubblico nazionale (MUR e altri Ministeri) e territoriale (Regione, Province Comuni), sia per il sistema creditizio e bancario, sia per le Associazioni e gli Ordini professionali, sia per il sistema di istruzione superiore.

All'elenco dei soggetti sopracitati vanno aggiunti ovviamente gli studenti e le loro famiglie. Anzi, sotto questo profilo, giova sottolineare l'incidenza negativa che la recente crisi pandemica ha avuto sulla capacità contributiva delle famiglie, tradottasi in una crisi occupazionale di notevoli dimensioni (significativo nel contesto analizzato il dato presentato nella Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia nel 2021, secondo il

quale la provincia di Frosinone si colloca al 45° posto su 107 province monitorate per stato di sofferenza finanziaria, al quale si collega l'aumento dei fenomeni di usura).

Dal punto di vista della presenza di fenomeni di criminalità organizzata o corruzione collegati direttamente al territorio, le relazioni rese annualmente dalle Autorità giudiziarie e di polizia restituiscono un quadro certamente al quale prestare la dovuta attenzione.

Come evidenziato nella Relazione del Procuratore Generale presso la Corte di Appello di Roma in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2023, nel territorio metropolitano di Roma, nell'area limitrofa e nel basso Lazio sono radicate numerose organizzazioni criminali qualificabili ai sensi dell'art. 416-bis c.p. e tra loro diversificate per quanto riguarda la struttura, i modelli operativi praticati e l'origine della forza di intimidazione.

In tale contesto, si configura quello che viene definito come pluralismo strutturale: alle organizzazioni mafiose di matrice autoctona si affianca una galassia criminale fatta di singoli o gruppi, articolazioni delle organizzazioni mafiose tradizionali. Tali gruppi, proprio mediante la sistematica adozione del metodo mafioso, vengono ricompresi nel paradigma dell'associazione per delinquere di tipo mafioso. Il punto che, ai fini del presente piano, maggiormente interessa è che le risorse illecitamente ottenute dalle organizzazioni criminali risulta che siano utilizzate per acquisire il controllo di attività imprenditoriale e/o per penetrare il mondo degli appalti.

Rilievi che trovano conferma anche nell'ultima relazione semestrale resa dalla Direzione Investigativa Antimafia al Parlamento (luglio-dicembre 2021, presentata nel dicembre 2022), in cui si legge che "Il territorio del Basso Lazio è stato oggetto di una espansione via via sempre più profonda e ramificata non soltanto ad opera di clan camorristici e del corrispondente insediamento dei relativi esponenti, ma anche di cosche di 'ndrangheta, la cui presenza si è con il tempo estesa e strutturata, fino a determinare la compresenza su quel territorio di un coacervo di gruppi, la cui attività, fortemente caratterizzata dal metodo mafioso, ne ha segnato profondamente il tessuto economico-sociale ed anche politico.

Le prospettive dell'azione di contrasto nei confronti della criminalità organizzata hanno pertanto neces-

## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

sariamente comportato un adeguamento anche degli obiettivi strategici e delle linee d'azione da seguire che non possono trascurare il monitoraggio dei profili di rischio, in costante crescita, di infiltrazione nell'economia legale anche in prospettiva della prossima attuazione degli investimenti finanziati dal noto PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza). Con l'arrivo dei fondi europei e il successivo avvio dei cantieri è prioritario salvaguardare i regolari assetti economici dal vulnus dell'ingerenza criminale".

L'allarme lanciato dalle Autorità competenti trova solido fondamento nei dati statistici resi noti dall'EURISPES sul rischio infiltrazioni delle mafie – Indice di Permeabilità dei Territori alla criminalità organizzata – secondo i quali Frosinone e Latina si collocano fra le province laziali più a rischio, con un indice di permeabilità medio-alto in quanto collocate rispettivamente al 22esimo e 26esimo posto su 106 province prese in esame.

In una cornice così problematica, l'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale è chiamata non solo a confermare, ma a potenziare le misure già intraprese e indicate nel Piano 2023-2025, soprattutto con riferimento alle procedure e gli adempimenti amministrativi concernenti le gare d'appalto per le aggiudicazioni dei lavori di ampliamento, di costruzioni e di manutenzione di immobili e per le forniture di materiale e servizi vari.

### Analisi del Contesto Interno

L'analisi del contesto interno è volta a far emergere il sistema di responsabilità e il livello di responsabilità dei soggetti coinvolti nella prevenzione del rischio anticorruptivo e trasparenza. La composizione del personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario (TAB), nonché quella del personale Docente dell'Ateneo è descritta nell'apposita sezione "Organizzazione e Capitale Umano" del PIAO.

Il Rettorato, come già accennato, si trova a Cassino, in località Folcara, sede degli uffici del Rettore, del Direttore Generale e dell'Amministrazione Centrale. L'attuale assetto organizzativo-strutturale dell'Ateneo è il seguente:

- Amministrazione Centrale;

- n. 5 Dipartimenti;
- n. 6 Centri di Servizio;
- n. 1 Sistema Bibliotecario d'Ateneo (SBA);

### *Organi di Ateneo per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza*

La prevenzione della corruzione all'interno dell'Ateneo, coinvolge a più livelli, tutti i soggetti operanti all'interno dell'Amministrazione, ai quali è richiesta una collaborazione attiva.

In particolare, in linea con quanto stabilito dalla Legge n. 190/2012 e dalle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione – (ANAC) nei Piani Nazionali Anticorruzione (PNA) emanati nel tempo (da ultimo il PNA 2022), l'attività del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) è supportata e integrata dall'attività di numerose altre figure che concorrono alla prevenzione della corruzione, con compiti e funzioni ben definiti, e che vengono di seguito elencati.

1) Organi di indirizzo politico amministrativo.

Hanno il compito di individuare gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Obiettivi che diventano quindi parte integrante delle strategie di ogni amministrazione. Spetta altresì agli organi di indirizzo politico la decisione in ordine all'introduzione di eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività.

Rientrano in tale categoria:

- ◆ Il Rettore che nell'esercizio delle proprie prerogative, designa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e ne propone la nomina al Consiglio di Amministrazione. Il Rettore adotta altresì gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.
- ◆ Il Direttore Generale che nell'ambito delle proprie funzioni ed attribuzioni previste da Statuto concorre alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, assicurando il coordinamento con il ciclo della performance e collaborando alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione ed a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti. Vigila sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e intervie-

## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

ne in caso di impedimento o inerzia del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

◆ Il Consiglio di Amministrazione al quale compete l'approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) ed i suoi aggiornamenti, (ora PIAO sez. Rischi Corruttivi e Trasparenza), nonché tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione, su proposta del RPCT entro il 31 gennaio di ogni anno. Allo stesso Consiglio di Amministrazione, compete anche la nomina del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza su designazione del Rettore.

◆ Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nominato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 marzo 2023, è l'Avv. Iosè Guzzo Dirigente di ruolo in servizio presso l'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale.

I principali compiti del Responsabile in materia di anticorruzione sono:

- elaborare la proposta del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (ora assorbito nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO);
- verificare, con una periodica attività di monitoraggio, l'efficace attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, proponendone la modifica quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione. A tal fine può accedere a qualunque documento dell'Ateneo. Nell'ambito di tale attività si avvale del supporto dei Dirigenti/Direttori/Responsabili di Struttura ai quali, può richiedere, in relazione a situazioni che possono costituire anche solo potenzialmente corruzione e illegalità, di cui sia venuto a conoscenza, di fornire ogni utile riferimento;
- definire le procedure per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- individuare, d'intesa con i Dirigenti/Direttori/Responsabili di Struttura, il personale da inseri-

re nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità, nonché sui temi della trasparenza;

- redigere e curare la pubblicazione sul sito web istituzionale, entro il termine previsto per legge, della relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta, anche sulla base dei report richiesti ai Referenti, e ne cura la trasmissione al Rettore, al Direttore Generale e al Nucleo di Valutazione;

- segnalare tempestivamente i fatti di cui viene a conoscenza e che possono presentare una rilevanza disciplinare al Dirigente/Direttore/Responsabile di struttura cui il PTAB afferisce o al Rettore per ciò che attiene al personale docente, affinché possa essere eventualmente avviata, con tempestività, l'azione disciplinare;

- L'RPCT deve inoltre comunicare al competente Ufficio Procedimenti Disciplinari per l'adozione delle misure disciplinari, dopo l'avvenuta segnalazione ai diretti interessati, i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato le misure previste per la prevenzione della corruzione e in generale sottopone agli Organi di Ateneo e all'OIV ogni disfunzione inerente all'applicazione delle stesse;

- In materia di trasparenza, ai sensi dell'art. 43 comma 1 del D. Lgs 33/2013 svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), e, nei casi più gravi, all'Ufficio di Disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

◆ Il Nucleo di Valutazione assume la funzione di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e svolge compiti propri connessi all'attività di anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 del d.lgs. n. 33/2013); esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento dell'Ateneo (art. 54, comma 5, D. Lgs. n. 165 del 2001); svolge le attività di monitoraggio sulla didattica e sulle attività amministrative contabili previste per legge da Statuto e dal Regolamento interno dell'organo stesso.

## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

In rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, il Nucleo verifica i contenuti della relazione predisposta dal RPCT e trasmessa anche all'organo di indirizzo, recante i risultati dell'attività svolta ai sensi dell'art. 1, co. 14, della l. 190/2012. Ai fini di tale verifica, il Nucleo ha la possibilità di chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritiene necessari ed effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012). Nell'ambito della funzione degli OIV, di attestazione dei dati pubblicati, il Nucleo è coinvolto anche in merito all'esistenza di misure organizzative per una regolare trasmissione dei flussi informativi.

*Altri soggetti che concorrono alla prevenzione della anticorruzione e trasparenza.*

◆ Ufficio di supporto al RPCT, istituito con il Decreto di riorganizzazione degli uffici e servizi (D.D. n.255 del 31-03-2023, Prot.6730 del 31-03-23), assume le funzioni assolute precedentemente da un gruppo di lavoro trasversale, istituito con determina del Direttore Generale, a supporto del RPCT per l'espletamento delle competenze e degli adempimenti previsti dalla normativa ex Legge 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii. in tema di anticorruzione e trasparenza. L'evolversi della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza, unita alla necessità di coordinamento con le altre strutture ai fini di assicurare una gestione diffusa e condivisa degli adempimenti connessi alla gestione del rischio anticorrottivo e ad assicurare la trasparenza dei procedimenti, ha reso necessaria l'istituzione di apposito ufficio.

◆ Referenti della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che UNICAS ha proceduto ad individuare per ciascuna struttura dell'Ateneo. Gli stessi sono individuati nelle seguenti figure:

- i Dirigenti dell'Ateneo;
- i Responsabili dei Settori dell'Ateneo;
- i Responsabili degli Uffici dell'Ateneo.

I Referenti svolgono le seguenti funzioni:

- partecipano alla prevenzione della corruzione e assicurano l'attuazione di adeguati livelli di trasparenza, collaborando con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del ri-

spetto dei termini stabiliti dalla legge (art. 43 comma 3 del D.Lgs.33/2013 e ss.mm.ii.);

- partecipano, con cadenza annuale, all'attività di monitoraggio del RPCT in relazione alle specifiche aree di rischio di interesse;
- propongono le misure di prevenzione inerenti ai rischi mappati riconducibili alle rispettive strutture di afferenza e l'adozione di nuove misure alla luce delle eventuali criticità rilevate;
- promuovono l'applicazione delle misure di prevenzione e ne verificano il rispetto da parte del personale che afferisce alla struttura diretta o di coloro che intrattengono rapporti di collaborazione con la medesima;
- svolgono attività informativa in materia disciplinare nei confronti del Responsabile e dell'Autorità Giudiziaria in conformità a quanto previsto dall'art. 20 del D.P.R. n. 3 del 1957, dall'art. 1 comma 3 della Legge n. 20/1994 e dall'art. 331 c.p.p. e di ogni altra norma di legge vigente in materia;
- partecipano all'intero processo di gestione del rischio – analisi, valutazione e trattamento – collaborando e fornendo i dati richiesti dal Responsabile sotto il coordinamento dello stesso;
- adottano le misure gestionali di loro competenza finalizzate e necessarie all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- propongono al Responsabile i percorsi formativi per il proprio personale, in funzione del rischio che eventualmente caratterizza la struttura diretta.

L'allegato F) del PIAO contiene l'indicazione dei nominativi dei Referenti per ciascuna struttura dell'Ateneo, cui si rinvia.

◆ Personale Tecnico – Amministrativo e Bibliotecario che partecipa al processo di gestione dei rischi corruttivi, con obbligo di:

- osservare le misure di prevenzione della corruzione e gli obblighi previsti dai Codici di comportamento;
- segnalare al responsabile di struttura i casi di personale conflitto di interessi, anche potenziale, nell'adozione o nella partecipazione alla fase di adozione di provvedimenti o decisioni;

## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

- provvedere alla segnalazione di possibili illeciti avvalendosi anche del canale informatico whistleblowing messo a disposizione dell'Ateneo.

Tali obblighi riguardano anche il personale TAB a tempo determinato e si applicano, inoltre, ai Collaboratori, a qualsiasi titolo, dell'Amministrazione.

◆ **Personale Docente** a cui, secondo quanto previsto nel PNA, si applicano le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, tenendo conto della loro specificità ordinamentale relativa alle peculiarità del regime lavoristico e dell'attività istituzionale svolta. In particolare i docenti che assumono funzioni di Direttore di Dipartimento o di Presidente di Centro di Servizio hanno anche i compiti di vigilanza sul corretto espletamento delle attività didattiche, di ricerca dei docenti afferenti ai Dipartimenti stessi.

◆ **Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD) e Collegio di Disciplina** (ex art. 10 della Legge n.240/2010) che hanno competenza in materia di procedimento disciplinare, ciascuno per il proprio ambito di competenza e precisamente l'UPD per il personale Tecnico – Amministrativo e Bibliotecario dell'Ateneo e il Collegio di Disciplina per il personale Docente e Ricercatore dell'Ateneo.

Per quanto concerne l'UPD, lo stesso è stato costituito ai sensi dell'art.55 al comma 4 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. che stabilisce che "Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari". Il Regolamento di Ateneo disciplinante il procedimento disciplinare del personale TAB, emanato con D.R. n. 754 del 26/10/2020, all'art.4 individua il Settore del Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario, come Ufficio competente per i procedimenti disciplinari. La sua composizione è stata da ultimo aggiornata con D.D. n. 825 del 16/11/2022.

Il Regolamento di Ateneo disciplinante i procedimenti disciplinari del personale Docente e Ricercatore, emanato con D.R. n. 8 del 10/01/2019, all'art.5 prevede che la competenza in materia disciplinare in tale ambito sia affidata ad un Collegio di disciplina nominato con Decreto del Rettore. La composizione del Collegio di disciplina è stata da ultimo aggiornata con D.R. 4 novembre 2022, n.943.

Entrambi i suddetti Organi, per i rispettivi ambiti di competenza, provvedono:

- allo svolgimento dei procedimenti disciplinari, attivati anche a seguito di invio delle relative segnalazioni di illecito da parte del RPCT, dando comunicazione allo stesso, sia dell'avvio che della conclusione del procedimento;

- alla comunicazione obbligatoria nei confronti dell'Autorità giudiziaria, qualora si ravvisino ipotesi di possibili responsabilità penali.

- Propongono al RPCT l'aggiornamento del Codice di comportamento negli aspetti di rispettiva competenza;

- emanano pareri sull'applicazione del Codice di comportamento.

◆ **Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (RASA)** con il compito di curare l'inserimento e l'aggiornamento, almeno annuale, degli elementi presenti nell'anagrafe. A seguito della delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 e successiva comunicazione del Presidente ANAC del 20 novembre 2017, al fine di assicurare l'effettivo inserimento nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), le Università sono tenute a provvedere alla nomina di un referente per l'espletamento di tutte le incombenze previste dalle disposizioni vigenti. L'UNICAS, nel 2023, ha provveduto ad individuare quale RASA la dott.ssa Antonella De Santis del Settore Attività Contrattuali, nominandola con Decreto Direttoriale n.254 del 31/03/2023 (Prot.6694).

### *Mappatura dei processi*

L'analisi del contesto interno è volta a far emergere il sistema di responsabilità e il livello di complessità. Come già innanzi evidenziato la struttura organizzativa è descritta nella sezione di "Organizzazione e Capitale Umano".

La mappatura dei processi è l'aspetto più importante nella gestione del rischio "corruttivo" poiché rappresenta la fotografia dell'Ente nel suo complesso, individua le unità/funzioni organizzative che intervengono nei processi e, infine, pone le basi necessarie all'analisi e trattamento del rischio corruttivo.

L'Ateneo ha effettuato la mappatura dei processi secondo le indicazioni del PNA che hanno posto una distinzione delle aree di rischio corruzione, in Aree Generali, riscontrabili in tutte le Pubbliche Amministrazioni, e Aree Specifiche, individuate dalle singole

## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

Amministrazioni secondo la propria tipologia istituzionale.

Secondo le moderne teorie dell'organizzazione la "mappatura" consiste nell'identificazione dei prodotti o dei servizi principali (output) e nella ricostruzione dei processi che li hanno generati, individuandone le fasi e le responsabilità. Per "processo" si intende "un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno ed esterno all'amministrazione (utente)".

Con le Tabelle di seguito riportate, sono stati mappati i processi delle Macro Aree Generali e Specifiche dell'Università con attribuzione degli stessi alle aree di rischio:

### Area Generale:

- A. Acquisizione e progressione del personale.
- B. Affidamento di lavori, servizi e forniture.
- C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.
- D. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.
- E. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- F. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- G. Incarichi e nomine;
- H. Affari Legali e Contenzioso.

### Area Specifica:

- I. Didattica;
- J. Ricerca;
- K. Terza Missione: Spin-Off – Brevetti

### *Identificazione, analisi e valutazione dei rischi corruttivi*

Per il triennio 2024-2026 sono confermate le indicazioni in merito all'attività gestionale del Rischio Corruzione per le Aree Generali e le Aree Specifiche dell'Ateneo, secondo le linee guida dei Piani Nazionali Anticorruzione dell'ANAC.

Innanzitutto per "gestione del rischio" si intende l'insieme delle attività coordinate per tenere sotto controllo l'attività amministrativa e gestionale, con

riferimento, nella fattispecie in esame, al rischio corruzione.

L'obiettivo è quello di organizzare azioni e misure in grado di eliminare o di ridurre le probabilità che il rischio corruzione si verifichi.

La Gestione del rischio si articola in diverse fasi, precisamente:

Analisi del Contesto; Individuazione delle Aree di rischio; Mappatura dei processi dell'Area Generale e dell'Area Specifica; Analisi del rischio; Ponderazione e valutazione del rischio; Trattamento del rischio e relative misure.

L'Analisi del contesto esterno ed interno costituisce la prima fase del processo di gestione del rischio, quale strumento attraverso "il quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne" (Aggiornamento Piano Nazionale Anticorruzione 2022).

### *Individuazione delle Aree di rischio*

L'individuazione delle aree di rischio è finalizzata ad identificare con precisione le "attività" dell'Ateneo in relazione alle quali emerge la necessità di prevedere misure di prevenzione e di stabilire la graduazione degli interventi da adottare attraverso le previsioni del Piano.

Il PNA, pur evidenziando che le Aree a rischio corruzione variano a seconda del contesto esterno ed interno e della tipologia di attività istituzionale svolta dalla singola amministrazione, specifica anche che l'esperienza internazionale e quella nazionale mostrano che vi sono delle aree a rischio ricorrenti, rispetto alle quali potenzialmente tutte le Pubbliche Amministrazioni sono esposte e che sono già indicate all'art.1, comma 16, della legge n.190/2012.

### *Analisi del rischio*

Una volta identificato il rischio, per ciascun processo organizzativo delle predette Macro Aree, si deve valutare la probabilità di realizzazione del rischio (Probabilità) e pesare le conseguenze che ciò produrrebbe (Impatto). Al termine è calcolato il livello di rischio moltiplicando "Probabilità" ed "Impatto".

Sezione 2  
Valore pubblico, performance  
e anticorruzione

*a) Analisi della probabilità degli eventi di corruzione*

La probabilità di accadimento di ciascun rischio dipende da sei fattori che ricorrono nel processo in cui l'evento di corruzione potrebbe aver luogo:

- Discrezionalità: più è elevata, maggiore è la probabilità di rischio, valori da 0 a 5;
- Rilevanza esterna: nessun valore 2, se il risultato si rivolge a terzi, valore 5;
- Complessità del processo: se il processo coinvolge più amministrazioni il valore aumenta da 1 a 5;
- Valore economico: se il processo attribuisce vantaggi a soggetti terzi, la probabilità aumenta da 1 a 5;
- Frazionabilità del processo: se il risultato finale può essere raggiunto anche attraverso una pluralità di operazioni di entità economica ridotta, la probabilità sale da 1 a 5;
- Efficacia dei controlli: la stima della probabilità tiene conto del sistema vigente dei controlli, dove per controllo si intende qualunque strumento utilizzato utile a ridurre la probabilità del rischio. Pertanto, ci si riferisce sia al controllo preventivo che successivo di legittimità ed al controllo di gestione, che ad altri meccanismi di verifica utilizzati.

A ciascun fattore è associata una domanda con un set di risposte predeterminate. A ciascuna risposta è assegnato un punteggio (da 1 a 5), che consente di convertire ciascun fattore in un valore numerico. Il valore della probabilità di un evento di corruzione si ricava calcolando la media aritmetica dei punteggi associati alle risposte fornite a ciascuna domanda. Il valore minimo sarà 1 (evento improbabile), il valore massimo 5 (evento altamente probabile).

\_ Tabella n. 2

**VALORI E FREQUENZE DELLA PROBABILITÀ**

- 0 = Nessuna Probabilità
- 1 = Improbabilità
- 2 = Poco Probabile
- 3 = Probabile
- 4 = Molto Probabile
- 5 = Altamente Probabile

*b) Analisi dell'impatto degli eventi di corruzione*

L'impatto si misura in termini: di impatto organizzativo, economico, reputazionale e organizzativo, economico e sull'immagine.

I criteri e i valori individuati da utilizzare per stimare "l'impatto" di potenziali episodi corruttivi sono:

- Organizzativo;
- Economico;
- Reputazionale;
- Organizzativo, economico e sull'immagine.

Di seguito sono indicate le quattro differenti modalità, relative agli eventi di corruzione, che possono colpire e danneggiare l'amministrazione:

- Organizzativo: tanto maggiore è la percentuale di personale impiegato nel processo/attività esaminati, rispetto al personale complessivo dell'unità organizzativa, tanto maggiore sarà "l'impatto" (fino al 20% del personale = 1; 100% del personale = 5);
- Economico: se negli ultimi cinque anni sono intervenute sentenze di condanna della Corte dei Conti o sentenze di risarcimento per danni alla P.A. a carico di dipendenti (punti 5; in caso contrario, punti 1);
- Reputazionale: se negli ultimi cinque anni sono stati pubblicati su giornali (o sui media in genere) articoli aventi ad oggetto episodi di malaffare che hanno interessato la P.A. (fino ad un massimo di 5 punti per le pubblicazioni nazionali o locali; altrimenti punti 0);
- Organizzativo, economico e sull'immagine: dipende dalla posizione organizzativa ricoperta dal soggetto esposto al rischio. Tanto più è elevata, tanto maggiore è l'indice (da 1 a 5).

Come nel caso della probabilità, anche per l'impatto alle risposte è associato un punteggio (da 0 a 5 punti), che consente di assegnare a tutte le modalità di impatto un valore numerico.

La gravità dell'impatto di un evento di corruzione si ricava calcolando la media aritmetica dei punteggi associati alle risposte fornite a ciascuna domanda. Il valore minimo sarà 1 (impatto marginale), il valore massimo 5 (impatto elevato).



Sezione 2  
Valore pubblico, performance  
e anticorruzione

**VALORI E IMPORTANZA DELL'IMPATTO**

- 0 = Nessun Impatto
- 1 = Marginale
- 2 = Minore
- 3 = Soglia
- 4 = Serio
- 5 = Superiore

Per il dettaglio delle valutazioni relative alle Aree dei processi effettuati si fa rimando alle schede di cui all'Allegato A) della presente sottosezione del PIAO.

*c) La ponderazione e valutazione del rischio*

La ponderazione del rischio consiste nell'analizzarlo e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di stabilire le priorità e l'urgenza di trattamento.

Con la ponderazione possiamo effettuare una classificazione del rischio in base al suo livello più o meno elevato, determinato dall'analisi.

Il valore medio della probabilità e dell'impatto sono stati moltiplicati per determinare il livello complessivo di rischio connesso a ciascun processo, individuato e riportato nelle Tabelle - Valutazione del Rischio del Processo di riferimento di cui all'allegato B) della presente sottosezione del PIAO

I rischi individuati sono stati ponderati in base al livello quantitativo raggiunto, secondo la graduazione indicata nella tabella sotto riportata:

VALORE NUMERICO DEL LIVELLO DI RISCHIO	CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO
R > 16	Rischio Molto Alto
11 < R < 15	Rischio Alto
6 < R < 10	Rischio Medio
0 < R < 5	Rischio Basso

*d) Il trattamento del rischio e relative misure*

Questa fase consiste nel processo ossia nell'individuazione e valutazione delle misure più idonee che devono essere predisposte per neutralizzare e/o ridurre il rischio corruzione in quel determinato ambito mappato.

Tali misure possono essere classificate in:

- Misure comuni ed obbligatorie, in quanto è la stessa normativa di settore a ritenerle comuni a tutte le amministrazioni ed a provvedere obbligatoriamente all'attuazione, a livello di singola istituzione pubblica;
- Misure ulteriori ovvero eventuali misure aggiuntive individuate autonomamente da ciascuna amministrazione. Esse diventano obbligatorie una volta inserite nel PIAO.

Per quanto concerne nel dettaglio le misure Comuni ed Ulteriori per neutralizzare e ridurre il rischio corruttivo adottate e lo sviluppo delle stesse nel prossimo triennio si rimanda all'Allegato C) del PIAO in cui sono anche richiamate specifiche azioni programmate nel triennio 2024-2026.

*Misure Comuni ed obbligatorie:*

- Rispetto del codice di comportamento (lett. A allegato C);
- Astensione in caso di conflitto di interessi (lett. B allegato C);
- Incompatibilità ed inconferibilità (lett. C allegato C);
- Attività ed incarichi extraistituzionali (lett. D allegato C);
- Rotazione del personale/Segregazione delle funzioni; (lett. E allegato C);
- Rotazione Straordinaria; (lett. F allegato C);
- Tutela del dipendente che effettua tale segnalazione (c.d. Whistleblower (lett. G allegato C);
- Attività di formazione del personale (lett. H allegato C)
- Contrattualistica pubblica (lett. I allegato C);
- Formazione di commissioni di concorso, di gare e assegnazione agli uffici (lett. J allegato C);
- Svolgimento attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage lett. L allegato C);
- Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile (lett. M allegato C);
- Misure di trasparenza (lett. N allegato C);

*Misure ulteriori:*

- Patto di Integrità (lett. O allegato C);

## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

- Verifiche su autocertificazioni rese ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 e ss.mm.ii. (lett. P allegato C);
- Attività di monitoraggio interno da parte del RPCT in collaborazione con i titolari di posizioni organizzative (lett. Q allegato C);
- Adozione di misure per garantire l'esercizio del diritto di "Accesso Civico" (lett. R allegato C);
- Diritto all'accesso generalizzato (lett. S allegato C);
- Registro degli Accessi (lett. T allegato C);
- Assegnazione di obiettivi operativi al personale titolare di posizioni organizzative in coerenza con le disposizioni in ambito della prevenzione della corruzione, come previsto dal PIAO di riferimento (lett. U allegato C);
- Gestione reclami e segnalazioni (lett. V allegato C);
- Gestione del contenzioso (lett. W allegato C);
- Servizio Ispettivo di Ateneo (lett. X allegato C).

### Parte Specifica

In questa sezione sono esaminati gli aspetti del Rischio Corruzione su aree specifiche legate alla *mission* dell'Università: in ambito della Ricerca, della Didattica, del Personale Docente, degli Enti Partecipati e degli Spin-Off. Si richiamano in merito le disposizioni ANAC contenute nella delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 e dell'Atto di Indirizzo MUR (ex MIUR), emanato in data 15 maggio 2018, concernenti gli ambiti di seguito indicati.

#### a) Iniziative predisposte in Ambito Personale Docente

##### Reclutamento Docenti

Questa Amministrazione, in relazione ai fattori di rischio inerenti possibili opacità delle procedure di reclutamento dei docenti, nel recepire le raccomandazioni contenute nella delibera ANAC n. 1208/2017 e nell'Atto di indirizzo MUR del 14/05/2018, ha approvato un proprio Regolamento interno con D.R. n. 327/2018 contenente la disciplina della chiamata dei professori di prima e seconda fascia e dei ricercatori in cui sono state dettagliate le relative procedure concorsuali nonché i criteri di nomina delle Commissioni, favorendo la massima partecipazione e pubblicità delle procedure.

Sempre nell'ambito del reclutamento dei docenti, l'ANAC ha individuato un altro fattore di rischio in una programmazione non adeguata rispetto all'effetti-

vo fabbisogno di personale che necessita, a parere dell'Autorità, della partecipazione di tutte le componenti accademiche e di parametri oggettivi di riferimento. A tal proposito si fa presente che la programmazione del fabbisogno di personale dell'Ateneo, avviene nell'ambito di un processo di programmazione triennale a livello dipartimentale, attivato con la richiesta del Rettore ai Direttori di Dipartimento di indicare i fabbisogni di personale del Dipartimento, finalizzato alla qualificazione ed acquisizione delle risorse di docenza secondo parametri approvati dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione che ne valuta anche la sostenibilità finanziaria. Con deliberazione del C.d.A. del 23/11/2022 è stata approvata la programmazione triennale per ricercatori a tempo determinato e professori di I e II fascia per la quale si fa rimando alla sezione "Organizzazione e Capitale Umano" del PIAO. A tal fine si rimanda le relative schede di rischio di cui all'Allegato A) e di cui all'Allegato C) della presente sottosezione.

Conflitto di interessi, incompatibilità e cumuli di impieghi del personale docente

La Legge n. 190/2012 ha voluto sancire in via generale un obbligo di astensione per il dipendente pubblico in presenza del conflitto di interesse, sia reale che potenziale, introducendo nella legge sul procedimento amministrativo (legge 7 agosto 1990, n. 241) l'art. 6 bis il quale prevede: "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 suddetta norma fa riferimento a un'accezione ampia di conflitto di interessi per la quale rileva qualsiasi posizione che possa compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale.

Pertanto, per il dipendente che ritiene di trovarsi in una siffatta situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, è previsto l'obbligo di comunicazione al superiore gerarchico al quale spetta la valutazione in ordine alla sussistenza o meno del conflitto di interessi. Qualora sia ritenuto sussistente il conflitto di interessi, il dipendente sarà tenuto all'astensione dalla partecipazione alla decisione o atto endoprocedimentale. Sempre sulla base di quanto previsto dalla

## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

Legge 190/2012, la materia del conflitto di interessi è stata trattata anche nel "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", emanato con il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62; sul punto si richiamano in particolare le disposizioni degli artt. 6,7 e 14 le quali contengono una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interessi. Le sopra richiamate previsioni vanno lette in maniera coordinata con le disposizioni inserite nel Codice di comportamento dell'Ateneo, il quale disciplina, altresì, la procedura di comunicazione dei conflitti di interessi. Per le misure adottate dall'Ateneo per prevenire le situazioni di conflitto di interesse ed incompatibilità del personale universitario si fa rimando all'allegato C) della presente sottosezione del PIAO.

Per il personale Docente dell'Università, inoltre, la legge n. 240/2010 ha previsto una specifica ipotesi di incandidabilità alla procedura selettiva: l'art. 18, comma 1, lett. b), ultimo periodo, e c), della Legge n. 240 del 2010, prevede che 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, 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". Si fa rimando al riguardo alla relativa scheda di rischio di cui all'allegato A), nonché alle misure di cui all'allegato C).

Nell'ambito del personale Docente, è stato più volte ribadito agli Uffici interessati dell'importanza inderogabile circa gli adempimenti riguardanti le situazioni di conflitto di interessi ed incompatibilità da parte del personale Docente presente nelle varie commissioni giudicatrici. A tale scopo sono state approntate dal RPCT e trasmesse al personale Docente, note informative riguardanti la nomina nelle commissioni di concorso, nonché l'apposito modulo contenente la dichiarazione indicante le diverse tipologie di situazioni che determinano l'obbligo di astenersi dalla partecipazione alla commissione interessata. In particolare, tra l'altro è stato sottolineato, che ai fini della sussistenza di un conflitto di interesse fra un componente la commissione di concorso ed un candidato, la collaborazione professionale o la comunanza di vita, per assurgere a causa di incompatibilità, così come disciplinato dall'art. 51 c.p.c., deve presupporre una

comunione di interessi economici o vita tra gli stessi di particolare intensità e tale situazione può ritenersi esistente solo se detta collaborazione presenti i caratteri della sistematicità, stabilità, continuità tali da dar luogo ad un vero e proprio sodalizio professionale.

Inoltre, è stata apportata una modifica all'art. 13, comma 2, del "Regolamento per l'attivazione presso l'Università degli Studi di Cassino di posti di Professore straordinario a tempo determinato ai sensi dell'art. 1, comma 12, della Legge 4 novembre 2005, n. 230". L'incarico di Professore straordinario a tempo determinato non può essere conferito a coloro che abbiano un grado di parentela o di affinità fino al 4° grado compreso con un Professore appartenente al Dipartimento che effettua la chiamata, ovvero al Rettore, il Direttore Generale, o con un componente del Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo, né con soggetti facenti parte degli organi statuari del finanziatore. Per le misure programmate in tema di conflitto di interessi ed incompatibilità si fa rimando all'allegato C) della presente sottosezione.

Il MIUR nell'atto di indirizzo 15 maggio 2018 pone in evidenza, tra le attività "liberamente svolte" dai docenti e ricercatori, quelle di consulenza, oggetto di contrastanti interpretazioni, invitando le Università di introdurre sistemi di monitoraggio del rispetto delle previsioni di legge nello svolgimento delle attività, soprattutto sotto il profilo della necessaria occasionalità e dell'indispensabile prevenzione di possibili conflitti di interesse, che possono sorgere, anche per le consulenze gratuite. A tal fine è stato richiesto a tutto il personale Docente come pure al personale TAB apposita autocertificazione attestante l'inesistenza di situazioni di incompatibilità e conflitto di interesse.

Esercizio del commercio e dell'industria: l'assunzione di incarichi extra-istituzionali in una società da parte del Docente universitario è consentita solo laddove il Docente assuma la mera qualità di socio in una società di capitali, non dunque in posizione di controllo, o in una società di persone, ma senza poteri di amministrazione, ovvero compiti gestionali. Diversamente, l'assunzione di cariche gestionali è ritenuta elemento oggettivo e automatico atto a perpetrare l'incompatibilità, senza che necessiti una valutazione sull'intensità dell'impegno o sui riflessi negativi riscontrabili sul rendimento nel servizio e sull'osservanza dei doveri

## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

d'ufficio. Risulta possibile, anche per il Docente a tempo pieno, costituire società con caratteristiche di Spin-off o di Start up universitari.

Esercizio di attività libero-professionali: per le attività libero-professionali è opportuno precisare che il divieto per i docenti a tempo pieno include quelle professionali che le specifiche leggi sulle varie professioni qualificano "esclusive", in quanto possono essere svolte soltanto dai professionisti iscritti agli albi e che non si trovino in situazione di incompatibilità. La giurisprudenza, in merito al suddetto esercizio, ha affermato vari principi meritevoli di attenzione nella previsione di un regolamento disciplinante tale condizione, ai sensi di quanto indicato nell'Atto di indirizzo del MIUR. Attività di consulenza: relativamente alle attività di Consulenza, il MIUR fornisce precise indicazioni utili a definirle correttamente. Nell'Atto di Indirizzo sono stati indicati i presupposti necessari affinché la consulenza prestata dal Docente a tempo pieno rientri nella nozione prevista dalla normativa di cui all'art.6, comma 10, della legge 240/2010, in particolare:

- Prestazione resa a titolo personale, non in forma organizzata, ed a carattere non professionale, di natura occasionale e dunque non abituale ma saltuaria;
- Prestazione di un'opera di natura intellettuale, non caratterizzata dal compimento di attività tipicamente riconducibili alle figure professionali di riferimento;
- Prestazione resa in qualità di esperto della materia, in quanto studioso della relativa disciplina e mediante applicazione dei risultati conseguiti con i propri studi, nelle tematiche connesse al proprio ambito disciplinare, riconducibile tipicamente al settore concorsuale di afferenza.

L'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale con D.R. n.1070 del 21 dicembre 2022 ha aggiornato il Regolamento disciplinante gli incarichi esterni dei Docenti e dei Ricercatori, dandone evidenza a tutti i docenti tramite specifica comunicazione. La richiesta di autorizzazione a svolgere l'incarico esterno è presentata tramite apposita modulistica. In essa sono indicati i seguenti elementi:

- Il soggetto pubblico o privato in favore del quale l'attività verrà resa ed il relativo codice fiscale o partita iva ed indirizzo mail;
- Il contenuto dell'attività;

- La natura e le modalità di svolgimento dell'attività, con riguardo al luogo ed alla durata;
- Il compenso lordo previsto o presunto;
- Dichiarazione delle modalità di versamento del prelievo delle somme dovute all'Ateneo tramite bonifico SEPA o trattenuta sulla busta paga;
- Il parere obbligatorio del Direttore del Dipartimento al quale afferisce il richiedente.

Per gli incarichi esterni inerenti alle attività che i docenti ed i ricercatori, a tempo pieno ed a tempo definito, possono svolgere liberamente ai sensi della vigente normativa è fatto obbligo di comunicazione preventiva al Direttore di Dipartimento ed al Rettore.

In merito a quanto sopra rappresentato, la giurisprudenza contabile nell'anno 2019, con due sentenze (197 e 198 del 23 ottobre 2019), ha definitivamente chiarito la legittimità delle consulenze (es. CTU e CPT) fornite da Professori Universitari a tempo pieno, qualunque sia il loro oggetto ed indipendentemente dalla tenuta di partita IVA del soggetto dichiarante, purché dette consulenze non abbiano il carattere dell'abitudine.

Nel corso dell'anno 2022, sono state depositate due sentenze definitive rese in sede d'Appello dalla Corte dei Conti, Sez. Giurisdizionale per la Regione Lazio, a carico di due docenti dell'UNICAS per aver svolto contemporaneamente attività libero professionali con titolarità di partita IVA, in assenza di preventiva richiesta di autorizzazione all'Amministrazione Universitaria. Per le misure programmate in tema di conflitto di interessi ed incompatibilità si rinvia all'allegato C) della presente sottosezione.

Procedimenti disciplinari per il personale Docente e Ricercatore

L'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale si è adeguata alle raccomandazioni formulate dall'ANAC, ponendo particolare attenzione: alle modalità ed alla composizione del Collegio di disciplina; al procedimento disciplinare, riguardante l'eventuale violazione del Codice di cui sopra da parte del Rettore. A tal proposito, è stato emanato, con Decreto Rettorale del 10 gennaio 2019, il Regolamento Procedimenti Disciplinari Professori e Ricercatori, prevedendo in esso una composizione prevalente di commissari esterni, affinché sia assicurato il massimo grado di imparzialità e garantita la terzietà dell'istruttoria.

## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

Con Decreto Rettorale n. 943 del 4 novembre 2022 è stato istituito il Collegio di disciplina dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale, le cui modalità di svolgimento sono disciplinate dal suddetto Regolamento.

L'altro elemento rilevato dall'ANAC, relativo al procedimento disciplinare del Rettore, l'Ateneo, nel nuovo Statuto, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'11 agosto 2018, n. 186, ha inserito all'art. III. 3 – Il Collegio di Disciplina, la seguente dicitura: Nei casi di illeciti commessi dal Rettore la titolarità del potere disciplinare è esercitata dal Decano dell'Ateneo.

### b) Iniziative specifiche in Ambito Ricerca

L'espletamento dell'attività di Ricerca nell'Ateneo, analogamente all'attività didattica, è oggetto di programmazione triennale da parte della struttura dipartimentale di riferimento, al fine di assicurare la qualità della stessa e la rispondenza a logiche di internazionalizzazione. In tale contesto spetta al Direttore promuovere e coordinare l'attività di ricerca. Lo stesso, nella fase esecutiva della ricerca garantisce i diritti e libertà dei componenti dei gruppi di ricerca ed adotta le misure idonee al fine di evitare condotte di mala amministrazione e di conflitti di interesse dei componenti dei gruppi stessi. A tal fine presso le strutture dipartimentali è stata acquisita apposita autocertificazione a firma dei Docenti e Ricercatori in ordine all'inesistenza di situazioni di conflitto di interessi e incompatibilità.

Ai sensi di quanto ribadito dall'ANAC nei vari Aggiornamenti dei piani Anticorruzione e Trasparenza, in particolare nella delibera 1208/2017, nonché nelle disposizioni emanate dal MUR concernenti le attività di ricerca, si fa espresso riferimento ai rischi che attengono in modo primario:

- alle asimmetrie informative riguardanti gli aspetti legati ai finanziamenti;
- alla disomogeneità delle procedure di adesione, delle modalità di predisposizione e presentazione dei progetti, dei criteri di selezione, dei parametri e delle modalità di valutazione ex ante e della pubblicazione degli esiti;
- alla garanzia dei diritti di libertà dei componenti i gruppi di ricerca;
- all'effettivo svolgimento della ricerca e ai risultati conseguiti.

Al riguardo si confermano inoltre le iniziative già adottate dall'Ateneo intese a salvaguardare il principio della trasparenza e della correttezza procedurale attuata. In particolare nell'Ateneo è stato predisposto:

- un servizio di redazione di una Newsletter periodica, contenente informazioni su bandi ed opportunità di finanziamenti e novità di interesse per tutti i ricercatori. La Newsletter è diffusa a tutto il personale dell'Ateneo impegnato nella ricerca, incluse le figure in formazione; tutti i numeri usciti sono pubblicati in un'apposita pagina, ripartiti per anno, di facile accesso e consultazione.

- un database dei Progetti Competitivi, dove sono censiti i progetti di ricerca proposti dai Ricercatori dell'Università di Cassino o realizzati con il loro coinvolgimento. Esso ha lo scopo di documentare e rendere nota, sia all'interno che all'esterno dell'Ateneo, la vivacità scientifica e progettuale dell'Istituzione Accademica medesima, di incentivare le collaborazioni ed incoraggiare la partecipazione dei ricercatori ai bandi competitivi. Nella sezione predetta sono evidenziate le varie linee di finanziamento (di Ateneo, nazionali, regionali, internazionali ed altri finanziamenti) a cui i Docenti/Ricercatori dell'Ateneo possono accedere per ottenere fondi da destinare ai propri progetti di ricerca.

Nella sezione della Ricerca del sito istituzionale dell'Ateneo è altresì possibile visionare la Gestione online dei Progetti Competitivi attraverso uno specifico Report dove sono indicati, tra l'altro, l'ammontare del finanziamento ottenuto, la tipologia del progetto, il responsabile scientifico, l'anno di inizio e termine del finanziamento. Il Settore Ricerca ha inoltre compiti di supporto all'elaborazione e alla gestione di progetti di ricerca e al reperimento dei relativi finanziamenti, nella pluralità delle aree e dei settori scientifici di interesse dell'Ateneo, monitoraggio e valorizzazione della ricerca svolta presso i Dipartimenti. A tale settore afferisce anche l'ufficio Dottorati ed assegni di ricerca e per questo destinatario di specifica scheda di rischio relativa agli assegni di ricerca e alle borse post laurea. Con D.R. n. 783 del 7 ottobre 2022 è stato aggiornato il Regolamento in materia di Dottorato di Ricerca, nel quale, tra l'altro è previsto, che l'accesso ai corsi, che avviene mediante una procedura di selezione ad evidenza pubblica, abbia pubblicità mediante pubblicazione sul sito dell'Ateneo, del MUR e sul sito europeo Euraxes. Ciò al fine di assicurare la massima diffusione e pubblicità delle procedure di selezione. Con D.R. n.

## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

497 del 13 luglio 2023 il suddetto Regolamento è stato oggetto di ulteriore modifica limitatamente al comma 2 dell'art. 8.

Per quanto concerne la realizzazione degli obiettivi connessi al PNRR, si evidenzia che le opportunità di finanziamento derivanti dal PNRR rappresentano un importante volano per la realizzazione delle azioni di sviluppo strategico dell'Ateneo, attraverso la realizzazione di progettualità specifiche di ricerca e di sviluppo a beneficio dell'intera collettività, l'adozione di piani di investimento in strutture di supporto alla ricerca (laboratori, attrezzature, ecc.) e nel reclutamento di personale Docente e di Ricercatori (RTD, dottorandi, ecc.), per la realizzazione dei relativi progetti di ricerca in collaborazione con partner accademici e industriali di alto livello. Nello specifico, l'Ateneo partecipa (in qualità di Spoke e/o soggetto affiliato allo Spoke) a diverse proposte progettuali, nell'ambito della Missione 4 del PNRR "Istruzione e Ricerca", "Componente 2". Al fine di assicurare il coordinamento, la supervisione e il monitoraggio delle iniziative dell'Ateneo derivanti dal PNRR con D.D. n. 771/2022 è stato istituito apposito gruppo di lavoro, coordinato dal Direttore Generale e che vede la partecipazione dei Responsabili delle Strutture Dipartimentali, del Direttore dell'Area Risorse Umane, dei Responsabili del Settore Ricerca e dell'Ufficio Dottorati ed Assegni di Ricerca coinvolti nella realizzazione dei suddetti progetti. Al riguardo nel corso del 2023 il RPCT, al fine di rafforzare le misure di controllo e trasparenza dei processi, e nell'ambito dell'obiettivo strategico di "Incremento dei Livelli di Trasparenza e Accessibilità delle Informazioni da parte degli Stakeholders" ha disposto l'implementazione nella Sezione Amministrazione Trasparente della sottosezione "Attuazione misure PNRR" in cui ogni Responsabile di Struttura curi nel tempo la tempestiva pubblicazione di tutti gli atti amministrativi posti in essere dalle strutture interessate e per l'attuazione dei processi di competenza.

### c) Iniziative in Ambito Didattica

Altro aspetto sottolineato più volte dall'ANAC e dal MUR, è costituito dall'ambito della Didattica, con particolare riferimento alle condotte distorsive dei Docenti, idonee ad incidere negativamente sulla qualità dell'offerta formativa e sull'apprendimento degli studenti.

Al riguardo sia lo Statuto che la vigente regolamentazione interna di Ateneo prevedono in capo ai Direttori

dei Dipartimenti compiti di vigilanza sul corretto assolvimento dei doveri didattici dei professori, al fine di prevenire comportamenti scorretti nell'espletamento dei compiti istituzionali, sia in sede di esami di profitto, che nelle altre attività didattiche.

Al fine di prevenire cattive condotte nell'espletamento dell'attività didattica sono state adottate dall'Ateneo alcune significative iniziative che di seguito si rappresentano:

- emanazione di un Regolamento Reclami o Segnalazioni (anche in forma anonima), adottato con Decreto Direttoriale n. 1 del 7 gennaio 2016 per gli studenti e tutti gli stakeholder. È stato predisposto apposito modulo on line da utilizzare per tale evenienza. Uno strumento idoneo a segnalare eventuali comportamenti scorretti e soprusi nei confronti degli studenti da parte dei docenti;
- emanazione con D.R. n. 737 del 28/09/2022 del Regolamento per la disciplina del Garante degli Studenti e nomina dello stesso Garante con successivo D.R. n. 743 del 28/09/2022. Il Garante degli Studenti è persona estranea ai ruoli dell'Ateneo ed è la figura istituzionale di riferimento per il rispetto delle norme concernenti gli studenti, relative alla didattica e ai servizi. Lo stesso ha la competenza di esaminare gli esposti che sono proposti dagli studenti rispetto ad atti e comportamenti, anche omissivi di organi, strutture ed uffici, ritenuti violazione della normativa vigente ed in particolare del codice etico. Lo stesso Garante tutela la parte lesa da comportamenti ritorsivi e svolge compiti di vigilanza sulla corretta applicazione della disciplina relativa alla didattica, al diritto allo studio e alla carriera degli studenti secondo quanto previsto dalla normativa nazionale e di Ateneo vigente. Con D.R. n.743 del 28 settembre 2022 il Prof. Paolo Russo, in quiescenza, è stato nominato "Garante degli Studenti" dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale per il triennio 2022-2025.

Al fine di verificare il rispetto delle prescrizioni di qualità da parte del Docente, è stata adottata la somministrazione a tutti gli studenti, di specifici questionari di valutazione della Didattica. Gli stessi, compilati in forma anonima, sono stati integrati con campi a compilazione libera, per consentire anche la segnalazione di eventuali azioni non corrette da parte del docente. L'Ateneo ha disposto, in relazione a possibili assenze indebite del personale Docente, la compilazione ob-

## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

bligatoria del registro delle lezioni da parte di tutti coloro che svolgono attività didattica (docenti, ricercatori, contrattisti).

### d) Iniziative predisposte in ambito di Enti Partecipati ed Attività Esternalizzate

Altro punto di rilievo su cui l'Autorità focalizza una rilevante attenzione, è rappresentato dalla proliferazione di enti partecipati dagli atenei, come: società di capitale controllate o solo partecipate dall'Ateneo; Associazioni, Fondazioni; Consorzi anche interuniversitari e Spin-off, che possono essere costituiti in forma di società.

Il gran quantitativo di società partecipate, Associazioni, Consorzi e fondazioni è dettato dall'esigenza di conferire, da parte delle Università, a soggetti esterni lo svolgimento di determinate attività di interesse pubblico, come sostiene l'ANAC, anche in considerazione dei vincoli posti per la partecipazione a progetti finanziati con fondi regionali e comunitari.

L'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale, con Decreto Rettorale n. 1070 del 21 dicembre 2022, ha emanato il nuovo Regolamento disciplinante gli incarichi esterni dei Docenti e dei Ricercatori. La richiesta di autorizzazione a svolgere l'incarico esterno è presentata tramite apposita modulistica, cui seguono le verifiche istruttorie da parte dell'Area Risorse Umane prima della suddetta autorizzazione. A tal fine si richiama quanto già innanzi detto in tema di incompatibilità e cumuli di impieghi ed incarichi.

### e) Iniziative predisposte in ambito di Spin off e Brevetti

L'ANAC, nella delibera n. 1208/2017, ha formulato alcune precisazioni riguardanti il ruolo ricoperto dai Docenti e dai Ricercatori nell'ambito degli Spin-off, al fine di prevenire situazioni di incompatibilità e conflitti di interesse ai sensi delle disposizioni previste dall'art. 6, comma 9 della legge 240/2010. In ottemperanza alle disposizioni sulla trasparenza degli atti amministrativi, è elemento imprescindibile la piena visibilità dei dati e delle informazioni correlati con gli obblighi di pubblicazione nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" dell'Ateneo.

Con D.R. n.625 del 5 settembre 2023 è stato emanato il nuovo Regolamento di Ateneo per la valorizzazione dei risultati della ricerca dell'Ateneo mediante società spin off.

L'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale ha inteso rivedere il Regolamento alla luce delle indicazioni fornite dall'ANAC, con particolare riferimento a:

- alle modalità di pubblicazione delle informazioni relative al ruolo svolto dai Professori e dai Ricercatori negli Spin-off, nonché agli obblighi di cui all'art. 22, comma 2, del D.Lgs. 33/2013;
- alle situazioni di incompatibilità e conflitto di interesse di cui all'art. 5, comma 2, del D.M. 168/2001;
- all'individuazione di un Referente anticorruzione a cui Professori e Ricercatori operanti negli Spin-off relazionino periodicamente sullo svolgimento di attività non comprese tra quelle istituzionali, al fine di verificarne la regolarità o di attivare un procedimento disciplinare nelle ipotesi in cui si ravvisino violazioni.

L'Ufficio Career Service e Job Placement - Trasferimento Tecnologico ha predisposto apposita modulistica relativa alla dichiarazione che tutti i Docenti interessati sono tenuti a sottoscrivere, dichiarando di non trovarsi in nessuna situazione di conflitto di interesse e di incompatibilità.

Inoltre, l'Ateneo, ai sensi del D.M. 593/2000 e del Codice della Proprietà Industriale, ha disciplinato le attività di valorizzazione della conoscenza, inclusa la gestione della medesima proprietà intellettuale, frutto di ricerca dell'Università con apposito Regolamento, emanato con D.R. n. 61/2020, nel quale sono disciplinati licenze e brevetti in un più ampio spettro di esigenze con particolare riferimento ai principi di legalità e trasparenza.

### f) Iniziative predisposte in ambito Contratti e Convenzioni

#### *Contratti Pubblici*

In tema di Contratti Pubblici, al fine di assicurare la massima trasparenza e legittimità dei relativi processi, questo Ateneo ha adottato un Regolamento dell'attività contrattuale, emanato con D.R. 495 del 23 luglio 2020. Il precitato documento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure di aggiudicazione di appalti pubblici e di scelta dei contraenti, con particolare riferimento agli obblighi di pubblicità e di comunicazione, nonché all'individuazione dei soggetti investiti dei relativi poteri, sia di ordine pubblicistico, sia di ordine privatistico.

## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

Le disposizioni contenute nel suddetto Regolamento sono finalizzate a definire le macro – attività in cui si articolano le diverse fasi del processo di aggiudicazione di un appalto e, nel contempo, di ottimizzare le procedure di selezione del contraente, relativamente alle commesse di cui l'Università ha esigenze, sotto forma di contratto sia “passivo”, sia “attivo”, nel rispetto dei principi, per l'appunto, dell'ordinamento comunitario e delle condotte stabilite dalla normativa sugli appalti pubblici e tenuto conto che “deve essere preceduto da gara ogni contratto della P.A. dal quale derivi un'entrata o una spesa” (cfr. Consiglio di Stato, Sez. V, 4 marzo 2008, n. 889).

La procedura di scelta del contraente, deve sempre dare conto delle motivazioni relative al perseguimento degli interessi di carattere pubblico correlate all'attività negoziale, anche, soprattutto, ove possa non svolgersi un procedimento selettivo propriamente detto. Al fine di assicurare la tracciabilità e trasparenza delle procedure le gare per l'affidamento di lavori, servizi e forniture vengono svolte dall'Ateneo:

- a) attraverso le usuali regole del commercio con scambio di comunicazioni a mezzo PEC per tutte le attività di: i) affidamento diretto di lavori, servizi e forniture fino alle soglie indicate dal codice, ii) affidamento di buoni d'ordine per la manutenzione straordinaria impianti per cui esiste un accordo quadro, iii) disposizioni d'ordine per minuto mantenimento edile;
- b) attraverso l'utilizzo di piattaforme telematiche ai sensi dell'art. 5-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82. Al riguardo l'Università è stata autorizzata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – MEF, all'uso gratuito previsto per le P.A., del Sistema Informatico di e-procurement in modalità Application Service Provider – ASP, mediante il portale [www.acquistinretepa.it](http://www.acquistinretepa.it).

In alternativa al sistema ASP l'Ateneo ha aderito alla piattaforma di maggior diffusione TuttoGare di Studio Amica srl che svolge funzioni identiche a quelle implementate dal portale infra citato con maggiori plus di sistema quali:

- a) la gestione dell'Albo Fornitori con popolazione del data base aperta agli OE,
- b) la richiesta di preventivi per l'esecuzione di indagini di mercato tra diversi Operatori Economici attraverso offerta secretata fino alla scadenza del termine

indicato nell'avviso di informazione. Progressivamente le attività di gara in prossima programmazione migreranno su piattaforma TuttoGare.

In via generale si rende necessario precisare che il Sistema utilizzato adotta una modalità di esecuzione delle azioni e delle attività inerenti ai procedimenti di gara tale da consentire il rispetto della massima segretezza e riservatezza dell'Offerta e dei documenti che la compongono, e tale da garantire la provenienza, l'identificazione e l'inalterabilità dell'Offerta medesima. Il Sistema prevede ad implementare una serie di step bloccati delle varie fasi di gara, sia per l'Operatore Economico - in ordine agli adempimenti relativi alla presentazione dell'Offerta -, sia per l'Amministrazione. In particolare per quest'ultima il Sistema consente la visualizzazione delle Offerte pervenute solo dopo la scadenza dei termini, e per ciascuna Offerta consente l'apertura successiva in fasi – ed in sequenza - delle Buste contenenti in ordine: a) la “Documentazione Amministrativa”, b) “Offerta Tecnica” e c) l’“Offerta Economica”, ciò nell'ottica di salvaguardia dei principi di trasparenza, par condicio dei partecipanti ed assenza di commistione dei dati economici nelle caratteristiche tecniche degli appalti valutati secondo il criterio dell'Offerta Economicamente Più Vantaggiosa (OEPV).

Per ogni appalto è garantita la trasparenza attraverso l'acquisizione di un CIG e, ove necessario, di un CUP per consentire le necessarie operazioni di tracciabilità dei flussi finanziari. Nel rispetto degli obblighi di pubblicazione ogni anno solare, l'Area Tecnica e Attività Contrattuali procede alla pubblicazione nel sito istituzionale Amministrazione Trasparente; Bandi di gara e contratti; Amministrazione Centrale; Settore Tecnico; l'elenco aggiornato degli affidamenti diretti proposti ed attuati dall'Area Tecnica e Attività Contrattuali. La pubblicazione in argomento è organizzata in una griglia ordinata di righe colonne recanti: N° della lettera d'ordine, l'impegno di spesa, n° prot. UNICAS a cui è assunto il protocollo dell'offerta, data, CIG, Importo QTE, Importo Affidamento, RUP, data chiusura lavori. Inoltre come misura di prevenzione nei confronti di pratiche corruttive, concussive o comunque tendenti ad inficiare il corretto svolgimento dell'azione amministrativa per tutti i contratti sotto e sopra soglia, è prevista la sottoscrizione per accettazione da parte dell'Operatore Economico del Patto di Integrità, quale condizione per l'ammissione a gara, da produrre in



## Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

sede di presentazione dell'Offerta.

Infine le recenti disposizioni di cui al D.L. 16/07/2020 n. 76 e al D.L. 31/05/2021 n. 77, hanno introdotto da ultimo misure di semplificazioni per gli affidamenti contrattuali sotto e sopra soglia, ciò al fine di favorire gli investimenti pubblici a seguito dell'emergenza Covid e misure acceleratorie nella realizzazione degli interventi connessi al PNRR.

Tali norme di semplificazione, se da un lato consentono una accelerazione delle procedure con l'affidamento diretto degli appalti nei limiti di cui alle citate normative, d'altro canto espongono ad un maggior rischio corruttivo e di cattiva amministrazione un ambito già molto sensibile quale è quello dei contratti pubblici. Di qui la necessità di programmare per gli affidamenti in deroga le misure di prevenzione della corruzione indicate nell'Allegato A) e pianificate e programmate nelle tabelle riportate nell'allegato C), alle quali si fa rimando, tese a rafforzare le misure di trasparenza negli affidamenti, nonché nell'assicurare la rotazione degli affidamenti in capo agli operatori economici e della nomina delle commissioni di gara. Infine sono state previste misure di controllo atte ad evitare ingiustificati ritardi nell'esecuzione degli appalti soprattutto se comportanti l'utilizzo dei finanziamenti pubblici PNRR.

### *Trasparenza*

Il D.Lgs. n. 33/2013 definisce la trasparenza come accessibilità totale delle informazioni riguardanti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Essa costituisce il presupposto necessario per realizzare una buona amministrazione e prevenire i fenomeni corruttivi.

Con il PIAO 2024-2026 l'Ateneo si prefigge l'obiettivo di rafforzare la qualità della trasparenza dell'attività amministrativa e la qualità dei servizi ai cittadini anche procedendo alla costante e progressiva semplificazione dei processi.

In funzione del suddetto scopo, la trasparenza è stata declinata in obiettivo strategico quale "Incremento dei Livelli di Trasparenza e Accessibilità delle Informazioni da parte degli Stakeholders". In particolare, l'obiettivo si prefigge di migliorare la qualità ed accessibilità delle informazioni e dati inerenti all'Amministrazione nel suo complesso, con particolare riferimento ai con-

tenuti della pagina Amministrazione Trasparente, in termini di agevole accessibilità e chiarezza delle pubblicazioni. A tal riguardo, si rammenta la necessità di bilanciare gli obblighi di pubblicazione dei dati e delle informazioni alla normativa in materia di "trasparenza", a quanto previsto dal Regolamento Europeo sulla Privacy (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati. Regolamento UE 676/2016) pubblicato nella GUUE L119 del 4 maggio 2016 ed entrato in vigore il 25 maggio 2018. Ai fini del contemperamento tra disposizioni sulla trasparenza e disposizioni in materia di dati personali le pubblicazioni vanno effettuate tenendo presente quanto riportato nell'Allegato D).

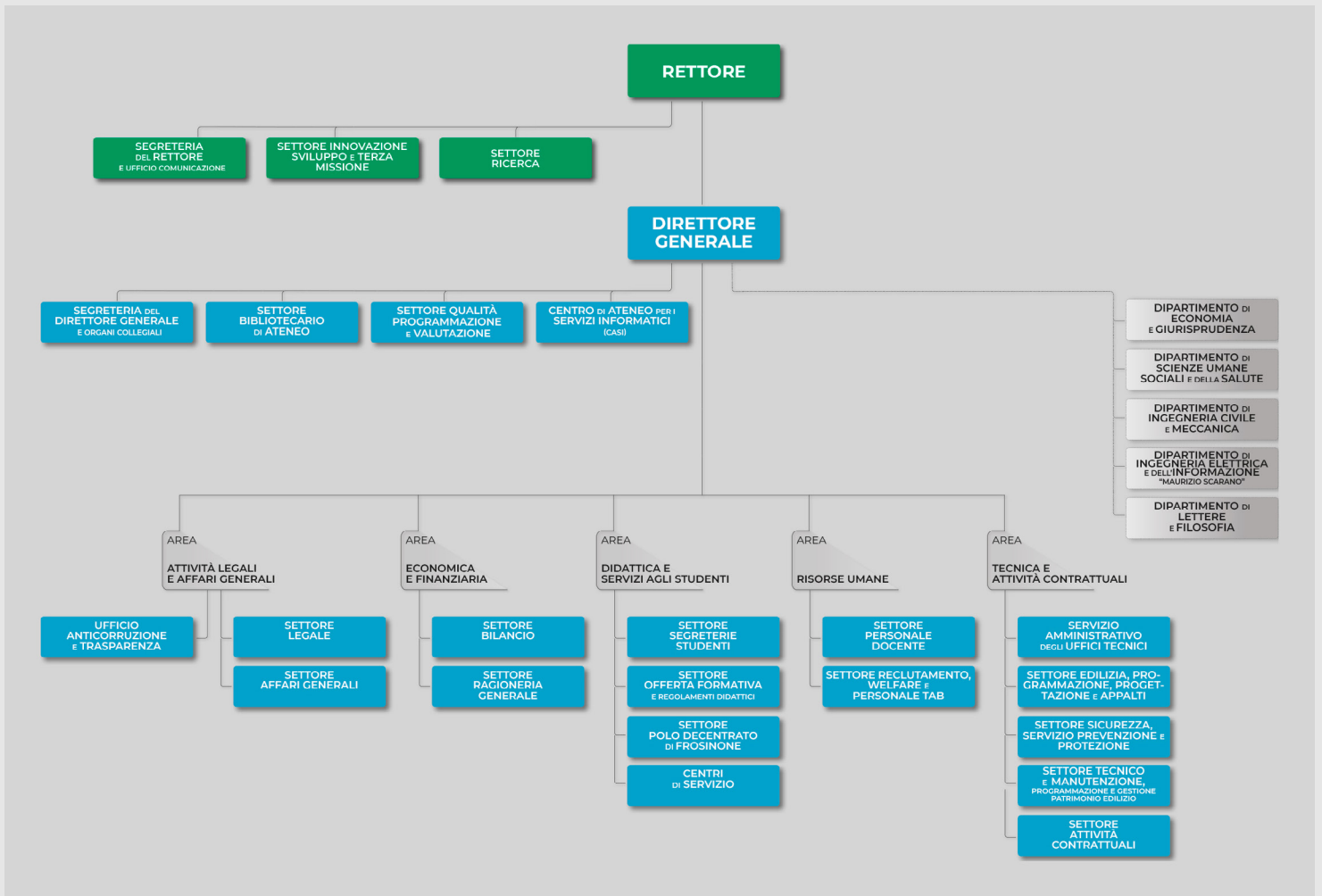
L'Elenco degli Obblighi di Pubblicazione è presente nell'Allegato E, così come modificato in ragione del nuovo organigramma adottato dall'Ateneo e della diversa redistribuzione di funzioni tra le strutture di Ateneo; nonché alla luce delle indicazioni fornite dall'ANAC in ordine ai nuovi obblighi di pubblicazioni in materia di Appalti Pubblici (cfr. all. n.ri 2 e 9 del PNA 2022).

La Sezione Amministrazione Trasparente del sito web d'Ateneo è stata altresì implementata con la sottosezione "Attuazione misure PNRR", nella quale ciascun Responsabile di struttura cura la tempestiva pubblicazione di tutti gli atti amministrativi posti in essere dalle strutture interessate per l'attuazione delle misure inerenti agli obiettivi del PNRR. Infine è istituito presso l'Ufficio Relazione con Pubblico, il Registro degli accessi, che contiene nel dettaglio i settori di tutte le richieste pervenute all'Amministrazione (accesso civico, generalizzato, documentale). Esso viene aggiornato ogni sei mesi dal Responsabile dell'URP. L'Ateneo ha predisposto un Regolamento sulla disciplina del Procedimento sanzionatorio per la violazione degli obblighi in materia di trasparenza (D.R. n. 629 del 25 luglio 2014). Per quanto concerne gli obblighi di pubblicazione e i nominativi dei Referenti per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza si fa rimando agli allegati E) ed F) del PIAO.

## Sezione 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Struttura organizzativa

Nell'organigramma che segue è rappresentata la struttura organizzativa dell'Amministrazione Centrale, dei Dipartimenti e dei Centri di servizio:



### Sezione 3 Organizzazione e capitale umano

#### Assetto organizzativo

L'UNICAS si articola in una struttura complessa che comprende:

- Organi di Governo;
- Organi di Ateneo;
- Altri Organismi di Ateneo;
- Strutture didattiche e scientifiche: Dipartimenti e Centri;
- Aree Dirigenziali.

#### Organi di Governo

**Rettore**

**Senato Accademico**

**Consiglio di Amministrazione**

#### Organi di Ateneo

**Direttore Generale**

**Nucleo di Valutazione**

**Collegio dei Revisori**

#### Altri Organismi di Ateneo

**Consiglio degli Studenti**

**Presidio della Qualità**

**Comitato Unico di Garanzia**

#### Dipartimenti

**Dipartimento di Economia e Giurisprudenza**  
(DIPEG)

**Dipartimento di Ingegneria Civile e Meccanica**  
(DICEM)

**Dipartimento di Ingegneria Elettrica e dell'Infor-**

**mazione "Maurizio Scarano" (DIEI)**

**Dipartimento di Lettere e Filosofia (DLF)**

**Dipartimento di Scienze Umane, Sociali e della Salute (DIPSUSS)**

#### Centri di servizio

**Centro Universitario per l'Orientamento (CUORI)**

**Centro Editoriale di Ateneo (CEA)**

**Centro Universitario per la Disabilità, Innovazione e Ricerca (CUDIR)**

**Centro di Ateneo per i Servizi Informatici (CASI)**

**Centro Rapporti Internazionali (CRI)**

**Centro linguistico di Ateneo (CLA)**

**Sistema Bibliotecario di Ateneo (SBA)**

#### Aree Dirigenziali

**Area Risorse Umane**

**Area Economico Finanziaria**

**Area Didattica e Servizi agli Studenti**

**Area Legale e Affari Generali**

**Area Tecnica e Attività Contrattuali**

I Dipartimenti costituiscono la struttura fondamentale in cui si articola l'Ateneo: essi sono strutture organizzative autonome, che raggruppano uno o più settori scientifico-disciplinari omogenei per fini o metodo, preposte allo svolgimento della ricerca scientifica e dell'attività didattica e formativa.

Al 31 dicembre 2023 il personale docente e ricercatore in organico era così ripartito nei 5 Dipartimenti:

**Tabella 8: Distribuzione del personale docente per Dipartimento**

ATENE0	DIPEG	DIEI	DICEM	DLF	DIPSUSS	TOTALE
Professori Ordinari	22	18	17	12	9	78
Professori Associati	29	21	27	14	17	108
Ricercatori di Ruolo	15	4	8	5	11	43
Ricercatori T.d.	11	14	13	7	7	52
<b>TOTALE</b>	<b>77</b>	<b>57</b>	<b>65</b>	<b>38</b>	<b>44</b>	<b>281</b>

Sezione 3  
Organizzazione  
e capitale umano

### Organizzazione del personale tecnico amministrativo

La struttura dell'Amministrazione Centrale prevede un organigramma composto da unità organizzative come di seguito specificato:

- Aree: unità organizzative di livello dirigenziale, dotate di autonomia organizzativa e gestionale, con a capo un Dirigente (Direttore di Area) incaricato dal Direttore Generale e preposto alla gestione di macro processi strategici;
- Settori: unità organizzative complesse, che presiedono al coordinamento e alla gestione integrata

di un insieme di attività e processi tra loro interdipendenti, con a capo un Responsabile di categoria EP e di norma articolati in uno o più Uffici;

- Uffici: unità organizzative di base con competenze omogenee, con a capo un Responsabile di categoria D.

Si riporta di seguito la distribuzione del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario in servizio al 31 dicembre 2023 nelle strutture dell'Amministrazione centrale, dei Dipartimenti, dei Centri di servizio e del Polo decentrato di Frosinone:

**Tabella 9: Distribuzione del personale TAB per struttura di appartenenza**

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO	NUMERO
Amministrazione Centrale	145
Dipartimenti	68
Centri di Servizio	37
Polo decentrato di Frosinone	8
<b>TOTALE</b>	<b>258</b>

**Tabella 10: Distribuzione del personale TAB per categoria**

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO	NUMERO
Direttrice Generale	1
Dirigenti	5
Collaboratori linguistici	9
Personale Cat. EP	11
Personale Cat. D	74
Personale Cat. C	121
Personale Cat. B	37
<b>TOTALE</b>	<b>258</b>

### Sezione 3 Organizzazione e capitale umano

#### **Posizioni organizzative e funzioni specialistiche del personale tecnico-amministrativo**

In base alle proprie finalità istituzionali, l'Ateneo ha individuato le seguenti posizioni organizzative e funzioni da conferire a personale professionalmente qualificato:

*Responsabile di Area:* responsabile di unità organizzative di livello dirigenziale dotate di autonomia organizzativa e gestionale con a capo un Dirigente (Direttore di Area) preposto alla gestione di macro processi strategici;

*Responsabile di Settore:* responsabile di unità organizzative complesse, di categoria EP, che si occupano del coordinamento e della gestione di attività e processi trasversali a più strutture, di norma articolati in uno o più Uffici;

*Responsabile di Ufficio:* responsabile di una unità organizzativa di base, di categoria D, con competenze omogenee e, di norma, con unità di personale sott'ordinato;

*Funzione specialistica:* funzioni attribuite a personale di categoria D o C su materie che richiedono specifica competenza.

Al 31 dicembre 2023 sono attive complessivamente 52 posizioni organizzative e funzioni specialistiche.

#### **3.2 Organizzazione del lavoro agile**

L'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale ha avviato, nel 2019, un Progetto pilota che ha interessato 8 strutture dell'Ateneo e 10 posizioni di lavoro agile, adottando un apposito Regolamento interno redatto d'intesa con le organizzazioni sindacali.

La sopravvenuta emergenza sanitaria, a partire dal mese di marzo 2020, ha determinato l'introduzione forzata del lavoro agile in tutte le strutture dell'Ateneo, senza alcuna preliminare verifica sulle attività idonee ad essere svolte in modalità agile. In breve la modalità di lavoro agile è divenuta una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, applicata secondo un regime fortemente semplificato rispetto alle previsioni della Legge n. 81/2017 che lo istituiva.

L'Università si è attivata per assicurare in modalità agile continuità alle prestazioni lavorative ordinarie, fatta eccezione per quelle attività che richiedevano la presenza in sede.

Conclusa la fase di emergenza sanitaria sono stati avviati i lavori per la definizione di un regolamento che disciplinasse a regime il lavoro agile presso l'Ateneo, valorizzando tutta l'esperienza maturata nei due anni di emergenza pandemica. Pertanto, al fine di favorire la transizione dalla fase sperimentale prima ed emergenziale poi alla gestione ordinaria di tale modalità lavorativa, sono state rafforzate iniziative che hanno riguardato diversi ambiti di intervento, quali il potenziamento degli strumenti informatici, il sistema di monitoraggio, la formazione e il sistema di valutazione della performance.

Con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2023 è stato approvato il nuovo testo del Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile nelle more dell'entrata in vigore del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, comparto Istruzione e Ricerca, emanato con Decreto Rettoriale n. 274 del 6 aprile 2023.

Nel nuovo Regolamento "Lavoro Agile" è prevista la possibilità di fruire di tale modalità di prestazione lavorativa sia a giornate (predeterminate nel progetto individuale in base agli accordi con il proprio responsabile) sia ad ore (anche in questo caso predeterminate nel progetto individuale sulla base del numero di ore previsto nel contratto individuale). Con il successivo Decreto Direttoriale n. 842 del 26 ottobre 2023 è stato emanato il relativo Bando per l'accesso al lavoro Agile.

Il lavoro agile, secondo i contenuti del presente piano, sarà avviato secondo quanto previsto dal suddetto Regolamento di Ateneo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Accanto al lavoro agile, l'Ateneo ha sin dal 2012 adottato lo strumento del telelavoro domiciliare, disciplinato da un Regolamento interno emanato nel 2011. Ciò ben prima dell'endorcement della legge 124/2015, che si proponeva come strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La disciplina interna del rapporto di telelavoro è stata già nel 2018 rivista e allineata alla normativa nazionale con la revisione e l'aggiornamento del Regolamento istitutivo e ulteriormente aggiornata con *Decreto del Rettore n. 273 del 6 Aprile 2023*.

Le posizioni complessive di telelavoro previste nel periodo 2023/2024 sono 20 a fronte delle 2 unità attivate nel 2012-2014. Telelavoratori sono presenti

### Sezione 3 Organizzazione e capitale umano

in tutte le strutture nelle quali è articolato l'Ateneo (Amministrazione centrale, Dipartimenti, Centri di servizio, Polo decentrato), grazie anche all'elevato livello di informatizzazione raggiunto.

#### Misure organizzative

L'adozione della modalità agile e del telelavoro richiedono specifiche misure organizzative concernenti:

- l'individuazione dei processi di lavoro idonei ad essere svolti in modalità agile;
- i regolamenti sul telelavoro e lo smart working sono stati revisionati nel 2023 e sono pubblicati alla pagina Norme e Regolamenti - Università degli studi di Cassino e del Lazio Meridionale ([unicas.it](http://unicas.it))

#### *Individuazione dei processi idonei allo svolgimento in modalità agile*

L'Amministrazione ha proceduto, sulla scorta dei dati e delle informazioni relative all'andamento del lavoro agile e del suo impatto sul funzionamento dell'Amministrazione nonché sull'organizzazione di vita dei lavoratori che si sono avvalsi di tale modalità lavorativa durante il periodo di sperimentazione del lavoro agile e nel periodo di emergenza sanitaria, ad una puntuale ricognizione e mappatura delle attività "smart" e delle unità organizzative interessate.

Dalla ricognizione relativa alla misura del valore potenziale di smart working nei servizi dell'Amministrazione è emerso che, seppure con diverse misure percentuali, sono risultate attività idonee le attività lavorative che prevedevano la possibilità di:

- delocalizzazione, almeno in parte, per la non rilevanza della presenza fisica nella sede di lavoro;
- utilizzo di strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento delle attività lavorative considerate fuori della sede di lavoro;
- coerenza con le esigenze organizzative e funzionali del servizio interessato;
- svolgimento in relativa autonomia operativa ed organizzativa;
- monitoraggio e verifica dei risultati delle attività lavorative suddette rispetto agli obiettivi programmati.

Al momento sono state escluse le attività di lavoro che prevedono la turnazione e quelle che richiedono l'utilizzo costante di strumenti non remotizzabili. La valutazione sull'idoneità delle attività per lo svolgimento in modalità agile è stata demandata al/alla Responsabile della Struttura di assegnazione (area, settore, dipartimento), del/della dipendente, nel rispetto dei parametri sopra indicati.

#### *Requisiti tecnologici*

Sono state programmate le seguenti misure di rafforzamento o consolidamento delle dotazioni tecnologiche, in parte già avviate o realizzate durante la fase di emergenza:

- utilizzo di strumenti tecnologici di proprietà dell'Ateneo per il telelavoro o del dipendente (per lo smart working);
- inoltro delle chiamate dall'interno telefonico del proprio ufficio sul cellulare di servizio;
- possibilità estesa a tutto il personale che opera da remoto, di accedere alle risorse della LAN-VPN e previsione di sistemi gestionali e sistema di protocollo raggiungibili da remoto per consentire la gestione in ingresso e in uscita di documenti e istanza, per la ricerca della documentazione, ecc.;
- gestione dei principali processi di lavoro su infrastruttura in cloud, presso datacenter conforme alle regole tecniche stabilite in materia di sicurezza e protezione dati dell'AGID, al fine di renderli sempre fruibili ed operativi senza vincolo di localizzazione delle prestazioni di lavoro;
- istituzione di un servizio continuo di assistenza e di helpdesk al personale in servizio in smart working per la risoluzione di qualsiasi tipo di problematica tecnica ed operativa;
- utilizzo di piattaforme (ed acquisizione del relativo software) per consentire lo svolgimento di riunioni di lavoro con personale in presenza, da remoto, oltre che con soggetti esterni; definizione di un processo per la prenotazione delle risorse;
- approntamento di sale con impianto audio, telecamere, schermo di dimensioni adeguate e consolle di controllo con servizio di assistenza tecnica alle riunioni e procedura di gestione degli inviti alla riunione e controllo degli accessi.

### Sezione 3 Organizzazione e capitale umano

#### *Competenze professionali*

L'Ateneo, preso atto del cambiamento che l'introduzione del lavoro agile emergenziale ha determinato sia nell'organizzazione dell'attività lavorativa sia nelle modalità di svolgimento della prestazione, ha previsto, nell'ambito delle attività del piano della formazione, specifiche iniziative formative per il personale al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento di tale modalità di lavoro. L'adozione di questa modalità di lavoro ha comportato, infatti, per i titolari di posizione organizzativa nuove sfide con riguardo alla capacità di coordinamento delle attività di propria competenza, specie con riferimento alla gestione dei rapporti umani e agli stili di leadership.

Le attività formative che accompagnano questo processo sono focalizzate su alcune tematiche specifiche con i seguenti obiettivi di apprendimento:

- rafforzamento delle capacità di coordinamento e controllo in un contesto di lavoro agile;
- diffusione di moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia;
- addestramento sull'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti nell'ambito dei fattori abilitanti di tipo tecnologico;
- tutela della privacy.

#### *Obiettivi all'interno dell'Amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance*

L'attivazione del lavoro agile risponde ed è funzionale alle seguenti finalità:

- introduzione di nuove soluzioni organizzative idonee a favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e, al tempo stesso, finalizzata all'incremento della produttività e dell'efficienza;
- razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni tecnologiche a disposizione del personale anche in ragione dell'assegnazione di dotazioni portabili, utilizzabili in ufficio e da remoto;
- garanzia per le pari opportunità e potenziamento delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promozione della mobilità sostenibile tramite

la riduzione degli spostamenti casa-lavoro ed il contenimento del relativo impatto ambientale;

- miglioramento dell'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o di fragilità, ovvero in ragione di altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, la presenza fisica in ufficio possa risultare gravosa o comunque problematica.

Per il conseguimento delle finalità indicate sono programmati i seguenti obiettivi:

- collocazione in lavoro agile di una percentuale di dipendenti che operano su attività che possono essere svolte in modalità agile determinata secondo la programmazione formulata dai Responsabili dei Settori e/o Uffici nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente;
- esclusione assoluta di ogni penalizzazione ai fini del riconoscimento di professionalità e delle progressioni di carriera;
- alternanza del lavoro agile e del lavoro in presenza, anche al fine di tenere vivo il senso di appartenenza ad una comunità di lavoro e di non indebolire i legami sociali tra le persone.

L'utilizzo della modalità del lavoro agile per lo svolgimento della prestazione lavorativa pone il problema di valutare l'impatto della stessa sulla performance individuale del personale.

L'Ateneo ha pertanto individuato nel relativo Regolamento un sistema di controllo della prestazione lavorativa eseguita in modalità agile che è esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso la sede di lavoro. Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori della sede di lavoro si espliciterà, di massima, attraverso la verifica dei risultati ottenuti.

Tra il dipendente in lavoro agile, il titolare di posizione organizzativa e il responsabile della struttura di assegnazione sono condivisi, in coerenza con il programma delle attività dedotto dall'accordo individuale di lavoro agile, obiettivi puntuali, chiari e misurabili che possano consentire di monitorare i risultati della prestazione lavorativa in modalità agile. Per assicurare il buon andamento delle attività e degli obiettivi, dipendente e responsabile

### Sezione 3 Organizzazione e capitale umano

si confronteranno, almeno con cadenza mensile/bimensile, sullo stato di avanzamento. Restano ferme le ordinarie modalità di valutazione delle prestazioni secondo il sistema vigente per tutti i dipendenti.

Il Responsabile di Struttura monitora il grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e, in caso di valutazione negativa, può interrompere lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Allo stato, nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato di Ateneo non sono previste particolari indicazioni finalizzate alla valutazione del dipendente anche nelle attività svolte in modalità agile.

Tuttavia, nell'ambito della programmazione operativa 2024, senza necessità di una revisione del predetto sistema, saranno comunque assegnati obiettivi al personale che tengano conto della specificità del lavoro agile e del maggior livello di autonomia del dipendente nello svolgimento della sua prestazione lavorativa.

#### *Contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia*

Il ricorso generalizzato alla modalità agile della prestazione lavorativa durante il periodo dell'emergenza sanitaria ha anche consentito all'Ateneo di sperimentare forme nuove e innovative nell'erogazione dei propri servizi. Oggi l'Università sta valutando la giusta collocazione del personale all'interno della struttura organizzativa dell'Ateneo in modo da assicurare la stessa qualità del servizio anche con dipendenti che svolgono la propria attività in telelavoro o smart working. In quest'ottica si inserisce la revisione della normativa adottata sul tema.

Per ciò che concerne l'impatto sulla performance in termini di efficienza, si dovrà procedere non solo ad una valutazione dei costi e degli investimenti necessari per la formazione delle competenze direzionali, organizzative e digitali ma anche dei costi per la strumentazione funzionale al lavoro agile. La valutazione in termini di efficacia prevederà la rilevazione della qualità percepita sia in termini di benessere organizzativo, sia di customer satisfaction da parte dei fruitori del servizio erogato.

Al fine di rilevare la qualità percepita del lavoro agile, una apposita sezione in tal senso è stata introdotta nell'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo percepito dal personale dell'Ateneo collegata al Progetto Good Practice.

Da tale indagine, in una scala da 1 a 6, emerge una valutazione del personale compresa tra 4.02 e 4.80, valori leggermente inferiori rispetto a quelli registrati negli anni precedenti

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### *Consistenza del personale al 31 dicembre 2023*

Alla data del 31 dicembre 2023 la consistenza complessiva del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario (TAB) e CEL a tempo indeterminato e a tempo determinato è pari a 258 unità.

Nella distribuzione del personale, rispetto allo scorso anno, si segnala una riduzione nella categoria B che rappresenta il 14% del personale in servizio (vs 16% del 2022) e nella categoria D (29% vs 30% del 2022); di converso per la categoria C si registra un incremento (dal 45% al 47% del 2022) come per il personale dirigente (2% vs 1% del 2022). Invariata rispetto al 2022 la presenza del personale di categoria EP rappresenta il 4%. Il rapporto tra personale TAB e personale docente, pari a 0,92, risulta inferiore all'unità e in linea con il dato 2022 (0,92) e in riduzione rispetto al 2021 (1,01). Il 53,5% dei dipendenti è di sesso femminile, rispetto ad una percentuale è del 28,1% rilevabile nel personale docente (tabb 11, 12)

#### *Programmazione strategica delle risorse umane*

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale è stato predisposto in attuazione delle norme vigenti e, in primis, dell'art. 4 del d.lgs. 49/2012, secondo cui le Università, 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, predispongono piani triennali per la programmazione del reclutamento del personale, nel rispetto dei limiti previsti per le spese di personale e per le spese di indebitamento.

L'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale risponde altresì, alla necessità di dare at-



Sezione 3  
Organizzazione  
e capitale umano

**Tabella 11: Distribuzione del Personale tecnico amministrativo e bibliotecario per sesso e categoria**

Categoria	in servizio al 31/12/2022			in servizio al 31/12/2023		
	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE
<b>B</b>	26	14	<b>40</b>	23	14	<b>37</b>
<b>C</b>	52	63	<b>115</b>	57	64	<b>121</b>
<b>D</b>	45	32	<b>77</b>	46	29	<b>75</b>
<b>EP</b>	3	6	<b>9</b>	4	7	<b>11</b>
<b>Dirigenti</b>	0	3	<b>3</b>	0	4	<b>4</b>
<b>CEL</b>	7	2	<b>9</b>	7	2	<b>9</b>
<b>Totale</b>	<b>134</b>	<b>120</b>	<b>254</b>	<b>138</b>	<b>120</b>	<b>258</b>

**Tabella 12: Distribuzione del personale docente per sesso e fascia**

Ruolo	in servizio al 31/12/2022			in servizio al 31/12/2023		
	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE
<b>Ordinari</b>	14	54	<b>68</b>	12	66	<b>78</b>
<b>Straordinari</b>	0	1	<b>1</b>	0	0	<b>0</b>
<b>Associati</b>	26	64	<b>90</b>	35	73	<b>108</b>
<b>Ricercatori</b>	21	49	<b>70</b>	14	29	<b>43</b>
<b>RTDa</b>	1	4	<b>5</b>	7	20	<b>27</b>
<b>RTDb</b>	9	16	<b>25</b>	11	14	<b>35</b>
<b>Totale</b>	<b>71</b>	<b>188</b>	<b>259</b>	<b>79</b>	<b>202</b>	<b>281</b>

tuazione alle previsioni di cui agli artt. 6 e 6-ter del d.lgs. 165/2001, come novellati dall'art. 4 del d.lgs. 75/2017, configurandosi quale strumento funzionale all'attuazione dei principi costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

Nella direzione di valorizzazione delle risorse umane si inseriscono le "Linee programmatiche del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione" espresse in relazione al Piano nazionale

di ripresa e resilienza (PNRR).

Il ruolo centrale del capitale umano per lo sviluppo delle organizzazioni richiama la necessità di investimenti nel reclutamento e nella valorizzazione del capitale umano che permetteranno alle Università di rispondere in modo tempestivo e appropriato alle mutate esigenze del contesto esterno, solo laddove sia stata definita una strategia di reclutamento non solo finalizzata al reintegro ma allo sviluppo di nuove di competenze e di nuovi approcci.

### Sezione 3 Organizzazione e capitale umano

Il presente Piano, che si inserisce nella complessiva ed integrata attività di programmazione dell'Ateneo, si pone come rimodulazione del Piano dei fabbisogni 2023-2025 in coerenza con le linee strategiche del Piano triennale 2023-2025, i vincoli del quadro normativo vigente, del turnover derivante dalle cessazioni dal servizio prevedibili nonché dalle risorse finanziarie dell'Università.

Il presente Piano va inteso in una logica di programmazione triennale "a scorrimento" che assicura continuità essendo vincolante per l'anno di riferimento, ma oggetto di riesame ed eventuale rimodulazione per gli anni successivi. Ogni anno gli Organi di governo potranno infatti procedere ad allineare le azioni alle esigenze sopravvenute, all'effettiva disponibilità di risorse assunzionali, anche in relazione all'evoluzione di future cessazioni

personale in servizio, nonché ai vincoli normativi e finanziari fissati dalla normativa vigente.

Al fine di quantificare il fabbisogno nel triennio, anche con riferimento alle categorie, si è ritenuto opportuno proiettare il quadro delle cessazioni dal servizio per valutare l'evoluzione dell'organico dell'Ateneo.

#### **Variazioni stimate per cessazioni negli anni 2024-2026**

Nella tabella a seguire è evidenziata la consistenza del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario prevista, tenuto conto del personale in servizio al 31 dicembre 2023 e delle cessazioni per pensionamento o trasferimento in altra sede note/programmate alla medesima data, complessivamente fino al 2026.

**Tabella 13: Andamento della consistenza (C) del personale TAB a tempo indeterminato nelle categorie in servizio al 31/12/2023**

Ruolo	Consistenza al 31.12.2020	Consistenza al 31.12.2021	Consistenza al 31.12.2022	Consistenza al 31.12.2023	Consistenza al 31.12.2024	Consistenza al 31.12.2025	Consistenza 31.12.2026
<b>Dirigenti</b>	1	1	3	4	4	4	4
<b>EP</b>	9	9	9	11	10	9	8
<b>D</b>	82	81	77	75	73	70	68
<b>C</b>	123	119	115	121	118	117	114
<b>B</b>	43	42	40	37	35	32	28
<b>CEL</b>	9	9	9	9	8	7	7
<b>Totale</b>	<b>267</b>	<b>261</b>	<b>253</b>	<b>257</b>	<b>248</b>	<b>239</b>	<b>229</b>

In merito alla capacità di reintegro del personale in quiescenza o comunque uscito dai ruoli dell'Ateneo è stato solo in parte compensato dai nuovi ingressi, come evidente dalla tabella sull'evoluzione nel periodo 2020-2026. Nel periodo 2020-2023 il saldo è negativo ed è pari a -10 Unità (+3 dirigenti, -7D, e - 6B) ma è comunque inferiore a quello che attualmente è possibile prevedere nel 2026 quando raggiungerà il valore di -38 unità (+3 dirigenti, -1EP, -14D, -9C-15B e -2 CEL) in cui le perdite dei profili B e D che saranno più che raddoppiate.

Si evidenzia inoltre la carenza ulteriore di profili EP in quanto ben 8 settori hanno ancora posizioni vacanti. Per ciò che concerne le esigenze di competenze linguistiche adeguate a supportare il processo di internazionalizzazione e in particolare l'ingresso dell'Ateneo nell'Alleanza Europea EUT+, era già stata evidenziata nel PIAO 2023-2025 che prevedeva una procedura concorsuale di profili C di area amministrativa con elevate conoscenze della lingua inglese.

### Sezione 3 Organizzazione e capitale umano

Con l'intento di contemperare diverse esigenze si è ritenuto di dover procedere nel 2024 con la seguente programmazione, in parte rimodulata rispetto a quanto previsto nel PIAO 2023-2025

Rispetto a quanto previsto dal PIAO 2023-2025 in merito alle procedure concorsuali 2023, sono state espletate e concluse le procedure in corso e ad oggi risultano concluse le seguenti procedure concorsuali del Piano 2019-2021, fortemente rallentate a causa del Covid. In dettaglio: reclutamento di n. 1 Dirigente area amministrativa, reclutamento di n. 1 Dirigente area tecnica, n. 2 unità di personale di categoria EP area amministrativa gestionale, n. 2 unità di categoria EP area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati, n. 2 unità di categoria D area amministrativa gestionale, n. 2 unità di categoria D area tecnica, n. 2 unità di categoria C area amministrativa e n. 2 unità di categoria C area tecnica tecnico scientifica ed elaborazione dati.

Nel rispetto dell'art. 4 del d.lgs. 29 marzo 2012, n. 49, la programmazione relativa al Piano triennale dei fabbisogni di personale è realizzata assicurando la piena sostenibilità delle spese di personale nell'ambito di quanto previsto all'articolo 3 e nel rispetto dei limiti di cui agli articoli 5 e 7 dello stesso decreto legislativo (Indicatori PROPER).

Al fine di definire le risorse destinabili al piano di assunzioni, occorre tener presente che in base all'art. 66, comma 13-bis, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, il sistema delle università:

- può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente corrispondente al 100% a decorrere dal 2018,
- l'attribuzione a ciascuna università del contingente delle assunzioni è effettuata con decreto del MUR, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49 (integrato dal DPCM 31 dicembre 2014).
- l'UNICAS è tenuta al rispetto del piano di risanamento 2020-2029 in cui sono già "contabilizzate" le ulteriori economie che si generano dal "congelamento" del 50% delle risorse liberate dai pensionamenti.
- gli Organi di Governo dell'Ateneo hanno previsto di destinare un terzo dei punti organico disponibili al reclutamento del personale TAB.

Disponibilità punti organico 2024-2026

L'art. 1, commi 297-309, della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024", reca misure per il rilancio e la competitività del sistema della formazione superiore, in particolare al comma 297, lettere a) e b). Con D.M. del 6 maggio 2022, n. 445 (registrato dalla Corte dei conti il 31 maggio 2022, n. 1649) il MUR ha definito i criteri di riparto e di utilizzo delle risorse relative ai "Piani straordinari reclutamento personale universitario 2022-2026" ai sensi dell'art. 1, comma 297, lett. a), della L. 234/2021.

All'UNICAS sono stati assegnati con DM 445/2022 per la fase A con decorrenza 1° ottobre 2022 -31 ottobre 2024, 12 punti organico (P.O.) di cui un terzo, pari a 4 P.O. è stato assegnato con delibere degli organi di governo al reclutamento del personale TAB. Per la fase B con decorrenza 1° gennaio 2024 -31 ottobre 2025, le assegnazioni di 13 P.O. sono state formalizzate con DM 795/23. Sulla base delle determinazioni del Consiglio di amministrazione, un terzo sono destinate al reclutamento del personale TA, nella misura di 4,3 P.O. Non sono ancora state espresse in termini di P.O. organico le assegnazioni della fase C con decorrenza 1° gennaio 2025 - 31 ottobre 2026, ma dall'entità dello stanziamento previsto, è presumibile attendere un'assegnazione per l'Ateneo di ulteriori 0,65 P.O. destinati dagli Organi di Governo al Reclutamento del personale TAB.

Per ciò che concerne l'entità dei P.O. da turn over, destinati al reclutamento di personale TAB, anche in relazione alle riduzioni previste dal piano di rientro 2020-2029 e di accantonamenti pregressi, la disponibilità effettiva di 1.45 P.O. a valere su Turnover 2023 e residuo TO 2022.

Ciò premesso, per le assunzioni del personale TAB nel biennio 2024-2026 l'Ateneo ha la disponibilità di complessivi 8.01 PO: 4,33 P.O. del piano straordinario ex DM 795 (fase B), di 1.45 P.O. da turn over 2022-2023, di 0.4 P.O. (stima) Turn over 2024, 0,65 P.O del piano straordinario (Fase C) e 1,18 stima del TO 2025.

Ai fini della presente programmazione del personale TAB per il 2026 sono presi in considerazione

### Sezione 3 Organizzazione e capitale umano

i punti organico stimati sulla base del 50% delle cessazioni del personale TAB previste nel 2025. La presente programmazione potrà inoltre essere rimodulata e aggiornata alla luce delle assegnazioni del MUR dei punti organico effettivamente disponibili, a verifica sulla capienza del Fondo di salario accessorio.

Per le assunzioni del personale docente nel biennio 2024-2026 l'Ateneo ha avuto ex DM 795/23 Fase B la disponibilità di 8,7 P.O., di 2,9 P.O. da Turnover 2023 e residuo TO 2022, 3,8 P.O. su TO 2024 (di cui 2,8 P.O. già impegnati per reclutamento ex art 24 comma 3) e 3,4 P.O. su TO 2025 (di cui 2,2 già impegnati per reclutamento ex art 24 comma 3).

#### Strategia di copertura del fabbisogno

Sulla base delle necessità individuate dai Direttori di Dipartimento, il Rettore ha condiviso con il Collegio dei Direttori dei criteri per l'utilizzo degli 8 P.O. del Piano straordinario di cui al DM 445/22 e per 0,5 P.O. da turnover 2022 e 0,5 P.O. da turnover 2023 destinati al reclutamento del personale docente.

In base alla disponibilità di P.O. sono state programmate con delibera del CdA del 23 novembre 2022 procedure per complessivi 8,1 P.O. nel biennio 2023-2024. Tali procedure sono state espletate come da programmazione 2023-2024. La programmazione del reclutamento del personale docente è in corso di rimodulazione per il biennio 2024-2025 e di programmazione per il biennio 2025-2026.

**Tabella 14 – reclutamento docenti: utilizzo PO ex PIAO 2023-2025**

Tipologia	2023-2024	2024-2025
Professori prima fascia	4.8	4.2
Professori seconda fascia	1.8	1.4
Ricercatori TDB	1.5	2
<b>Totale</b>	<b>8.1</b>	<b>7.6</b>

Relativamente al personale tecnico amministrativo, l'Ateneo prosegue nella scelta di investire risorse per potenziare l'erogazione di servizi destinati agli studenti e di supporto alla didattica e alla ricerca e per reclutare nuove professionalità utili a rispondere ai crescenti bisogni di competenze innovative per il miglioramento della performance di Ateneo.

Com'è noto negli ultimi anni il personale docente e ricercatore ha potuto contare su piani straordinari di reclutamento, mentre le assunzioni del personale TAB sono state ancorate al blocco previsto dalla normativa in materia di turnover del personale delle Università e del piano di risanamento di Ateneo. Questa impossibilità di programmare per anni il reclutamento di personale TAB ha portato ad una situazione di disequilibrio anche organizzativa. Il tasso di crescita dei volumi di attività, costantemente superiore a quello di crescita della consi-

stenza dell'organico, evidenzia l'inadeguatezza del solo turnover rispetto ai carichi di lavoro.

Con il Piano straordinario regolamentato dal DM 445/22 (fase A) e con il DM 795/23 (fase B) è stata avviata una specifica attività di reclutamento del personale TAB tenendo conto della necessità di reintegrare le figure professionali venute meno a causa delle cessazioni intervenute, ma al contempo di potenziare gli ambiti di sviluppo strategico dell'Ateneo.

Tenuto conto di quanto sopra, il fabbisogno di personale dirigente e TAB nel triennio è destinato a realizzare le seguenti finalità utilizzando alternativamente i punti organico disponibili e le risorse di cui all'art. 1, comma 297, lett. a) e b) della Legge 30 dicembre 2021, n. 234:

a) contribuire al reintegro del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (PTAB) non più

### Sezione 3 Organizzazione e capitale umano

afferente all'organico dell'Università;

**b)** sostenere la piena operatività del piano di riorganizzazione di cui al DD 31 marzo 2023, n.255;

**c)** contribuire all'adeguamento di competenze del PTAB sulla base di nuove esigenze professionali finalizzate al raggiungimento di obiettivi strategici, con particolare riferimento a:

- competenze linguistiche richieste dal crescente processo di 'internazionalizzazione e dalla recente partecipazione all'Alleanza europea EUT+;
- competenze digitali richieste dal processo di transizione digitale e dai progetti PNRR;

**d)** valorizzare le risorse interne attraverso l'attivazione di procedure comparative interne per la copertura di più elevati fabbisogni professionali basata sui parametri di cui all'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, come modificato dal decreto-legge n. 80/2021, convertito con legge n. 113/2021.

Per quanto riguarda la programmazione del personale disabile e di personale appartenente alle categorie protette di cui alle quote d'obbligo della Legge 68/99 e di personale di cui alla Legge n. 6/2018 (7% per le categorie disabili e 1% per le categorie protette), in caso di scoperture, saranno avviate specifiche selezioni alla luce delle novità normative.

Al 31 dicembre 2023, tenuto conto degli esiti delle procedure concorsuali concluse, con relativi scorrimenti di graduatorie, risultano stati utilizzati 4

P.O. (rif. DM 445/2022), e anticipati 1,30 P.O ex DM 795/23.

Rispetto alle procedure programmate nel PIAO 2023-2025 si è ritenuto di:

- non procedere all'attivazione di una sesta area, anche in considerazione del reintegro in servizio del Dirigente in aspettativa. L'attuale organico dirigenti è sostenibile in termini di salario accessorio e completo rispetto al numero medio di dirigenti in servizio presso ateneo con un numero di dipendenti inferiore a 1000 (rif. Nota MUR 12441/2023);
- attendere l'entrata in vigore del CCNL per l'attivazione delle procedure PEV che risultano confermate nel 2024 seppur con una diversa articolazione.

Per la programmazione triennale (2024-2026) sono disponibili 8.01 Punti Organico di cui:

- 1,45 Punti Organico a valere sulle disponibilità del Turn Over da cessazioni 2021-2022
- 4,33 Punti Organico per la fase B del piano straordinario per il reclutamento del personale TAB
- 2,23 Punti Organico (stima) a valere sulla fase C del piano straordinario Piano Turn Over 2024-2025

Tutte le procedure sono subordinate alla verifica annuale della consistenza del fondo salario accessorio.

Alla luce dei punti organico disponibili sarà possibile quindi procedere alla seguente programmazione del triennio (2024-2026)

CATEGORIA	N.	PEV	CONCORSO/SCORRIMENTO	PO
B3	6	-	6	1,2
C (*)	18	6	12	3,3
D	8	4	4	1,4
EP	7	6	1	2,12
<b>Totale</b>	<b>39</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>8,02</b>

(\*) le prese di servizio di n. 5 posizioni C sono state anticipate a dicembre 2023

### Sezione 3 Organizzazione e capitale umano

Tali misure consentiranno il reclutamento di:

- 6 nuove unità esterne nella categoria B3;
- 12 nuove unità esterne nella categoria C;
- 4 nuove unità esterne nella categoria D;
- 1 nuove unità esterne nella categoria EP;

Il numero delle PEV EP è stato generato dal reclutamento di 5 unità nel biennio 2022-2023 e di una ulteriore unità nel 2025. In termini di P.O., per il reclutamento di EP è stato previsto l'utilizzo di 0,56 PO per ciascuna unità esterna, includendo come

da indicazioni ministeriali del DM 795/2023 e l'accantonamento di 0,16 PO per il reintegro del fondo salario accessorio degli EP interni. Tali procedure di reclutamento previste nel triennio hanno consentito di individuare un numero massimo di procedure di valorizzazione del personale interno ( lett. d) fino al limite massimo del 50% dei posti disponibili nel rispetto dell'art. 52 comma 1-bis del Dlgs 165/2001.

Alla luce di quanto premesso, si riporta di seguito il Piano di reclutamento 2024-2026.

ANNO	N.	CATEGORIA	P.O.	CAUSALE	COPERTURA
2023	3	CA	0,75	Reintegro per cessazioni e reclutamento nuove competenze	Concorso/ Scorrimento graduatoria
2023	2	CT	0,5	Reintegro per cessazioni	Concorso
2024	4	B	0,8	Reintegro per cessazioni e reclutamento nuove competenze	Concorso
2024	3	CA	0,75	Reintegro per cessazioni e reclutamento nuove competenze	Concorso
2024	4	CA	0,2	Valorizzazione lett. d)	PEV
2024	2	CT	0,5	Reintegro per cessazioni e reclutamento nuove competenze	Concorso
2024	1	CT	0,05	Valorizzazione lett. d)	PEV
2024	2	DA	0,6	Reintegro per cessazioni e reclutamento nuove competenze	Concorso
2024	3	DA	0,15	Valorizzazione lett. d)	PEV
2024	1	DT	0,05	Valorizzazione lett. d)	PEV
2024	5	EP	1,3	Valorizzazione lett. d)	PEV
2025	2	DA	0,6	Reintegro per cessazioni e reclutamento nuove competenze	Concorso
2025	1	EP	0,56	Posizioni vacanti (biblioteca)	Concorso
2025	2	CA	0,5	Reintegro per cessazioni e reclutamento nuove competenze	Concorso
2025	1	CA	0,05	Valorizzazione lett. d)	PEV
2026	1	EP	0,26	Valorizzazione lett. d)	PEV
2026	2	B	0,4	Reintegro per cessazioni e reclutamento nuove competenze	Concorso

### Sezione 3 Organizzazione e capitale umano

Nel corso del triennio saranno altresì effettuate mobilità interne e rotazioni ordinarie ai sensi della Legge n. 190/2012. Nel 2023 sono inoltre state effettuate 21 rotazioni funzionali di personale TAB: 3 categoria EP, 6 cat. D, 11 categoria C e 1 categoria B.

#### Monitoraggio assunzioni obbligatorie

Ai sensi degli artt. 35 e 39 del d.lgs. 165/2001, s.m.i., le Università sono tenute all'assolvimento degli obblighi previsti dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" e, pertanto, garantisce l'assunzione di lavoratori disabili (art. 3, L. 68/1999) ovvero appartenenti alle categorie protette (art. 18, L. 68/1999), nella misura del 7% dei lavoratori occupati.

Quanto alle modalità di determinazione della base del computo ed alla conseguente quantificazione della quota d'obbligo, l'Ateneo si attiene alle linee guida fornite dal Ministro per la Pubblica Amministrazione con Direttiva n. 1/2019.

A seguito del monitoraggio sull'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, effettuato ex art. 39-quadro, d.lgs. 165/2001, s.m.i., nel mese di gennaio 2023,

si rileva che non risultano scoperture con riferimento all'anno 2023.

#### 3.3.1 La formazione del personale

L'importanza della formazione per l'Ateneo rappresenta un aspetto di grande attualità. In fase di ripresa e sviluppo, sempre più spesso infatti è posta come tema chiave per il futuro del Paese e della Pubblica amministrazione stessa. Sono le persone, infatti, il fulcro non solo del PNRR, ma di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese.

La formazione assume, dunque, il ruolo di leva strategica di gestione delle risorse umane per una nuova pubblica amministrazione. La valenza della formazione è, infatti, duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli dipendenti e rafforza strutturalmente l'amministrazione nella prospettiva di miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti agli studenti e al territorio.

Nel corso del 2023 sono state svolte le attività formative di seguito indicate e ogni dipendente ha in media partecipato a 3 incontri formativi per un totale di 294 ore di formazione complessive.

CORSO DI FORMAZIONE	DOCENZA	PARTECIPANTI
Formazione obbligatoria per personale neo assunto	Docente interno Responsabile Settore Sicurezza	8
Primo accesso TITULUS per personale neo assunto	Docente interno Responsabile Ufficio Protocollo e Conservazione documenti elettronici	8
Workshop sulla salute e sicurezza delle università	Tempo Innovation Source	1
Formazione obbligatoria addetti primo soccorso ed operatori BLS e PBLSD (1° Ciclo)	C.S.E. Formazione	21
Formazione obbligatoria addetti primo soccorso ed operatori BLS e PBLSD (2° Ciclo)	C.S.E. Formazione	26
Formazione obbligatoria addetti primo soccorso ed operatori BLS e PBLSD (3° Ciclo)	C.S.E. Formazione	21
Formazione obbligatoria addetti antincendio attività a rischio elevato (1° Ciclo)	CRESCO Formazione e Consulenza srl	24
Formazione obbligatoria addetti antincendio attività a rischio elevato (2° Ciclo)	CRESCO Formazione e Consulenza srl	20

Sezione 3  
Organizzazione  
e capitale umano

CORSO DI FORMAZIONE	DOCENZA	PARTECIPANTI
Formazione obbligatoria addetti antincendio attività a rischio elevato (3° Ciclo)	CRESCO Formazione e Consulenza srl	22
La Riforma Cartabia del processo civile: Le novità e le modifiche rilevanti per la gestione del contenzioso civile	Diritto Italia srl	3
Comportamenti corruttivi nel processo acquisti e tecniche di prevenzione	Prof.ssa Daniela Bolognino	24
Il nuovo Codice dei contratti pubblici	Mediaconsult srl	10
Il Responsabile del Procedimento Amministrativo	Gazzetta Amministrativa	46
Obblighi di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. 33/2013: tipologia di atti da pubblicare, modalità di pubblicazione e rapporti con la normativa sulla <i>privacy</i>	Prof. Michele Iaselli	48
Formazione sulle nuove competenze digitali per le Pubbliche Amministrazioni ( <i>Syllabus</i> )	FormezPA	3
SYLLABUS – Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni	Dipartimento Funzione Pubblica	190
L'accesso al lavoro pubblico alla luce del Portale unico del reclutamento "inPA"	Pacademy/Psychometrics Srl	2
La creazione del valore pubblico attraverso il PIAO	FormezPA	17
Il nuovo Codice dei contratti pubblici: D.Lgs. 31/03/2023, n. 36 in attuazione dell'art. 1 della legge 20/06/2022, n. 78 recante Delega al Governo in materia di contratti pubblici	Dott.ssa Anna Vigorito	36
Intervento di <i>coaching</i> per il personale UNICAS	Prof. Pierluigi Diotaiuti	25
Formazione sui due volti della lotta alle discriminazioni nel linguaggio: il corretto linguaggio di genere e il discorso d'odio nelle sue varie forme	Prof.ssa Fiorenza Taricone	39
11ª Edizione del seminario Censis dedicato alla comunicazione online delle università italiane	CENSIS	3
Competenze linguistiche – corsi di lingua inglese livello base / intermedio / avanzato	Piattaforma CAPTURATOR	108
Internazionalizzazione dell'offerta formativa	Fondazione CRUI	1
Ruolo del personale TAB nell'AQ	Prof. Alfredo Squarzoni	72
Progettazione e gestione dei corsi di studio con i requisiti AVA3	Fondazione CRUI	1
Analisi dei fabbisogni e reclutamento del personale	Format Srl	2
Formazione sulla legislazione antidiscriminatoria dell'Unione Europea e il Codice sulla parità di trattamento italiano	Prof.ssa Susanna Fortunato	25
Il PIAO: la programmazione integrata per la creazione di Valore Pubblico	SNA	1



### Sezione 3 Organizzazione e capitale umano

CORSO DI FORMAZIONE	DOCENZA	PARTECIPANTI
Formazione sul pensiero politico e sulla questione femminile: le origini e gli sviluppi	Prof.ssa Fiorenza Taricone	26
<i>Horizon Europe</i> – Ricerca di eccellenza	APRE	30
L'impatto in <i>Horizon Europe</i>	APRE	6
Gestione e rendicontazione Progetti PNRR	dott.ssa Luisa Azzolini	20

Per realizzare efficacemente gli obiettivi formativi sono state differenziate le modalità di realizzazione dei percorsi formativi: alle attività in presenza si sono affiancati percorsi online e incontri in modalità videoconferenza.

Particolare attenzione è stata riservata alla formazione del personale che ricopre posizioni organizzative di responsabilità, con particolare riferimento ai Dirigenti (Direttori di Area) e Responsabili di Settore e di Ufficio. Nel mese di marzo 2023 l'Ateneo ha affrontato un percorso di revisione dell'organizzazione delle strutture tecnico-amministrativo e, attraverso percorsi formativi progettati ad hoc, sono stati forniti al personale con responsabilità strumenti e metodologie per affrontare le nuove richieste organizzative.

#### ADESIONE AL PROGETTO SYLLABUS

Nel mese di giugno 2023, l'Ateneo ha aderito al progetto *Syllabus* promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica per lo sviluppo delle competenze digitali nella Pubblica Amministrazione.

Syllabus descrive l'insieme minimo delle cono-

scenze e abilità che ogni dipendente pubblico, non specialista IT, dovrebbe possedere per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione ed è basato su undici competenze organizzate in cinque aree tematiche e tre livelli di padronanza.

Con la collaborazione del Centro di Ateneo per i Servizi Informatici (CASI), attraverso la piattaforma per l'*assessment*, i dipendenti hanno sostenuto un test a risposta chiusa e visualizzato il livello di padronanza raggiunto (base, intermedio o avanzato). Al termine dell'*assessment*, al dipendente sono stati suggeriti i moduli formativi più appropriati per colmare le lacune rilevate e aumentare il proprio livello di padronanza, a partire da un catalogo di moduli formativi erogati in modalità *e-learning*.

Hanno effettuato l'accesso alla piattaforma n. 190 dipendenti sui 243 abilitati, per una percentuale pari al 78% del personale TAB in servizio.

Di seguito l'elenco dei percorsi iniziati e conclusi con il numero di dipendenti che hanno portato a compimento ciascun corso e i livelli raggiunti dal personale:

Competenza	Abilitati			Percorsi iniziati				Percorsi conclusi	
	Abilitati	Registrati							
Gestire dati, informazioni e contenuti digitali	243	190	78,19%	48	19,75%	70	28,81%		
Produrre, valutare e gestire documenti informatici	243	190	78,19%	31	12,76%	47	19,34%		
Conoscere gli Open Data	243	190	78,19%	17	7,00%	48	19,75%		
Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione	243	190	78,19%	14	5,76%	51	20,99%		
Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA	243	190	78,19%	18	7,41%	40	16,46%		
Proteggere i dispositivi	243	190	78,19%	24	9,88%	53	21,81%		

Sezione 3  
Organizzazione  
e capitale umano

Competenza	Abilitati	Registrati	Percorsi iniziati	Percorsi conclusi
Proteggere i dati personali e la privacy	243	190 78,19%	13 5,35%	47 19,34%
Conoscere l'identità digitale	243	190 78,19%	11 4,53%	50 20,58%
Erogare servizi on-line	243	190 78,19%	16 6,58%	42 17,28%
Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale	243	190 78,19%	26 10,70%	38 15,64%
Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale	243	190 78,19%	10 4,12%	41 16,87%

Competenza	Discenti con livello iniziale		Discenti che hanno superato il livello	
<b>Gestire dati, informazioni e contenuti digitali</b>				
Avanzato	<b>21</b>	17,80%	<b>0</b>	0,00%
Base	<b>5</b>	4,24%	<b>11</b>	9,32%
Intermedio	<b>7</b>	5,93%	<b>12</b>	10,17%
Nessuna competenza	<b>25</b>	21,19%	<b>37</b>	31,36%
<b>Produrre, valutare e gestire documenti informatici</b>				
Avanzato	<b>12</b>	15,38%	<b>0</b>	0,00%
Base	<b>6</b>	7,69%	<b>15</b>	19,23%
Intermedio	<b>2</b>	2,56%	<b>8</b>	10,26%
Nessuna competenza	<b>10</b>	12,82%	<b>25</b>	32,05%
<b>Conoscere gli Open Data</b>				
Avanzato	<b>8</b>	12,70%	<b>0</b>	0,00%
Base	<b>3</b>	4,76%	<b>14</b>	22,22%
Intermedio	<b>2</b>	3,17%	<b>4</b>	6,35%
Nessuna competenza	<b>7</b>	11,11%	<b>25</b>	39,68%
<b>Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione</b>				
Avanzato	<b>26</b>	40,00%	<b>0</b>	0,00%
Base	<b>7</b>	10,77%	<b>19</b>	29,23%
Intermedio	<b>1</b>	1,54%	<b>6</b>	9,23%
Nessuna competenza	<b>1</b>	1,54%	<b>5</b>	7,69%
<b>Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA</b>				
Avanzato	<b>13</b>	22,41%	<b>0</b>	0,00%
Base	<b>5</b>	8,62%	<b>11</b>	18,97%
Intermedio	<b>2</b>	3,45%	<b>8</b>	13,79%
Nessuna competenza	<b>7</b>	12,07%	<b>12</b>	20,69%

Sezione 3  
Organizzazione  
e capitale umano

Competenza	Discenti con livello iniziale		Discenti che hanno superato il livello	
<b>Proteggere i dispositivi</b>				
Avanzato	16	20,78%	0	0,00%
Base	8	10,39%	14	18,18%
Intermedio	7	9,09%	19	24,68%
Nessuna competenza	4	5,19%	9	11,69%
<b>Proteggere i dati personali e la privacy</b>				
Avanzato	13	21,67%	0	0,00%
Base	3	5,00%	8	13,33%
Intermedio	3	5,00%	10	16,67%
Nessuna competenza	5	8,33%	18	30,00%
<b>Conoscere l'identità digitale</b>				
Avanzato	14	22,95%	0	0,00%
Base	5	8,20%	24	39,34%
Intermedio	1	1,64%	5	8,20%
Nessuna competenza	1	1,64%	11	18,03%
<b>Erogare servizi on-line</b>				
Avanzato	16	27,59%	0	0,00%
Base	7	12,07%	14	24,14%
Intermedio	2	3,45%	5	8,62%
Nessuna competenza	4	6,90%	10	17,24%
<b>Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale</b>				
Avanzato	6	9,38%	0	0,00%
Base	6	9,38%	11	17,19%
Intermedio	5	7,81%	15	23,44%
Nessuna competenza	8	12,50%	13	20,31%
<b>Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale</b>				
Avanzato	16	31,37%	0	0,00%
Base	6	11,76%	7	13,73%
Intermedio	2	3,92%	8	15,69%
Nessuna competenza	1	1,96%	11	21,57%

### Sezione 3 Organizzazione e capitale umano

#### Utilizzo piattaforma Capturator

Relativamente alle competenze linguistiche, l'Amministrazione, in collaborazione con il Centro di Ateneo per i Servizi Informatici (CASI), ha proposto al personale UNICAS l'utilizzo della piattaforma CAPTURATOR, una piattaforma web di auto-apprendimento e autovalutazione per la conoscenza delle lingue straniere, nello specifico della lingua inglese, già destinata agli studenti dell'Ateneo.

Accedendo con le proprie credenziali, la piattaforma permette ai dipendenti di visualizzare i corsi disponibili e di usufruire del supporto per esercitarsi nella lingua inglese.

I dipendenti che hanno aderito all'iniziativa formativa sono 107, 73 dei quali hanno effettuato il test di posizionamento iniziale e 34 si sono invece assoggettati al livello A1.

#### Le attività di programmazione 2024

Al fine di ottimizzare i risultati di queste attività diventano quindi centrali la definizione dei profili professionali e delle relative competenze, la riforma dei percorsi di carriera e la formazione differenziata per target di riferimento.

In ambito universitario, peraltro, il Contratto Nazionale del lavoro già prevedeva la formazione professionale continua del personale come strumento fondamentale per la crescita e per l'innalzamento del livello qualitativo dei servizi prestati dalle Amministrazioni e tale aspetto è stato ampiamente recepito nello Statuto dell'UNICAS e del Lazio Meridionale.

Formare il personale oggi significa sostenere le priorità strategiche di Ateneo e, soprattutto, cimentarsi con modalità innovative e contenuti diversi, di una varietà tale che non ha pari negli ultimi anni. Più in generale la formazione è lo strumento 'principe' per il supporto ai processi di cambiamento poiché, agendo sull'intera organizzazione e sulla sua cultura, ne promuove una costante crescita ponendosi come leva fondamentale per lo sviluppo organizzativo e per l'innovazione.

La pianificazione delle attività formative per l'anno 2024 tenderà, come nel precedente anno, a coinvolgere il maggior numero di personale delle varie aree professionali nelle quali è inquadrato il personale

tecnico amministrativo e bibliotecario dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale.

A partire dal 2022, l'Ateneo ha adottato un piano triennale formativo a scorrimento che prevede l'aggiornamento annuale delle iniziative avviate e delle nuove proposte.

Il Piano formativo 2024 si inserisce, pertanto, nella più ampia programmazione triennale 2022-2024. Alcuni percorsi già avviati nel 2023, per loro stessa natura e per esigenze organizzative connesse, si completeranno nel 2024.

In questo scenario il Piano, per essere efficace, si pone obiettivi sia in termini di estensione che di pari opportunità e qualità, che possono essere sinteticamente individuati nei seguenti aspetti:

- rafforzare le competenze fondamentali per lo sviluppo e la realizzazione di servizi necessari al perseguimento delle strategie dell'Ateneo;
- valorizzare le risorse umane e le relative professionalità, mediante una formazione finalizzata al perseguimento di elevati standard di qualità, di produttività e di efficienza;
- sostenere la revisione e la reingegnerizzazione dei processi sviluppando le nuove e necessarie competenze;
- garantire l'acquisizione di competenze specialistiche, con riferimento alle diverse aree professionali e ai particolari ambiti lavorativi;
- migliorare le competenze trasversali per favorire il benessere organizzativo del personale TAB, all'interno di un sistema organizzativo complesso in continua evoluzione;
- garantire l'aggiornamento in relazione all'evoluzione del quadro normativo e regolamentare;
- diffondere la cultura del servizio, della qualità e della lotta a qualsiasi tipo di discriminazione;
- garantire la formazione ed informazione in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- assicurare la formazione del personale operante in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- garantire la formazione ed informazione in tema di protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali;
- garantire la formazione in tema di sviluppo sostenibile e sugli scenari di impatto organizzativo.

### Sezione 3 Organizzazione e capitale umano

L'Ateneo ritiene, inoltre, che il lavoro agile possa essere una modalità stabile di prestazione lavorativa capace di conciliare le esigenze di vita e lavoro, pur salvaguardando standard di servizi adeguati all'utenza. In tal senso verranno progettati percorsi formativi per garantire a tutti i fruitori del lavoro agile pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro e nell'arricchimento del proprio bagaglio professionale, nonché al fine di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione e partecipazione dei lavoratori.

Con l'obiettivo di concorrere al miglioramento dei servizi a supporto delle finalità istituzionali dell'Ateneo, l'Area Risorse Umane provvede alla progettazione, programmazione ed erogazione di interventi di formazione per il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario attraverso la rilevazione ed analisi di bisogni formativi, l'organizzazione ed il coordinamento degli interventi definiti nel Piano formativo. Pertanto, al fine di elaborare un piano formativo adeguatamente rispondente ai bisogni di crescita dei singoli dipendenti e dell'intera organizzazione, è stata effettuata un'analisi dei fabbisogni formativi del personale.

Per la determinazione del Piano della Formazione è stata avviata una survey ad hoc finalizzata a verificare le esigenze formative necessarie per l'aggiornamento di competenze e professionalità dei dipendenti. Le istanze delle strutture interpellate sono state vagliate dall'Area Risorse Umane e recepite nell'ambito della progettazione dell'attività formativa, tenendo conto delle complessive esigenze formative dell'Ateneo e della fattibilità e sostenibilità economica.

Nel quadro delle competenze tecniche e trasversali in riferimento agli ambiti strategici di Ateneo nonché all'analisi dei fabbisogni espressi emerge come i principali obiettivi per orientare la progettazione e la realizzazione degli interventi formativi per il 2024 sono rivolti allo sviluppo e al consolidamento dei seguenti percorsi:

- organizzare la formazione richiesta dal Responsabile Trasparenza e Anticorruzione di Ateneo per una sempre maggiore diffusione delle tematiche legate all'anticorruzione e alla legalità anche con riferimento alla gestione dei contratti

pubblici e rendicontazione dei finanziamenti del PNRR;

- organizzare la formazione per una sempre maggiore sicurezza informatica e protezione dei dati;
- aggiornare e potenziare le competenze in materia di offerta formativa anche nell'ottica di rafforzare l'internazionalizzazione;
- sviluppare e potenziare le competenze in materia di organizzazione del lavoro e gestione delle risorse umane, anche con riferimento a nuovi modelli organizzativi e cambiamenti culturali;
- aggiornare la formazione richiesta al fine di potenziare le competenze in materia di contratti e appalti;
- potenziare le competenze del personale bibliotecario tramite l'organizzazione della formazione richiesta in ambito biblioteconomico;
- rafforzare le competenze linguistiche del personale, in particolare con riferimento all'apprendimento della lingua inglese già avviata nel corso dei precedenti anni. Tanto al fine di continuare a favorire l'innalzamento della formazione della lingua inglese per tutto il personale tecnico amministrativo e bibliotecario che necessita di un adeguato livello di conoscenza di detta lingua nelle sue attività lavorative e di elevare il livello di professionalizzazione del PTAB tramite il rafforzamento delle competenze linguistiche coerentemente con le mansioni assegnate;
- aggiornare e potenziare le competenze informatiche e digitali di Ateneo, a sostegno della trasformazione digitale e di opportunità di evoluzione, tramite il Progetto *Syllabus*;
- assicurare una formazione specifica sull'utilizzo degli applicativi CSA, GOMP, Easy, piattaforme di lavoro, costruzione e gestione del sito web, utilizzo pacchetto Office;
- assicurare l'aggiornamento professionale del Responsabile Unico del Procedimento previsto dall'art. 7, comma 7 bis, della legge 120/2020 (decreto semplificazioni) con l'obiettivo di accrescere le competenze e le capacità operative delle stazioni appaltanti e delle centrali di committenza nella gestione delle procedure di affidamento e esecuzione dei contratti pubblici;
- organizzare la formazione richiesta dalle figu-

### Sezione 3 Organizzazione e capitale umano

re competenti in materia di benessere, sviluppo sostenibile, pari opportunità e welfare al fine di diffondere una cultura innovativa per il miglioramento dello stile di vita lavorativa, della conciliazione dei tempi vita-lavoro, dell'uguaglianza tra uomo-donna e della valorizzazione delle differenze di genere;

- mantenere costantemente aggiornate le competenze tecniche specifiche dei diversi ambiti professionali, dalla formazione specifica di settore all'aggiornamento sull'utilizzo di procedure e applicativi di Ateneo.

Per l'anno 2024, pertanto, saranno implementati i suddetti percorsi formativi specifici così come saranno sviluppati corsi destinati ad implementare le conoscenze sulle recenti normative nei diversi ambiti delle aree amministrativa, giuridica ed economica, ad iniziative destinate al miglioramento delle capacità comunicative interpersonali e di relazione. Proseguirà, inoltre, con cadenza periodica ed in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione dell'Ateneo, la formazione in materia di sicurezza sul lavoro, con la realizzazione di specifiche attività di formazione e/o di aggiornamento.

Al fine di adeguare costantemente i progetti formativi all'evoluzione del quadro normativo e organizzativo, sarà tenuto un costante dialogo con i Direttori di Area e i Responsabili di Struttura e saranno valutate con attenzione tutte le richieste di formazione che perverranno all'Area Risorse Umane – Ufficio Formazione.

La formazione esterna sarà autorizzata limitatamente ad argomenti troppo specialistici per essere realizzati in sede e che coinvolgono un limitato numero di persone. Le richieste di formazione esterna, proposte dai Responsabili di Struttura, saranno accolte, nei limiti del budget assegnato, per la partecipazione ad attività formative indispensabili per l'aggiornamento delle competenze del personale e il miglioramento della qualità dei servizi.

L'Ateneo, inoltre, si è accreditato sulla piattaforma SOL della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e, pertanto, sarà considerata l'offerta formativa della Scuola secondo il calendario pubblicato e sulla base delle esigenze dell'Amministrazione.

La programmazione delle attività formative per l'anno 2024 è di seguito riportata:

#### AMBITI FORMATIVI

##### 1. GIURIDICO AMMINISTRATIVO

La redazione degli atti amministrativi

##### obiettivo

Sviluppo delle competenze e del lessico per redigere atti amministrativi efficaci e meno burocratizzati

##### destinatari

Personale amministrativo

##### programmazione

Proposto nel 2023 e riprogrammato nel 2024

Il Responsabile Unico del Procedimento

Definizione e sviluppo delle competenze del RUP e dei relativi adempimenti che gli competono

Personale tecnico amministrativo che riveste il ruolo di RUP in Ateneo

Proposto nel 2023 e riprogrammato nel 2024

Nuovo Contratto Nazionale di Lavoro

Approfondimento sui contenuti del Contratto collettivo nazionale di lavoro triennio 2019/2021 – Comparto Istruzione e Ricerca

Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario

Proposto nel 2023 e riprogrammato nel 2024

Sezione 3  
Organizzazione  
e capitale umano

Il sistema di AQ di Ateneo	Finalizzato a consolidare il processo di assicurazione della Qualità di Ateneo	Personale delle strutture coinvolte nel processo	Erogato nel 2023 e riprogrammato per l'anno 2024
Internazionalizzazione	Corsi finalizzati a sostenere lo sviluppo delle strutture amministrative di Ateneo a vocazione internazionale	Centro Rapporti Internazionali, CUORI, Biblioteche, Segreterie studenti e altre strutture interessate	Proposto nel 2023 e riprogrammato nel 2024
<i>Horizon Europe</i>	Formazione del personale per la gestione dei progetti nell'ambito del nuovo programma quadro di Ricerca ed Innovazione della EC (2021-2027)	Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario coinvolto nell'attività a supporto della ricerca	Erogato nel 2023 e riprogrammato per l'anno 2024
Percorso di orientamento e conoscenza delle attività di Ateneo	Formazione continua	Neo assunti	Attività ricorrente
<b>2. GIURIDICO E SPECIALISTICO</b>			
<i>Smartworking</i>	Approfondimento normativo in materia di lavoro agile per la definizione di prassi di Ateneo	Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario	Proposto nel 2023 e riprogrammato nel 2024 a quadro normativo definito
Nuovo processo civile e amministrativo	Formazione specifica	Personale Area Legale e altre strutture interessate	2024
Il nuovo Codice degli appalti	Aggiornamento normativo	Personale Area Legale, Area Tecnica e Contrattuale, Dipartimenti e altre strutture coinvolte nel processo	Erogato nel 2023 e riprogrammato per l'anno 2024
Il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)	Progetto SYLLABUS Aggiornamento normativo	Personale Area Legale, Area Tecnica e Contrattuale, Dipartimenti e altre strutture coinvolte nel processo	Erogato nel 2023 e riprogrammato per l'anno 2024
La costituzione del Fondo salario accessorio del personale TAB	Formazione specifica	Personale coinvolto nel processo	2024
Utilizzo MEPA	Formazione specifica per procedere su MEPA	Personale Area Economico Finanziaria, Area Tecnica e Contrattuale, Dipartimenti e altre strutture interessate	Proposto nel 2023 e riprogrammato nel 2024

Sezione 3  
Organizzazione  
e capitale umano

<b>3. PRIVACY ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA</b>			
Formazione obbligatoria	Formazione continua in materia di prevenzione della corruzione per neo-assunti	Personale TAB neo assunto (dirigenti, capi settore; responsabili amministrativi dipartimenti; responsabili centri di servizio, dipendenti di cat. D e personale attivamente coinvolto nelle procedure concorsuali)	attività ricorrente
Anticorruzione: gestione dei contratti pubblici e rendicontazione dei finanziamenti del PNRR	Prevenzione della corruzione nelle Università	PTAB coinvolto nei processi	2024
Formazione specifica in tema di "Comportamenti corruttivi nel processo acquisti e tecniche di prevenzione"	Prevenzione della corruzione nelle Università	Dirigenti, Capi Settore, Responsabili Amministrativi Dipartimenti, Capi Ufficio, Personale individuato dai Responsabili delle Strutture	Proposto nel 2023 e riprogrammato nel 2024
Codice di comportamento e casi di conflitto di interessi, con particolare riferimento alle procedure degli appalti pubblici	Approfondimento normativo in materia di conflitto di interessi	PTAB	Proposto nel 2023 e riprogrammato nel 2024
Segnalazione delle condotte illecite - <i>whistleblowing</i>	Analizzare la normativa in vigore in tema di <i>whistleblowing</i>	PTAB	Proposto nel 2023 e riprogrammato nel 2024
Norme in materia di accesso/privacy	Aggiornamento normativo in materia di accesso/privacy	PTAB	2024
<b>4. INFORMATICO</b>			
I nuovi processi digitali nella Pubblica Amministrazione	Progetto SYLLABUS Nuove competenze per la Pubblica Amministrazione	PTAB	Erogato nel 2023 e riprogrammato per l'anno 2024
Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA	Progetto SYLLABUS Potenziare la consapevolezza in materia di cybersicurezza nel contesto della Pubblica Amministrazione	Personale coinvolto nel processo	2024



Sezione 3  
Organizzazione  
e capitale umano

Strumenti di collaborazione per il lavoro	Formazione sull'utilizzo dei software CSA, GOMP, Easy, piattaforme di lavoro, la costruzione e gestione del sito web, l'utilizzo pacchetto Office (corso base e avanzato)	PTAB	2024
Utilizzo di Google workspace	Interattività e <i>team working</i>	PTAB	Proposto nel 2023 e riprogrammato nel 2024
GOMP: procedure avanzate, query su Gomp	Consolidamento competenze	Personale Ufficio Programmazione Dati e Statistiche	2024
Utilizzo di Google Form e Google Publisher	Consolidamento delle competenze al fine di digitalizzare tutti i processi di compilazione, consegna, approvazione ed archiviazione modulistica varia	PTAB	2024
<b>5. SICUREZZA</b>			
Formazione obbligatoria	Aggiornamento per coordinatore della sicurezza sui cantieri	Personale Area Tecnica	2024
Formazione obbligatoria	Aggiornamento RSPP	Personale Area Tecnica	2024
Formazione obbligatoria	Aggiornamento RLS	Destinato agli RLS	2024
Formazione obbligatoria	Formazione Docenti, Dirigenti, preposti e PTAB	Destinato a tutto il Personale docente, tecnico, amministrativo e bibliotecario	2024
<b>6. BIBLIOTECONOMICO</b>			
Il ruolo del <i>front office</i> alla base del servizio universitario bibliotecario	Gestione del <i>front office</i>	Personale Area Biblioteche	Proposto nel 2023 e riprogrammato nel 2024
Verifica delle fonti di informazione e <i>fact-checking</i>	Aggiornare e potenziare le competenze del personale bibliotecario	Personale Area Biblioteche	2024
<i>Foundraising</i> , cooperazione e forme di consorzi sul territorio e/o con altri Atenei	Aggiornare e potenziare le competenze del personale bibliotecario	Personale Area Biblioteche	2024
<b>7. LINGUISTICO</b>			
Progetto di formazione on line di lingua inglese <i>CAPTURATOR</i>	Sviluppo del livello di competenza linguistica del personale	PTAB	Erogato nel 2023 e riprogrammato per l'anno 2024

Sezione 3  
Organizzazione  
e capitale umano

<b>8. FORMAZIONE TRASVERSALE</b>			
Gestione dei <i>team</i> , gestione dei conflitti, il concetto di "care" nell'erogazione dei servizi	Rafforzamento delle competenze comportamentali, manageriali e gestionali	Dirigenti, Responsabili di Settore e di Ufficio	2024
L'ONU e il ciclo di conferenze internazionali sulla parità da Copenaghen a Pechino	Sensibilizzazione e formazione sui temi legati alla dimensione di genere, alle pratiche per la parità, l'eguaglianza e la consapevolezza dei c.d. <i>unconscious bias</i> collegati anche alle discriminazioni indirette	Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario	2024
Il sessismo della lingua: <ul style="list-style-type: none"> <li>- le ultime novità normative dell'UE in materia di parità di trattamento (parità salariale e organismi di parità, direttiva sul <i>work life balance</i>);</li> <li>- la violenza di genere: l'adesione dell'UE alla Convenzione di Istanbul e la nuova proposta sulla violenza domestica;</li> <li>- <i>l'hate speech</i> nella nuova cornice normativa del <i>digital service act</i>: ultimi sviluppi</li> </ul>	Sensibilizzazione e formazione sui temi legati alla dimensione di genere, alle pratiche per la parità, l'eguaglianza e la consapevolezza dei c.d. <i>unconscious bias</i> collegati anche alle discriminazioni indirette	Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario	2024
<i>Brunch storming</i> : lo sviluppo sostenibile come strategia di crescita organizzativa	Sviluppo Sostenibile e AgendaOnu2030 – Sviluppo sostenibile e scenari di impatto organizzativo	Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario	2024

Gli interventi formativi programmati saranno suscettibili di eventuali rimodulazioni qualora si rendessero necessarie all'interno del PIAO nell'ottica del miglioramento continuo della qualità dei servizi erogati. Inoltre, le iniziative formative non erogate nel 2024 saranno riproposte nel 2025.

Le risorse economiche disponibili sul budget dell'Ateneo per la formazione del personale TAB per l'anno 2024 ammontano ad € 30.000,00.

## Sezione 4 MONITORAGGIO

### 4.1 Monitoraggio valore pubblico e performance

Gli aspetti introduttivi sul monitoraggio trattati in precedenza si declinano, con riferimento alla performance, in più attività che trovano riscontro finale riepilogativo nella Relazione sulla performance (D. Lgs. 150/2009, art. 10, comma 1, lett. b), documento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder (interni ed esterni) i risultati ottenuti, nel corso dell'anno precedente, rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse previsti dal Piano della performance e dagli altri documenti del ciclo di gestione della performance.

Atteso il collegamento tra le strategie di Ateneo e la creazione di valore pubblico, per il quadriennio 2019-2022 è stata di fondamentale importanza la costruzione, e l'approvazione da parte degli Organi accademici, del Cruscotto sperimentale di monitoraggio degli obiettivi strategici, basato su indicatori di efficacia e di performance, che ha rappresentato la sintesi di un importante sforzo di raccolta, analisi e sistemizzazione di dati e informazioni necessarie a supportare le decisioni strategiche della governance. È stato implementato il Cruscotto di monitoraggio del Piano strategico riferito al triennio 2023-2025, che segue l'evoluzione degli indicatori di impatto direttamente riconducibili ai principi.

Parimenti importante è stato implementare le successive attività, a cadenza annuale, di verifica degli obiettivi e delle azioni strategiche, che sono esitate in report inoltrati al Direttore Generale e agli Organi collegiali di Ateneo, dando così non solo concreta attuazione al flusso informativo ad essi necessario per supportare i processi decisionali e per soddisfare le esigenze di accountability verso l'esterno ma fornendo anche la possibilità ai presidi politici degli obiettivi strategici di procedere, di concerto con i responsabili delle strutture amministrative, ad uno sforzo di revisione, finalizzato alla risoluzione delle criticità emerse nella implementazione concreta di tale strumento.

Anche per il triennio 2024-2026 è prevista un'analoga attività di monitoraggio su base annuale. Al livello più alto, tramite l'esame dei valori assunti dagli indicatori di outcome, connessi ai principi e agli obiettivi strategici, e mediante l'analisi delle relazio-

ni consuntive sulle azioni strategiche Tale monitoraggio, riferito all'annualità 2023, come da consuetudine sarà portato all'attenzione degli Organi di governo.

A tal proposito, va segnalato che, a partire da quest'anno, a seguito della implementazione e attivazione della piattaforma SPRINT-CINECA, l'Ateneo potrà contare su uno strumento operativo a supporto della gestione del ciclo della performance, con particolare riferimento alle fasi di monitoraggio e rendicontazione della Pianificazione strategica e della Performance organizzativa. Ciò consentirà all'Ateneo di svolgere con le nuove modalità, entro aprile 2024, il primo monitoraggio del Piano strategico riferito all'anno 2023.

Invece, per gli obiettivi organizzativi e individuali annuali, anch'essi concepiti nell'ottica della creazione di valore pubblico, il SMVP di UNICAS contempla due attività di monitoraggio.

La prima, in corso di esercizio, consta di un'attività di verifica intermedia della Direzione generale sullo stato di conseguimento degli stessi, finalizzata alla eventuale rimodulazione e/o messa in opera di possibili azioni correttive (già richiamata prima in questo documento) che, laddove attuata, va formalmente e tempestivamente inoltrata al Nucleo di Valutazione. Anche per tale attività è prevista, sempre nel corso del 2024, la prima gestione tramite SPRINT del monitoraggio intermedio sul PIAO 2024-2026.

La seconda, attuata a fine anno, consiste nell'analisi delle relazioni finali sugli obiettivi e sugli indicatori assegnati alle varie strutture organizzative e ai vari responsabili di struttura.

Particolare attenzione, in entrambi i predetti monitoraggi, è dedicata alla misurazione dei valori assunti dal set di indicatori di performance organizzativa "Contributo alla performance istituzionale" citato al par. 2.2.

Rilevante è anche l'attività di monitoraggio sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance da parte dello stesso Nucleo di Valutazione che, attraverso raccomandazioni e suggerimenti contenuti nella sua Relazione annuale, fornisce importanti indicazioni per migliorare i processi legati al ciclo.

## Sezione 4 Monitoraggio

Con riferimento, poi, alle rilevazioni di soddisfazione degli utenti, fra i canali di ascolto per gli studenti e gli altri fruitori dei servizi già citati prima in questo documento, vale la pena soffermarsi sul progetto Good Practice, nato nel 1999 sotto la regia del Politecnico di Milano e al quale UNICAS partecipa dall'edizione 2015-2016. Tale progetto ha l'obiettivo di misurare e comparare la performance dei servizi amministrativi e di supporto delle università aderenti, sia tramite rilevazioni di efficacia/efficienza dei servizi sia in termini di soddisfazione degli utenti, col fine ultimo di favorire il benchmark fra gli atenei partecipanti e condividere buone pratiche.

Gli utenti UNICAS coinvolti nelle rilevazioni di efficacia percepita sui servizi, realizzate tramite questionari erogati online, sono i Docenti, i Dottorandi, gli Assegnisti di ricerca, il Personale tecnico-amministrativo e, dall'anno 2023, anche gli Studenti, ripartiti fra due categorie che fanno riferimento l'una agli studenti del primo anno, l'altra agli studenti degli anni successivi al primo. All'interno del medesimo progetto, il Personale tecnico-amministrativo è anche oggetto annualmente dell'indagine sul Benessere organizzativo.

### 4.2 Monitoraggio rischi corruttivi e trasparenza

Nelle pagine precedenti sono state evidenziate le misure comuni, ulteriori e specifiche ai fini della prevenzione della corruzione e trasparenza. Quale ultimo step della gestione del rischio, il monitoraggio rappresenta il momento non solo per la verifica del buon funzionamento delle misure programmate, ma anche il punto di partenza per la progettazione di misure future.

Nel corso del 2023 è stato, quindi, operato un monitoraggio di primo livello che ha riguardato tutti i processi e sottoprocessi con riguardo all'attuazione delle misure di anticorruzione e trasparenza. Tale monitoraggio è stato effettuato con la collaborazione dei Referenti dei processi tramite compilazione di apposite schede di rilevazione dati di riferimento annuale.

Nel corso dell'anno 2023 è stato altresì operato un monitoraggio speciale di secondo livello che ha visto il coinvolgimento dei Referenti dei processi

più sensibili, quali quelli comportanti l'utilizzo delle risorse pubbliche del PNRR e quelli comunque presentanti un indice di rischio alto. In particolare sono stati operati Audit specifici con i Direttori d'Area e con i Responsabili delle strutture interessate. È stato, inoltre, disposto uno speciale Audit con il Responsabile dei Procedimenti Amministrativi (ossia, per il TFA) relativi alla gestione dell'VIII Ciclo di Specializzazione per le attività di sostegno didattico agli alunni con disabilità.

Per il periodo 2024-2026 si ritiene di dover mantenere le misure oggetto di programmazione, confermando i processi per i quali si è proceduto al relativo monitoraggio.

Come già in precedenza evidenziato le opportunità di finanziamento derivanti dal PNRR rappresentano un importante volano per la realizzazione delle azioni di sviluppo strategico dell'Ateneo attraverso la realizzazione di progettualità specifiche di ricerca e di sviluppo a beneficio dell'intera collettività, l'adozione di piani di investimento in strutture di supporto alla Ricerca (laboratori, attrezzature, ecc.) e nel reclutamento di personale Docente e di Ricercatori (RTD, Dottorandi, ecc.), per la realizzazione dei relativi progetti di ricerca in collaborazione con partner accademici e industriali di alto livello. Tale normativa derogatoria, se da un lato contiene norme di semplificazione per gli appalti pubblici, dall'altro comporta un aumento della necessità di vigilanza per la prevenzione di accresciuti potenziali rischi corruttivi e di cattiva amministrazione, tipici dei contratti pubblici e delle casistiche di gestione di rilevanti risorse economiche. Coerentemente con le indicazioni fornite dall'ANAC nel PNA 2022, è stata quindi estesa l'applicazione di Audit e Monitoraggi sui processi degli appalti pubblici interessati dalle legislazioni di carattere speciale e derogatorio il cui scopo è quello di incentivare gli investimenti nel settore delle infrastrutture e dei servizi pubblici in attuazione delle previsioni del PNRR.

La spendita di denaro pubblico per tali attività può determinare un aumento potenziale del rischio corruttivo e, quindi, la necessità di proseguire ad operare Audit e Monitoraggi speciali sui relativi processi. Pertanto, per il triennio 2024-2026, si prevede l'attivazione di un Monitoraggio di primo livello che riguarderà tutti i processi e sottoprocessi di cui all'allegato A) sull'attuazione delle misure di anti-

## Sezione 4 Monitoraggio

corruzione e trasparenza previste per gli stessi. Tale monitoraggio sarà effettuato con la collaborazione dei Referenti dei processi tramite compilazione di apposite schede di rilevazione dati e avrà cadenza annuale. Si prevede nel corso dell'anno anche l'attivazione di forme di Monitoraggio di secondo livello del RPCT che vedranno il coinvolgimento dei Referenti dei processi più sensibili, quali quelli comportanti l'utilizzo delle risorse pubbliche del PNRR e quelli presentanti un indice di rischio alto. Tale Monitoraggio verrà effettuato su una campionatura di almeno il 10% delle misure da sottoporre a verifica attraverso Audit specifici per raccogliere informazioni ed esaminare eventuale documentazione utile al riguardo.

### 4.3 Monitoraggio lavoro agile

Relativamente alla sezione di cui al punto 3.2 Organizzazione del lavoro agile, la rendicontazione delle attività svolte in modalità agile sarà effettuata su format e periodicità predefiniti. L'Ateneo adeguerà progressivamente i propri sistemi di monitoraggio individuando indicatori idonei a verificare l'impatto delle attività espletate in modalità agile sull'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati.

### 4.4 Monitoraggio formazione

Relativamente alla sezione di cui al punto 3.3.1 Formazione del personale, nel Regolamento per la formazione e l'aggiornamento del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale, emanato con il D.R. n. 946 del 22 novembre 2021, è previsto, entro il mese di marzo, il monitoraggio dell'attuazione del Piano triennale per la formazione dell'anno precedente. Tale monitoraggio dovrà essere illustrato, entro il mese di aprile, alle rappresentanze sindacali e al CUG.

## Elenco degli acronimi utilizzati

AgID	Agenzia per l'Italia Digitale
ANAC	Autorità Nazionale Anti Corruzione
ANS	Anagrafe Nazionale Studenti
ANVUR	Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca
APRE	Agenzia per la Promozione delle Ricerca Europea
AQ	Assicurazione della Qualità
ASP	Application Service Provider
AVA	Autovalutazione – Valutazione – Accredimento
BES	Benessere Equo e Sostenibile
CPDS	Commissione Paritetica Docenti Studenti
CRUI	Conferenza dei Rettori delle Università Italiane
CRUL	Comitato Regionale di Coordinamento delle Università del Lazio
BdG	Bilancio di genere
CASI	Centro di Ateneo per i Servizi Informatici
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
CdA	Consiglio di Amministrazione
CEA	Centro Editoriale di Ateneo
CEL	Collaboratore Esperto Linguistico
CENSIS	Centro Studi Investimenti Sociali
CIG	Codice Identificativo di Gara
CLA-C	Centro Linguistico di Ateneo
CNEL	Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro
CNSU	Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari
CODAU	Convegno dei Direttori Generali delle Amministrazioni Universitarie
CPDS	Commissioni Paritetiche Docenti Studenti
CRI	Centro Rapporti Internazionali
CRUI	Conferenza dei Rettori delle Università Italiane
CSE	Comitato Scientifico d'Emergenza
CUDIR	Centro Universitario per la Disabilità, Innovazione e Ricerca
CUG	Comitato Unico di Garanzia
CUOr	Centro Universitario per l'Orientamento
DD	Decreto Direttoriale
D	Direttore Generale
DM	Decreto Ministeriale
DPR	Decreto del Presidente della Repubblica
DR	Decreto Rettoriale
DFP	Dipartimento della Funzione Pubblica
EUt+	European University of Technology
GEP	Gender Equality Plan
GUUE	Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea

ISTAT	Istituto Nazionale di Statistica
MUR	Ministero dell'Università e della Ricerca
NdV	Nucleo di Valutazione
OE	Operatori economici
OEPV	Offerta Economicamente Più Vantaggiosa
OIV	Organismo Indipendente di Valutazione
PA	Pubblica Amministrazione oppure Professore Associato (vedi contesto)
PAP	Piano delle Azioni Positive
PEC	Posta Elettronica Certificata
PEV	Progressione Economica Verticale
PIAO	Piano Integrato di Attività e Organizzazione
PQA	Presidio della Qualità di Ateneo
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione
PNRR	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
PO	Punto Organico oppure Professore Ordinario (vedi contesto)
POLA	Piano Organizzativo del Lavoro Agile
PROPER	Programmazione Personale
PS	Piano Strategico
PTAB	Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario
PTPCT	Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
QTE	Quadro Tecnico Economico
RASA	Responsabile Anagrafe per le Stazioni Appaltanti
RPCT	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
RTDA	Ricercatore a Tempo Determinato di tipo A
RTDB	Ricercatore a Tempo Determinato di tipo B
SA	Senato Accademico
SBA	Servizio Bibliotecario di Ateneo
SDG	Sustainable Development Goals
SMVP	Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance
SNA	Scuola Nazionale dell'Amministrazione
SOL	Scuola On Line (portale SNA)
SPID	Sistema Pubblico di Identità Digitale
SSD	Settore Scientifico Disciplinare
STEM	Scienze, Technology, Engineering and Mathematics
TFA	Tirocinio Formativo Attivo
TO	Turn Over
UNICAS	Università di Cassino e del Lazio meridionale
UPD	Ufficio Procedimenti Disciplinari

DEL LA

INGRESSO ●

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CASSINO  
E DEL LAZIO MERIDIONALE

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