

UdA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026



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

Sommario

Introduzione	5
Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione	6
Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione	7
2.1 Valore Pubblico	7
2.1.1 GLI OBIETTIVI STRATEGICI PER LA CREAZIONE DI VALORE PUBBLICO	7
2.1.2 IL SISTEMA DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ E L'OFFERTA FORMATIVA	29
2.1.3 IL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA E LE POLITICHE SOCIALI DI ATENEO	43
2.1.4 LE POLITICHE DI RISPARMIO ENERGETICO E L'EDILIZIA SOSTENIBILE	45
2.1.5 LA TRANSIZIONE DIGITALE	46
2.2 Performance	48
2.2.1. DALLA PIANIFICAZIONE STRATEGICA AL PIANO DELLA PERFORMANCE	48
2.2.2 ALBERO DELLA PERFORMANCE	48
2.2.3 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: INDICATORI DI OUTCOME, OBIETTIVI DEL DIRETTORE GENERALE, DELLE AREE E DEI DIPARTIMENTI	50
2.2.4 DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI	61
2.2.5 RACCORDO TRA CICLO DELLA PERFORMANCE E PIANIFICAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	61
2.2.6 RILEVAZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO	63
2.2.7 PERFORMANCE INDIVIDUALE	63
2.2.8 VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE	64
2.2.9 VALUTAZIONE DI PERSONALE DIRIGENTE, EP, D E C CON INCARICHI DI RESPONSABILITÀ	64
2.2.10 VALUTAZIONE PERSONALE B, C E D SENZA INCARICHI DI RESPONSABILITÀ	65
2.2.11 PREMIALITÀ E RETRIBUZIONE DI RISULTATO	65
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza	66
2.3.1. ATTORI COINVOLTI NELLA GESTIONE DEL RISCHIO	67
2.3.1.1. Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione	67
2.3.1.2. Soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione	68
2.3.1.3. Processo e modalità di predisposizione della sezione anticorruzione e trasparenza	71
2.3.2. GESTIONE DEL RISCHIO	72
2.3.2.1. Analisi del contesto	72
2.3.2.2. Valutazione del rischio	77
2.3.2.3. Trattamento del rischio	78
2.3.3. MONITORAGGIO	85
2.3.4. TRASPARENZA	86
2.3.4.1. Obiettivi strategici in tema di trasparenza 2024-2026 e rendicontazione 2023	86
2.3.4.2. Soggetti responsabili	88
2.3.4.3. Dati da pubblicare	88



2.3.4.4. I responsabili della elaborazione, trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati.....	88
2.3.4.5. Utilizzabilità e comprensibilità dei dati.....	89
2.3.4.6. Monitoraggio	89
2.3.4.7. Sanzioni	90
2.3.4.8. Accesso civico	90
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	91
3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	91
3.1.1. LA CONSISTENZA DELL' ORGANICO DEL PERSONALE DIRIGENTE, TAB, CEL E TECNOLOGI A T.D.	91
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	97
3.2.1. Premessa	97
3.2.2. ANNO 2023 - LAVORO AGILE E PROROGHE NORMATIVE	98
3.2.3. Lavoro agile nel pubblico impiego, direttiva del ministro Zangrillo del 29/12/2023	98
3.2.4. lavoro AGILE 2023 – ESPERIENZA DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI "G. D'ANNUNZIO" e obiettivi futuri.....	98
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	101
3.3.1. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026 E PROGRAMMAZIONE 2024	101
3.3.1.1 Premessa	101
3.3.1.2 Presentazione del documento e normativa di riferimento	102
3.3.1.3 Il contesto finanziario	102
3.3.1.4 L'Università "G. d'Annunzio" in comparazione con altri Atenei italiani.....	103
3.3.1.5 Il fondo di Finanziamento Ordinario; gli indicatori; le assegnazioni di punti organico	103
3.3.1.6 Sintesi del processo di riorganizzazione dell'Ateneo nell'ultimo sessennio 2017/2023 – fabbisogno di personale, procedure concorsuali espletate e relative assunzioni.....	104
3.3.1.7 Piano triennale dei fabbisogni del personale 2024/2026 – annualità 2024	111
3.3.1.8. Programmazione triennale personale docente e ricercatore 2024-2026.....	114
3.3.1.9. Formazione del personale.....	116
Sezione 4: Monitoraggio.....	122
4.1. Le modalità di monitoraggio verso un sistema integrato	122

Allegati:

- Allegato n. 01 Sistema di Assicurazione della Qualità
- Allegato n. 02 Piano di Azioni per la Digitalizzazione- aggiornamento 2024
- Allegato n. 03 Obiettivi operativi e individuali 2024
- Allegato n. 04 Indicatori di *outcome* dei Dipartimenti
- Allegato n. 05 Programmazione Anticorruzione
- Allegato n. 06 Programmazione Trasparenza
- Allegato n. 07 Obblighi di Pubblicazione al 2024
- Allegato n. 08 Riepilogo pta assunti anno 2023
- Allegato n. 09 Tabella esigenze assunzionali PTA, CEL, TECNOLOGI 2024
- Allegato n 10 Piano dei Fabbisogni (agg. 29.01.2024)



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

Approvato con delibera di Consiglio di Amministrazione del 30.01.2024

Introduzione

Il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del D.L. 80/2021 e convertito in legge dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, è un documento programmatico triennale, con aggiornamento annuale, che le amministrazioni pubbliche devono adottare entro il 31 gennaio di ogni anno. Con il PIAO 2024-2026 – annualità 2024- l'Università degli Studi "G. d'Annunzio" intende proseguire il percorso, avviato con il PIAO 2022, volto ad una reale programmazione integrata e finalizzata alla creazione di Valore pubblico.

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

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

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

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

Il PIAO 2024-2026 consolida, inoltre, il legame tra le strategie di Ateneo, in particolare quelle finalizzate alla creazione del Valore Pubblico, ed i principali documenti di pianificazione dell'Università, che vengono recepiti in apposite sezioni e sottosezioni di programmazione e nei loro allegati. Suo scopo precipuo è, dunque, quello di supportare ed efficientare le pubbliche amministrazioni anche, e non solo, in via strumentale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

A tal proposito, si segnala che per rafforzare la capacità organizzativa dell'Ateneo, che dovrà essere in grado di raccogliere e affrontare non solo le sfide lanciate dal PNRR e dalla necessaria digitalizzazione ed automazione dei processi in gestione, la struttura amministrativa è stata oggetto di continue revisioni riportate nel nuovo organigramma approvato e deliberato, da ultimo, in occasione della seduta del 24.10.2023.¹

Nel corso del 2023, infatti, l'articolazione degli uffici è stata oggetto di revisione e ha dato luogo alla costituzione ed attivazione di un'intera nuova divisione- la Divisione 9 "Informatica" - deputata alla gestione di tutti i processi dell'amministrazione relativi all'informatizzazione delle attività, compreso lo sviluppo in house di applicativi informatici, grazie al quale potrà evitarsi l'esternalizzazione di alcuni servizi.

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

¹ Link all'organigramma:

https://unich.etrasparenza.it/archiviofile/unich/archivio_file/Personale_varie/Organigramma%20%28cda%2024.10.2023%29.pdf

criteri costituzionali di efficienza, efficacia ed economicità cui deve improntarsi l'azione amministrativa.

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

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

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore Pubblico

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

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

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

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

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

2.1.1 GLI OBIETTIVI STRATEGICI PER LA CREAZIONE DI VALORE PUBBLICO

Il valore aggiunto di un Ateneo nella società è quello di rappresentare, per il territorio nel quale si trova, un fattore di dinamismo sociale ed economico, un punto di riferimento capace di elaborare risposte ai diversi problemi grazie alla presenza al suo interno di competenze multidisciplinari che spaziano lungo tutto l'arco del sapere. Di seguito, le linee strategiche delineate dal Magnifico Rettore Prof. Liborio STUPPIA nel suo discorso programmatico di candidatura.

1) La "Governance"

Il modello di governance proposta si basa su un meccanismo di identificazione di regole certe e condivise che vengano stabilite attraverso un confronto puntuale e articolato tra il Rettore, i Direttori di Dipartimento, il Senato Accademico e il Consiglio di amministrazione. Questo meccanismo, infatti, da un lato garantisce una elaborata concertazione delle scelte strategiche e dall'altro chiama tutti i rappresentanti istituzionali della vita accademica ad una condivisione delle responsabilità, principale garanzia di una gestione democratica e partecipativa. Tale processo decisionale si svolgerà su diversi livelli. La Consulta dei Direttori di Dipartimento, pur non rappresentando un organismo statutario e non avendo potere deliberante, andrà mantenuta attiva per ovviare alle discrepanze create dalla legge Gelmini riguardo alla rappresentatività dei direttori stessi in Senato Accademico. Le riunioni della Consulta rappresenteranno il momento del recepimento da parte del Rettore delle esigenze che partono dai dipartimenti, di una loro prima analisi e della formulazione di proposte che andranno poi discusse e trasformate in delibere dal Senato Accademico, che resta l'organo di programmazione strategica dell'Ateneo sulla base di quanto disposto dalla Legge 40/2010, Art. 2 comma e) che gli attribuisce *"la competenza a formulare proposte e pareri obbligatori in materia di didattica, di ricerca e di servizi agli*

studenti, anche con riferimento al documento di programmazione triennale di ateneo². La messa in atto di tali strategie sarà poi compito del Consiglio di amministrazione, cui la L- 24/2010 nell'Art. 2 comma h) attribuisce, tra gli altri, il compito di "vigilanza sulla sostenibilità finanziaria delle attività", tematica che alla luce della crisi economica in atto riveste un ruolo cruciale nelle scelte strategiche di Ateneo, e con la quale sarà inevitabile fare i conti. In questa filiera decisionale, sarà indispensabile procedere a un drastico processo di semplificazione degli iter di ogni pratica. La elaborazione di nuove idee e la loro realizzazione non possono essere rallentati da impedimenti generati da regolamenti troppo rigidi e ingessati. La filiera delle delibere tra Corsi di Laurea, Dipartimenti, Scuole, Senato Accademico e Consiglio di amministrazione all'interno del nostro Ateneo è sicuramente troppo tortuosa e poco agile, e a tratti diventano poco chiari i ruoli istituzionali delle diverse strutture. E' necessario snellire le procedure di ogni pratica se vogliamo che l'Ateneo aspiri a porsi in linea col mondo accademico internazionale. E' essenziale ribadire in questo contesto il ruolo centrale ricoperto dal personale Tecnico Amministrativo, bibliotecario e CEL in tutte le attività dell'Ateneo. Superato il concetto per cui il personale non docente debba essere solo un supporto per le attività dei docenti, è ormai chiaro come invece rappresenti un capitale umano essenziale e da valorizzare, che assicura la funzionalità delle attività istituzionali degli organi e delle strutture di Ateneo perché didattica, ricerca, innovazione e trasferimento tecnologico da esso generati possano tradursi efficacemente in sviluppo e progresso. Sarà quindi cruciale intervenire su questo settore con un reclutamento che colmi le carenze storiche nel nostro Ateneo, nonché favorire le progressioni verticali che possano soddisfare le legittime aspirazioni di coloro i quali si sono già distinti negli anni per la qualità e impegno dimostrati nel loro lavoro. La garanzia dei diritti, anche di natura economica, del personale andrà perseguita attraverso l'aumento della attrazione di risorse che dovranno rappresentare, come è recentemente successo, la base per modelli di tutela del salario e dell'accesso a fondi di premialità.

2) Le risorse

Il punto centrale di qualsiasi proposta di governance che si possa avanzare in questo contesto storico, se non vuole limitarsi ad essere pura demagogia, deve necessariamente affrontare il problema delle risorse, che non possono più essere solo quelle del territorio locale (che pure dovrà rappresentare un bacino importante per le attività dell'Ateneo), ma saranno soprattutto da individuare a livello internazionale. La strada per ottenere finanziamenti passa ormai per la progettualità, come ci ha insegnato il PNRR, e il nostro Ateneo ha le qualità, le competenze e l'entusiasmo per sviluppare progetti dei cui proventi potrà beneficiare tutta la comunità accademica. Sarà dunque all'Europa che la nuova Governance dovrà volgere lo sguardo, ricordando che tutte e tre le missioni istituzionali di un Ateneo (didattica, ricerca, terza missione) sono, per loro natura, potenziali generatori di risorse sia a livello locale che internazionale. Per tale motivo, una rigorosa rivisitazione di questi tre livelli di attività è il punto di partenza necessario in un'ottica di aumento della capacità di attrarre risorse.

3) La didattica

La prima e fondamentale risorsa che una Università deve essere in grado di attrarre è rappresentata dagli studenti, che vanno riportati al centro di qualsiasi programma strategico. L'attrattività di un Ateneo per la popolazione studentesca è il risultato della qualità e varietà della offerta formativa, della qualità della didattica e, non ultima, della qualità dei servizi offerti agli studenti. Sebbene gli anni della pandemia abbiano temporaneamente interrotto la presenza degli studenti nelle sedi, la ripresa in atto, con tutte le sue limitazioni e le dovute prudenze, non può non rappresentare un incentivo alla vita di comunità, alla presenza degli studenti nei Campus di Chieti e Pescara, alla integrazione delle attività sociali degli studenti con quelle dei docenti. Sarà indispensabile investire in edilizia per la costruzione di nuovi poli didattici che possano ospitare non solo le lezioni ma anche ogni forma di attività spontanea di docenti e studenti (seminari, workshop, riunioni), con le aule a rappresentare luoghi di aggregazione e di confronto di idee, punti di incontro e incubatori di proposte. Più in generale, si dovrà prestare attenzione al rilancio dei servizi per gli studenti, un investimento che può risultare in un miglioramento del ranking del nostro Ateneo, e conseguentemente un ulteriore strumento di attrazione di risorse. Una politica di aiuto alla identificazione di alloggi, la creazione di punti di ritrovo e di servizio all'interno dei Campus e la organizzazione di attività sportive che creino squadre in grado di competere a livello nazionale in varie discipline sono solo alcuni dei punti su cui è possibile investire, mantenendo sempre vivo il sostegno alle attività socio-culturali degli studenti e anzi incrementando la organizzazione di eventi culturali all'interno dei Campus. Il confronto costruttivo e la partecipazione proattiva della Consulta degli Studenti sarà fondamentale per l'individuazione di attività a supporto e per il benessere della nostra popolazione studentesca: un investimento che potrà risultare anche in un miglioramento del ranking del nostro Ateneo, rappresentando un ulteriore strumento di attrazione di risorse. L'offerta formativa, come è tradizione del nostro Ateneo, andrà aggiornata sulla base delle esigenze del territorio e dei cambiamenti del panorama economico, sociale e culturale nazionale e internazionale. Accanto ai corsi tradizionali, sarà indispensabile programmare corsi innovativi che rappresentino delle sfide per gli studenti portati a perseguire nuovi percorsi e nuove professionalità. La internazionalizzazione della didattica sarà un altro elemento non più differibile, e andrà sviluppata attraverso la implementazione dei progetti Erasmus e la creazione di corsi in lingua inglese, anche essi capaci di migliorare le premialità in favore degli Atenei attraverso un loro ricollocamento meritorio nei vari ranking. E' un errore pensare che i corsi in lingua inglese non sarebbero attrattivi né per gli studenti esteri che per quelli italiani. Al contrario, per le materie scientifiche la nostra università potrebbe rivolgersi a un bacino di utenza identificabile in tutta l'area mediterranea, laddove il rapporto costo/beneficio di diventare uno studente UdA è sicuramente molto più favorevole rispetto ad altre sedi nazionali e soprattutto internazionali. Per le aree umanistiche, la attivazione di corsi in lingua inglese potrebbe essere attrattiva per studenti provenienti da tutti i continenti, vista la straordinaria ricchezza culturale del nostro paese e della nostra Regione. Lo sviluppo della didattica non andrà limitato peraltro alla formazione di primo e secondo livello, ma bisognerà investire con convinzione sulla formazione post-laurea con corsi di formazione

² Il pro3 è consultabile al seguente link: https://piao.dfp.gov.it/data/documents/54936/All_02_Programmazione_2021_2023.pdf



e master che potrebbero rappresentare un altro importante metodo di attrazione di risorse e potrebbero beneficiare dei sistemi di didattica a distanza messi a punto dal nostro ateneo nell'era Covid. In sintesi, per poter ottenere risultati significativi nel campo formativo è indispensabile che il nostro Ateneo si attivi per differenziare la propria offerta formativa in termini di categorie di destinatari, di contenuti e di metodo di insegnamento.

4) Ricerca

La attività di ricerca da parte del corpo docente di un Ateneo è fondamentale da un lato per aumentare la valutazione positiva della struttura attraverso l'esercizio della VQR, dall'altro per il singolo ricercatore che vede necessariamente legate alla propria produzione scientifica le sue possibilità di carriera. Se da un lato, pertanto, la attività di ricerca rappresenta il contributo dei singoli docenti alla valorizzazione dell'Ateneo, dall'altro diventa interesse primario dell'Ateneo stesso mettere in condizione tutti i docenti di poter fare ricerca attraverso l'accesso ai finanziamenti necessari. Le potenzialità dei singoli, infatti, si fondano sulle competenze, sicuramente necessarie, ma anche sulle opportunità che si offrono affinché tali competenze possano esprimersi e creare valore aggiunto per la nostra comunità. Bisognerà sviluppare ulteriormente la capacità di progettualità del nostro Ateneo, anche prevedendo delle premialità per i docenti che con la loro attività contribuiscono ad attrarre risorse per l'Università ed elevarne il ranking (come del resto si usa fare nella comunità scientifica internazionale). Nello stesso tempo, sarà indispensabile per l'Ateneo continuare ad investire nella ricerca dipartimentale. Sono noti a tutti i motivi per cui la contingenza economica ha provocato una drammatica riduzione negli ultimi anni dei finanziamenti ai dipartimenti, ma con scelte oculate e coraggiose si dovrà necessariamente tornare a finanziare le attività dei dipartimenti, valutando ex-post con grande attenzione i risultati ottenuti attraverso questo investimento. Infine, andrà perseguita con convinzione la politica dei dipartimenti di eccellenza, che rappresentano una fonte importante per la attrattività di risorse. Il nostro Ateneo, per le sue qualità, può e deve mirare ad avere diversi dipartimenti di eccellenza. Infine, sarà indispensabile, come già detto, incrementare la numerosità del personale amministrativo di supporto alla attività di ricerca, considerando che maggiori sono i finanziamenti ottenuti, maggiore sarà l'impegno richiesto per gli aspetti amministrativi. Anche in questo caso, sarà doveroso prevedere delle premialità per tale attività, come ormai previsto nella maggior parte dei bandi internazionali.

5) La terza missione

L'attuale periodo di grave crisi economica e di carenza di risorse rende inevitabile l'incentivazione delle attività di terza missione da parte dell'Ateneo. È importante rivolgersi al territorio, intuirne le esigenze, prospettare soluzioni ai problemi, rappresentare insieme uno stimolo e una soluzione. L'Università deve essere la prima struttura alla quale istintivamente il territorio si rivolge nel momento in cui ci sia necessità di competenze di altissima qualificazione, come è successo nella storia recente della pandemia Covid. Oltre a rispondere alle istanze del territorio, però, l'Ateneo deve avere la capacità di intuirne le potenzialità e identificare la rete produttiva locale come un insieme di possibili partner per una progettualità comune capace di intercettare i finanziamenti locali, nazionali e, soprattutto, europei. Sarebbe un errore pensare che solo le discipline scientifiche siano per loro natura portate a contribuire alla terza missione: al contrario, qualsiasi tipo di competenza accademica che configuri una elevata professionalità può e deve essere messa al servizio della comunità, a qualsiasi livello, anche nell'ottica della creazione di specifici spin-off. Le nuove frontiere della ricerca, che ci insegnano come in questo momento sia proprio l'approccio multidisciplinare il tema trainante delle nuove forme del sapere, ci invitano a mettere insieme le competenze presenti in gran numero presso il nostro Ateneo e dare vita a progetti ambiziosi che abbiano la cultura, nelle sue accezioni più diverse, quale protagonista indiscussa della scena. Il sogno di rendere la Università "G. d'Annunzio" un punto di riferimento nazionale ed internazionale per iniziative culturali di largo respiro, che rappresentino un valore aggiunto per tutto il territorio, deve essere perseguito con convinzione ed entusiasmo. Tematiche quali la società, l'ambiente e la salute andranno declinate attraverso nuove visioni, che superino le vecchie barriere tra le diverse forme del sapere e si offrano a tematiche quali quella delle influenze ambientali, culturali, sociali, psicologiche ed economiche sulla nostra aspettativa di vita.

6) La attività assistenziale

Per una Università che comprende tra i propri corsi di Laurea anche quelli in Medicina e Chirurgia, Odontoiatria e Professioni Sanitarie, un ruolo fondamentale nell'ambito delle tre missioni è rappresentato dalle attività assistenziali. Sarà indispensabile che la Università riacquisti un ruolo centrale nelle politiche sanitarie regionali, con un reclutamento che da un lato vada incontro alle necessità assistenziali, mettendo a disposizione delle strutture del SSN professionisti in grado di rappresentare delle eccellenze nel quadro delle strutture sanitarie ospedaliere, dall'altro rappresenti un momento centrale nelle strategie sanitarie, finalizzato ad un innalzamento della qualità della sanità regionale e ad una riduzione della mobilità passiva. L'intera area metropolitana su cui insiste la Università G. d'Annunzio dovrà diventare attrattiva per i pazienti di fuori regione per la eccellenza, la innovazione e la unicità delle prestazioni erogate. In quest'ottica particolare attenzione andrà dedicata alle Scuole di Specializzazione, con il potenziamento della attrattività di quelle non-mediche attraverso la possibilità di erogazione di borse di studio, che potrebbero essere non necessariamente a carico dell'Ateneo ma derivare da accordi con Enti e Fondazioni. Per le scuole mediche, va potenziato il coinvolgimento dell'Università nel processo di programmazione del numero di borse di studio sulla base anche di un atteggiamento proattivo dell'Ateneo in una azione di monitoraggio delle carenze, almeno a livello regionale, di specialisti.

Il Magnifico Rettore Prof. Liborio STUPPIA, una volta eletto, nel corso del suo intervento all'inaugurazione del primo anno accademico del suo mandato, ribadisce il fulcro cruciale degli obiettivi strategici del sessennio volto alla generazione di valore pubblico, ovvero la necessità di rendere l'Università un'istituzione strutturalmente aperta

"È necessario ripensare le tre missioni della Università, ossia la ricerca, la didattica e la terza missione, e diventare in tutti e tre i campi

"università aperta", ponendo fine una volta per tutte all'isolamento e alla autoreferenzialità che purtroppo hanno caratterizzato lunghe fasi della storia dell'accademia italiana. Prendo questo termine di "Università aperta" da un bel libro di un nostro docente e amico, il prof. Segre, oggi in quiescenza, intitolato "L'università aperta e i suoi nemici", che a sua volta si rifà al concetto di "società aperta" di Popper. Scrive Segre "Per favorire l'onestà intellettuale e la critica è necessaria una società che le incoraggi. Popper chiama la società che incoraggia la critica "società aperta": tra i vantaggi di questo modello c'è quello di favorire lo sviluppo della scienza e, più in generale, della democrazia. La "società chiusa", invece, è tribale, dogmatica, affonda le proprie radici nella filosofia platonica e si materializza nel Novecento nelle dittature comunista, fascista e nazista". L'università deve essere dunque una istituzione "aperta": aperta al territorio, al dialogo, alle mille culture, alle nuove idee, alla innovazione, al miglioramento, alla internazionalizzazione, alla evoluzione sociale e culturale di un Paese di cui essa stessa deve essere infaticabile ed entusiasta promotrice. Ma soprattutto, l'Università deve essere aperta alla autocritica e al rinnovamento, disposta e direi anche entusiasta di evolversi e incidere sul mondo che la circonda. Le tre missioni della Università vanno declinate in base al loro impatto nella vita sociale ed economica del paese, e per la loro capacità di aumentare il benessere fisico e psichico della popolazione. È ora che si comprenda che il ruolo della ricerca è quello di aumentare il sapere, quello della didattica è trasferire il sapere, quello della terza missione è applicare il sapere. Il sapere, dunque, è il comune denominatore delle nostre tre missioni istituzionali, un sapere che resta però fine a sé stesso e diventa mero accumulo di nozioni nel momento in cui non riesce a incidere in modo positivo, innovativo e trainante nella vita del paese. E se qualcuno si chiedesse perché cito le tre missioni ponendo la ricerca prima della didattica, vorrei precisare che non si tratta di un ordine di importanza, ma di una sequenza logica che prevede che solo il docente che faccia davvero ricerca, che aumenti in primo luogo il proprio sapere, possa trasferire questo sapere ogni giorno accresciuto e rinnovato ai propri studenti, con entusiasmo e passione. Il docente che non fa ricerca non potrà che trasferire delle mere nozioni a loro volta apprese dai testi, non dalla propria attività, e non sarà in possesso della professionalità necessaria per la applicazione del sapere alle esigenze del territorio mediante la terza missione. Chiediamoci adesso: possiamo considerare la Gabriele d'Annunzio come una Università aperta? La risposta è che sicuramente il nostro ateneo sta dando ormai da anni segni importanti di applicazione reale e concreta e del concetto di Università aperta al territorio".

In relazione ai dati di seguito riportati si precisa che sono stati acquisiti dal monitoraggio finale sul piano strategico 2019/2023, al fine di rendicontare le azioni realizzate dalla governance uscente dell'Ateneo nella fase conclusiva del suo mandato.

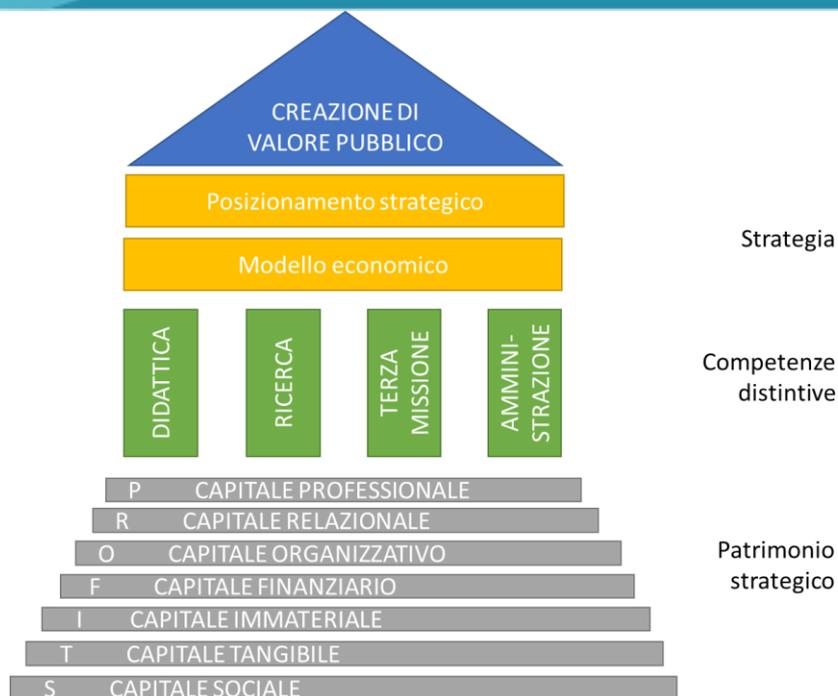
Gli obiettivi sopra indicati dalla nuova governance, insediatasi a giugno 2023, si attuano nelle cinque aree strategiche principali

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

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

Infatti, l'unione delle attività di pianificazione, misurazione, valutazione e reporting costituisce un processo, comprendente momenti di feedback, che non solo monitorano le dimensioni perseguite dalle linee strategiche ma anche la generazione di Valore Pubblico, cioè il miglioramento complessivo della società. A tal proposito, come sopra anticipato nell'Introduzione, l'Università degli Studi "G. d'Annunzio", alla luce degli indirizzi contenuti anche nel PNA 2022 e fatti propri dal Nucleo di Valutazione di Ateneo, ha fissato come preminente obiettivo organizzativo, già a partire dall'annualità 2023, l'avvio di un monitoraggio il più possibile integrato tra i diversi Piani e digitalizzato e la sua effettiva realizzazione entro il triennio.

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



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

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

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

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

In particolare, il Piano ha individuato sei obiettivi strategici relativi alla ricerca, anche in considerazione delle formulazioni di indirizzo acquisite dai singoli Dipartimenti:

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

a loro volta articolati in diverse azioni, a ciascuna delle quali erano state associate una serie di indicatori e relativi target attesi, al fine di poterne misurare quantitativamente il grado di raggiungimento.

Di seguito si descrivono qualitativamente le azioni intraprese o effettuate per il raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano Strategico di Ateneo e i target raggiunti per i relativi indicatori.

OBIETTIVO STRATEGICO R.1, IMPLEMENTAZIONE DI AZIONI VOLTE A STIMOLARE LA RICERCA

Preliminarmente si ricorda che per l'anno 2021 i Fondi del DM 737/2021 sono stati determinati dal MUR in € 2.005.143,47 e, detratte le quote necessarie per l'attivazione di n. 6 RTDA, l'importo residuo è stato destinato al finanziamento dei progetti di ricerca avviati

nell'anno 2022 a valere sui seguenti bandi emanati nel 2021:

- n. 1 bando (400.000 €) per l'intervento b) iniziative di ricerca propedeutiche alla presentazione di progetti di ricerca nell'ambito del I Pillar HORIZON EUROPE – Avviso proposte progettuali **Boost for Excellence**

Espletate le procedure di selezione, sono stati ammessi a finanziamento n. 5 progetti di ricerca, per complessivi € 373.200,00. N. 4 progetti hanno avuto inizio il 1°/09/2022 e n. 1 progetto ha avuto inizio il 1°/10/2022;

- n. 1 bando (450.000€) per l'intervento f) iniziative di ricerca interdisciplinare che esplorino temi di rilievo trasversale per il PNR senza restrizioni basate sull'aderenza a settori scientifici di riferimento o ad aree tematiche prioritarie – Avviso proposte progettuali **Boost for Interdisciplinarity**

Espletate le procedure di selezione, sono stati ammessi a finanziamento n. 5 progetti di ricerca per complessivi € 450.000,00. I progetti hanno avuto inizio il 1°/09/2022;

- n. 1 bando (505.143,47) per l'intervento g) iniziative a sostegno di gruppi di lavoro a carattere internazionale tra giovani ricercatori post-dottorali (sul modello YIRG austriaco) – Avviso proposte progettuali **Boost for Independence**

Espletate le procedure di selezione, sono stati ammessi al finanziamento n. 3 progetti di ricerca per complessivi € 250.000,00. I progetti hanno avuto inizio il 1°/10/2022.

Per l'anno 2022 non è stato dato seguito alla pubblicazione dei bandi previsti per gli interventi b), d), e), f), g) inizialmente programmati a valere sui fondi del DM 737/2021. Si segnala che la quota 2022 del DM 737/2021 a favore di questo Ateneo è stata rideterminata dal MUR con DD 1056/2022 in € 1.955.854. Tale importo, unitamente ai residui dell'anno 2021, è stato destinato al **potenziamento delle infrastrutture di ricerca** (Lab. di Odontoiatria e UdATECHlab).

Per quanto riguarda il bando *Search for excellence* i progetti finanziati nell'autunno 2020 sono stati avviati all'inizio del 2021 e sono in corso di regolare svolgimento:

- ✓ n. 9 prg area SH (CdA del 29.9.20)
- ✓ n. 6 prg area PE (CdA del 27.10.20)
- ✓ n. 6 prg area LS (CdA del 27.10.20).

R1.2. Istituzione della "Divisione Ricerca e Progetti strategici" e iniziative dedicate ai docenti e ai giovani ricercatori

Dopo una prima riorganizzazione della Divisione 5 – Ricerca, con l'assunzione di tre delle quattro figure da tecnologo previste, la suddivisione deliberata dal CdA è ancora al vaglio. Le 426 proposte progettuali presentate dal personale docente e ricercatore dell'Ateneo nell'ambito dei programmi di finanziamento della ricerca da parte di enti nazionali, europei e internazionali, come dettagliato nel relativo paragrafo, evidenziano la necessità di procedere con una suddivisione finalizzata ad ottimizzare il processo di supporto al personale docente. Si segnala l'attivazione della Divisione Progetti Speciali e PNRR che ha incorporato al suo interno il Settore Gestione e rendicontazione progetti strategici di Ateneo – ricerca finanziata e in conto terzi, precedentemente istituito presso la Divisione 7 – Bilancio, Contabilità e Controllo di gestione. Tale divisione ha il compito di supportare i docenti nella gestione, rendicontazione e monitoraggio dei progetti PNRR e interdisciplinari, con il coinvolgimento di più dipartimenti, e di importo superiore a 500 mila euro. La divisione si avvale di due unità di personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato (1 di categoria EP ed 1 di categoria C) e di 5 tecnologi di categoria D4, assunti su fondi PNRR: 3 a tempo pieno e 2 a tempo definito.

Il 26/09/2019 era stato istituito il Comitato di Ricerca di Ateneo (CRUdA), costituito da 12 componenti e integrato con un ulteriore componente (nello specifico la Prof.ssa Antonella Fontana) in data 11/11/2020.

Per quanto riguarda la formazione, nel 2022 sono stati organizzati i seguenti corsi:

N.1 Corso "I bandi ERC: come scrivere una proposta progettuale di successo"; N.1 Corso APRE "HORIZON EUROPE HOW TO WRITE A SUCCESSFUL PROPOSAL". Si è ritenuto altresì di seguire i seguenti corsi organizzati da APRE: N. 1 "Europa Innovativa – Dall'idea al mercato", N. 1 "Marie Skłodowska Curie Actions in Horizon Europe – Postdoctoral Fellowship, N. 1 "Da Horizon 2020 a Horizon Europe- Gli Aspetti Legali e Finanziari e il Nuovo Model Grant Agreement.

In seguito all'adesione a partenariati (enti pubblici e privati) costituiti per la presentazione di proposte progettuali a valere sui fondi **PNRR**

e PNC, questa Università ha stipulato Accordi di Collaborazione e si è associata ai seguenti Consorzi:

- **Fondazione Centro Nazionale di Ricerca e "Sviluppo di terapia genica e farmaci con tecnologia a RNA" (HUB)** con sede a Padova, costituita a seguito della partecipazione al Bando MUR PNRR M4_C2 - DD n. 3138 del 16.12.2021 - CENTRI NAZIONALI - Avviso pubblico per la presentazione di Proposte di intervento per il Potenziamento di strutture di ricerca e creazione di "campioni nazionali" di R&S – NextGenerationEU - Area tematica 3 - Sviluppo di terapia genica e farmaci con tecnologia RNA – con una proposta progettuale dal titolo "National Center for Gene Therapy and Drugs based on RNA Technology", ammessa a finanziamento. Il progetto mira a collocare l'Italia all'avanguardia nello sviluppo di farmaci e terapia genica a base di RNA, e in questo settore così competitivo intende sostenere ricerche che affrontino efficacemente le sfide e gli ostacoli dalla scoperta allo sviluppo clinico. Attraverso i bandi a cascata, ogni Spoke potrà acquisire nuove competenze e tecnologie attraverso un processo di selezione competitivo e un costante monitoraggio durante tutte le attività al fine di innalzare il TRL per rafforzare ulteriormente le aree necessarie al successo del Centro e per progredire ulteriormente. Per garantire la fattibilità degli obiettivi tecnici, è stato deciso di supportare le attività di ricerca con giovani ricercatori di talento reclutati per soddisfare i deliverable di ogni progetto. La fondazione, in qualità di hub, presiede allo svolgimento delle attività amministrative. L'attuazione delle attività di ricerca è in capo ai 10 Spoke e ai partner a questi affiliati, distribuiti sul territorio nazionale. Ud'A affiliata allo Spoke 10 - **Pre-clinical development, GMP manufacturing and clinical trials of GTMP** Ospedale Pediatrico Bambino Gesù di Roma;
- **Fondazione VITALITY (HUB)** con sede a L'Aquila, costituita a seguito di partecipazione al Bando MUR PNRR_M4_C2, Decreto n. 1057 del 23.06.2022 - ECOSISTEMI DELL'INNOVAZIONE con la proposta dal titolo: "Ecosistema di Innovazione, Digitalizzazione e Sostenibilità per l'Economia diffusa nell'Italia Centrale – VITALITY", ammessa a finanziamento. L'Ecosistema proposto è volto allo sviluppo innovativo del territorio dell'Abruzzo, dell'Umbria e delle Marche, con innovazioni riguardanti le tecnologie digitali, le scienze dei materiali e le nanotecnologie, l'ingegneria, l'architettura e il design, la fisica, le tecnologie energetiche, le scienze mediche e le biotecnologie, l'ingegneria biomedica, le scienze psicosociali e della comunicazione. Dal punto di vista del trasferimento dei risultati della ricerca, saranno interessate le seguenti aree produttive e di servizio: il sistema casa e arredo, l'architettura e il design; la meccanica dell'automotive, della cantieristica e dell'aerospazio; i materiali compositi; il sistema moda; l'agricoltura e l'alimentazione; i settori produttivi e i servizi legati alla cultura e all'istruzione; i settori legati alla salute della persona, all'assistenza e all'inclusione sociale; il grande settore dei servizi e del turismo impegnato nella trasformazione digitale. La fondazione, in qualità di hub, presiede allo svolgimento delle attività amministrative. L'attuazione delle attività di ricerca è in capo ai 10 Spoke e ai partner a questi affiliati, distribuiti nelle tre regioni interessate. Ud'A è Spoke 4 *One-Health telemedicine and environment* ed è affiliato allo Spoke 8 *Innovative Therapeutic Approaches: New Chemical Entities, Biologics and Drugs Delivery* (Università di Urbino);
- **HUB LIFE SCIENCE - Hub del "Network Terapia Avanzata (LSH-TA)"**, a seguito di partecipazione all'Avviso del Ministero della Salute - Ecosistema Innovativo della salute – PNC-E.3 - Macro Azione 2 "Rafforzamento e sviluppo qualitativo di HUB LIFE SCIENCE" - PNC al PNRR_C2 Innovazione - Ecosistema Innovativo della Salute. L'Hub è articolato in 4 Spoke I livello e 18 Spoke di II livello -tra cui Ud'A, coordinati dall'Ospedale Pediatrico Bambino Gesù, individuato, tra gli Spoke di I livello, come Ente coordinatore/Hub. Territorialmente distribuito nelle varie parti del Paese (Nord – Centro – Sud d'Italia), LSH-TA opera nel settore delle Terapie Avanzate (di seguito "LSH-TA") ed è dedicato al supporto e allo sviluppo di attività di ricerca nel campo delle nuove terapie mediche, in particolare quelle nel campo della medicina personalizzata e di precisione, mettendo in comune le tecnologie disponibili e le competenze esistenti in Italia e creando interventi pubblico-privati che operino in sinergia per innovare, sviluppare e creare opportunità occupazionali per posti di lavoro altamente qualificati, nonché promuovere un modello di sviluppo del Paese più basato sulla ricerca pubblica e la valorizzazione dei suoi risultati
- **Centri SISMI 2009 e 2016.** Le università e i principali centri di ricerca dei territori del Centro Italia devastati dai terremoti del 2009 e del 2016 sono stati coinvolti nella costituzione di quattro centri di ricerca ed alta formazione in alcuni settori chiave: economia circolare e salute (Lazio), digitalizzazione, valorizzazione, conservazione e fruizione dei beni culturali e ambientali (Umbria), sicurezza e tecnologie agroalimentari, con il completamento del centro agro-BioSERV (Abruzzo), scienza e tecnica delle costruzioni (Marche), con quattro poli di coordinamento ed il coinvolgimento di tutte le università per la creazione di una rete di conoscenze per favorire la nascita di sistemi imprenditoriali locali. Ud'A partecipa alle attività di tre dei suddetti Centri e precisamente:
 - **Centro di ricerca per l'Innovazione sull'economia circolare e sulla salute**, localizzato nell' Area del Sisma della Regione Lazio con sede principale a Rieti. I soggetti responsabili sono Università di Roma La Sapienza, Università degli studi della Tuscia e Parco Scientifico e Tecnologico dell'alto Lazio, quali soggetti responsabili del Centro;
 - **Centro di ricerca sulle scienze e tecniche della ricostruzione fisica, economica e sociale**, localizzato nell'Area del Sisma della Regione Marche, con sede principale a Camerino, con l'Università di Camerino quale soggetto responsabile del Centro. Un'altra sezione sarà realizzata presso i laboratori INFN del Gran Sasso;
 - **Centro di ricerca per l'innovazione nel settore agroalimentare**, localizzato nell'Area del Sisma della Regione Abruzzo con sede principale a Teramo. Si tratta del completamento del "Centro Europeo Agri-BioSERV", con l'Università degli Studi di Teramo quale soggetto responsabile del Centro.

- Protocollo d'Intesa per l'attivazione di **una Rete nazionale di Core Facilities** operanti nell'ambito delle Scienze della Vita. Riunisce l'Istituto Superiore di Sanità, la Stazione Zoologica Anton Dohrn e nove università dell'Italia centro-settentrionale e mira ad attivare una rete nazionale di Core Facilities consolidando i rapporti di interazione reciproca, promuovendo le Core Facilities di ciascun ente, e realizzando così sinergie concrete. La messa in rete delle Core Facilities di ciascun ente rappresenta un'opportunità per coordinare e rafforzare strategie per la valorizzazione, la sostenibilità, l'attrazione e la partecipazione a nuove occasioni di finanziamento per le infrastrutture di ricerca coinvolte. Sono dette Core Facilities le infrastrutture di ricerca costituite da un insieme organico di apparecchiature scientifiche, di attrezzature e di personale dedicato e specializzato nel loro utilizzo, organizzate come laboratorio centralizzato e con spazi dedicati che forniscono servizi altamente specializzati per la ricerca. Secondo la definizione del European Strategy Forum on Research Infrastructures (ESFRI), tali infrastrutture di ricerca includono: "le principali attrezzature scientifiche (o insiemi di strumenti), risorse basate sulla conoscenza come archivi e dati scientifici, infrastrutture elettroniche, come dati e sistemi informatici e reti di comunicazione e qualsiasi altro strumento essenziale per raggiungere l'eccellenza in ricerca e innovazione". Le Core Facilities sono particolarmente importanti nell'ambito della ricerca nelle Scienze della Vita, ove lo sviluppo tecnologico degli ultimi decenni ha determinato uno scenario in cui né un singolo centro di ricerca, né tantomeno un singolo laboratorio, sono in grado di dotarsi di tutte le strumentazioni e competenze necessarie per rimanere competitivi; l'Ateneo ha chiesto ed ottenuto l'inserimento nella rete del CAST e dell'ITAB.

- Consorzio nazionale **High Performance Computing for Disaster Resilience (HPC4DR)**, costituito da Università ed Enti Pubblici di Ricerca allo scopo di realizzare un centro di competenze per la riduzione dei rischi connessi ai disastri dovuti a fenomeni naturali o di origine umana, attraverso l'uso di un'infrastruttura tecnologica di calcolo ad alte prestazioni. Membri fondatori sono tre enti pubblici di ricerca e 7 università del centro Italia, tra cui Ud'A;

- Consorzio Interuniversitario Nazionale per la Scienza e Tecnologia dei Materiali (**INSTM**), composto da 49 Università italiane, interessate alle attività di ricerca sui materiali avanzati e relative tecnologie, con un numero di afferenti di oltre 2000 tra professori di ruolo, ricercatori universitari, titolari di assegni di ricerca e di borse di studio e dottorandi di ricerca. È una grande realtà consortile in Italia che i) fornisce il supporto organizzativo, tecnico e finanziario adeguato a promuovere nelle Università consorziate l'attività di ricerca nel settore della Scienza e Tecnologia dei Materiali; ii) coordina in modo efficiente una "massa critica" di competenze in grado di affrontare, al più alto livello di competitività, progetti di ricerca innovativi anche a sostegno delle esigenze del tessuto imprenditoriale italiano e di supportare iniziative rivolte allo sviluppo del trasferimento tecnologico, offrendo significative ed efficaci opportunità di interazione tra il mondo accademico e la realtà industriale. La buona riuscita di questa strategia è confermata dal grande numero e dalla qualità dei progetti nazionali e internazionali finanziati a cui partecipano i gruppi di ricerca afferenti al Consorzio e dalle collaborazioni che, fin dalla sua fondazione, INSTM ha stretto con i principali enti e laboratori di ricerca pubblici e privati e le imprese operanti nel settore, quali ad esempio il CNR, l'ENEA, il CINECA, la Fondazione Istituto Italiano di Tecnologia (IIT), la Sincrotrone Trieste SCpA, l'Aviospace srl, la Nuovo Pignone SpA GE Oil&Gas, l'AIRI, la Veneto Nanotech SCpA e l'Association Stichting Dutch Polymer Institute.

Nel 2022 risulta confermato l'interesse del personale docente e ricercatore per le opportunità di ricerca finanziata da enti esterni, sia a livello europeo sia a livello nazionale. Rispetto alle candidature del 2021 (277, di cui 226 Nazionali, 37 UE e 14 da altri enti internazionali), nel 2022 si registra un trend in crescita: 426 proposte progettuali presentate, di cui 363 nazionali, 51 EU e 12 da altri enti internazionali. In relazione al tasso di successo, nel 2021 sono stati finanziati 12 progetti (3 EU e 12 nazionali), delle candidature 2022, ad oggi sono stati finanziati 17 progetti (1 EU e 16 nazionali, tra cui 3 progetti PNRR MUR, 7 PNRR MdS e 2 PNC MdS). Si segnala che non è ancora noto l'esito di molte candidature, in particolare quelle relative agli avvisi PRIN e PRIN PNRR, che hanno riscosso maggior interesse in termini numerici da parte del personale docente e ricercatore. Nelle tabelle di seguito si specifica il numero di proposte presentate nell'ambito dei diversi programmi di finanziamento maggiormente rilevanti e di settore ERC.

Progetti NAZIONALI presentati nel 2022	LS	PE	SH	TOT
Totali	160	71	132	363
PNRR	72	22	55	149
PNRR M4C2 MUR Avviso Centri Nazionali	1			
PNRR M4C2 MUR Avviso Ecosistemi dell'innovazione			1	
PNRR M4C2 MUR Avviso Partenariati estesi	3		1	
PNRR M4C2 MUR Avviso Young Researchers – Seal of Excellence	2			
PNRR M4C2 MUR Avviso PRIN 2022 PNRR	56	21	51	

PNRR M6C2 MdS Avviso Proof of Concept/Malattie Rare/Malattie Croniche non Trasmissibili	10			
PNRR M1C3 MiC Investimento 2.1 "Attrattività dei borghi"			1	
PNRR M2C2 MiTE Investimento 3.5 "Ricerca e Sviluppo sull'Idrogeno"		1		
PNRR M5C3 Agenzia per la Coesione Territoriale Avviso Povertà Educativa			1	
PNC	4			4
PNC-MUR	1			
PNC-E.1 "Salute-ambiente-biodiversità-clima" MdS	1			
PNC-E.3 "Ecosistema innovativo della Salute" MdS	2			
Altri programmi MUR	77	46	77	200
PRIN	72	45	76	
FISA	5	1	1	
Altri programmi di altri Ministeri	1	2		3
MiSE Programma di supporto tecnologie emergenti (FSC 2014-2020)		1		
MdS Programma di ricerca e di formazione/informazione 2022 (farmaci)	1			
MAECI Italy – China Science and Technology Cooperation		1		
Altri enti pubblici		1		1
Agenzia per la Coesione Territoriale Avviso Ricerca Sisma (Aree crateri 2016)		1		
Enti privati	6			6
AIRC - Investigator grant	2			
My First AIRC Grant	1			
Fondazione Veronesi – Post-Doctoral Fellowship	1			
Telethon-Cariplo Alliance	1			
Fondazione Berlucci – Mini-Grant Program	1			

Progetti EUROPEI presentati nel 2022	LS	PE	SH	TOT
Totali	30	8	13	51
1. HORIZON EUROPE	30	5	8	43
1.1 ERC	7		2	9
1.1.1 ERC Advanced Grant	1		2	
1.1.2 ERC Consolidator Grant	3			
1.1.3 ERC Starting Grant	2			

1.1.4 ERC Synergy Grant	1			
1.2 MSCA	10	1		11
1.2.1 MSCA Staff Exchanges	5			
1.2.2 MSCA Doctoral Network	4	1		
1.2.3 MSCA Post-doctoral Fellowship	1			
1.3 Collaborativi (CSA, RIA, IA, EIC)				22
1.3.1 Cluster 2 Demogracy			2	
1.3.2 Cluster 2 Heritage			3	
1.3.3 Cluster 4 Human	1			
1.3.4 Cluster 4 Resilience	1			
1.3.5 EIC Pathfinderchallenges		2		
1.3.6 EIC Pathfinderopen	2	2		
1.3.7 Health	5			
1.3.8 Mission Clima			1	
1.3.9 WIDERA Twinning	3			
1.5 EU Partnership/ Joint Undertaking (IHI JU)				1
1.5.1 Innovative Health Initiative	1			
2. Candidature su bandi di altre DG		3	5	8

Progetti di altri enti internazionali	LS	PE	SH	TOT
Totali	4		8	12
National Institute for Health (USA)	1			
AXA Research Fund	1			
Fondazione BIAL	3		8	

Per l'azione "Incremento della capacità di attrazione di ricercatori eccellenti" Richiedenti ospitalità del MUR PNRR (SoE): due vincitori di cui uno attivato con contratto RTDA, l'altro rinunciario.

OBIETTIVO STRATEGICO R2 - EFFICIENTAMENTO INFRASTRUTTURE E AMMODERNAMENTO ATTREZZATURE PER LA RICERCA, REALIZZAZIONE DI NUOVE STRUTTURE STRATEGICHE

In questo ambito si ricorda che nel 2021 era stato assegnato uno stanziamento di 200.000,00 € per l'implementazione della struttura di odontoiatria che ha ottenuto un ulteriore stanziamento di 200.000,00 € a seguito della rimodulazione della Relazione Programmatica dei fondi DM 737/2021.



Nel 2022 è stato istituito il Centro UdA-TECH-lab con decreto Rettorale n. 556/2022 e a seguito della Rimodulazione della Relazione Programmatica è stato possibile attribuire a detta infrastruttura di ricerca uno stanziamento di € 1.683.630,80 per gli interventi previsti dal Decreto Ministeriale DM 737/2021.

Per l'acquisizione di Personale Tecnico dedicato alla Ricerca da destinare alle nuove strutture di ricerca, sono stati attivati cinque posti di Tecnologo da destinare alle attività del Progetto Vitality finanziato con i fondi del PNRR.

Per il "perseguimento dell'eccellenza e della multidisciplinarietà nella ricerca", si riportano i seguenti dati:

settori bibliometrici - dati relativi a pubblicazioni nel primo quartile di **if(wos)**,

2016: 1.110 PARI A 425 PRODOTTI PER 383 DOCENTI DI AREA BIBLIOMETRICA (DATI MIUR AL 31/12/2016);

2017: 0.912 PARI A 353 PRODOTTI PER 387 DOCENTI DI AREA BIBLIOMETRICA (DATI MIUR AL 31/12/2017);

2018: 1.060 PARI A 407 PRODOTTI PER 384 DOCENTI DI AREA BIBLIOMETRICA (DATI MIUR AL 31/12/2018);

2019: 1.091 PARI A 442 PRODOTTI PER 405 DOCENTI DI AREA BIBLIOMETRICA (DATI MIUR AL 31/12/2019);

2020: 1.367 PARI A 559 PRODOTTI PER 409 DOCENTI DI AREA BIBLIOMETRICA (DATI MIUR AL 31/12/2020);

2021: 1.101 PARI A 470 PRODOTTI PER 427 DOCENTI DI AREA BIBLIOMETRICA

Tali dati danno un incremento del 15.5% nel triennio 2019-2021 rispetto al triennio 2016- 2018.

Analogo calcolo eseguito con **scopus (citescore)**, per docente **di area bibliometrica**,

2016: 1.465 PARI A 561 PRODOTTI PER 383 DOCENTI DI AREA BIBLIOMETRICA (DATI MIUR AL 31/12/2016);

2017: 1.470 PARI A 569 PRODOTTI PER 387 DOCENTI DI AREA BIBLIOMETRICA (DATI MIUR AL 31/12/2017);

2018: 1.674 PARI A 643 PRODOTTI PER 384 DOCENTI DI AREA BIBLIOMETRICA (DATI MIUR AL 31/12/2018);

2019: 1.585 PARI A 642 PRODOTTI PER 405 DOCENTI DI AREA BIBLIOMETRICA (DATI MIUR AL 31/12/2019);

2020: 1.949 PARI A 797 PRODOTTI PER 409 DOCENTI DI AREA BIBLIOMETRICA (DATI MIUR AL 31/12/2020);

2021: 2.044 PARI A 836 PRODOTTI PER 409 DOCENTI DI AREA BIBLIOMETRICA (DATI MIUR AL 31/12/2021);

2022: 1.208 PARI A 516 PRODOTTI PER 427 DOCENTI DI AREA BIBLIOMETRICA (DATI MIUR AL 31/12/2022)

Tali dati evidenziano un incremento pari al 21% nel triennio 2019-2021 rispetto al triennio 2016-2018; ed un incremento pari al 12.9% nel triennio 2020-2022 rispetto al triennio 2016-2018.

Per i settori non bibliometrici - numero di lavori su riviste di classe A per docente di area non bibliometrica:

2016: 0.562 PARI A 158 PRODOTTI PER 281 DOCENTI DI AREA NON BIBLIOMETRICA (DATI MIUR AL 1/12/2016);

2017: 0.695 PARI A 189 PRODOTTI PER 272 DOCENTI DI AREA NON BIBLIOMETRICA (DATI MIUR AL 31/12/2017);

2018: 0.736 PARI A 203 PRODOTTI PER 276 DOCENTI DI AREA NON BIBLIOMETRICA (DATI MIUR AL 31/12/2018);

2019: 0.713 PARI A 204 PRODOTTI PER 286 DOCENTI DI AREA NON BIBLIOMETRICA (DATI MIUR AL 31/12/2019);

2020: 0.860 PARI A 270 PRODOTTI PER 314 DOCENTI DI AREA NON BIBLIOMETRICA (DATI MIUR AL 31/12/2020);

2021: 0.765 PARI A 235 PRODOTTI PER 307 DOCENTI DI AREA NON BIBLIOMETRICA (DATI MIUR AL 31/12/2021);

2022: PARI A 169 PRODOTTI PER 329 DOCENTI DI AREA NON BIBLIOMETRICA.

Incremento pari al 17.4 % nel triennio 2019-2021 rispetto al triennio 2016-2018; ed un incremento pari al 7.4 % nel triennio 2020-2022 rispetto al triennio 2016-2018.

Nel 2021 è stata portata a termine la nuova campagna VQR per gli anni 2015-2019. I risultati della VQR resi pubblici nel 2022 hanno mostrato un risultato buono ma non ancora pienamente soddisfacente.

VQR 2015-2019

AREA	VQR 2015-2019 (R)	VQR 2010-2014 (R)
Area 1	0.93	0.90
Area 2	1.06	1.22
Area 3	0.95	0.99
Area 4	0.95	0.96
Area 5	0.96	0.96
Area 6	1.00	1.02
Area 7	0.84	
Area 8a	0.87	1.01
Area 8b	0.98	0.83
Area 9	0.94	
Area 10	0.94	0.94
Area 11a	0.96	1.07
Area 11b	1.09	1.23
Area 12	1.12	0.96
Area 13a	0.95	(13a+13b 1.00);
Area 13b	1.13	(13a+13b 1.00);
Area 14:	0.65	0.61
TM	1.16	

Per l'azione di revisione dei Centri di Ateneo finalizzata ad una maggiore multidisciplinarietà della ricerca ed al raccordo con i Dipartimenti, si segnala la riorganizzazione del centro di ateneo CESI-MET nel nuovo CAST, che ha aumentato la fruibilità interdisciplinare del suddetto Centro. È stata avviata, con la nomina di un Referente del Rettore per la revisione dei Centri di Ateneo e dei Tirocini di Area Medica, un'attività di censimento dei centri di ricerca istituiti ed attivi, con il risultato di 22 centri di ricerca attivi e 80 da disattivare.

Proseguimento e il potenziamento del programma di finanziamento di posizioni di Visiting Professor e Scholar provenienti da istituzioni e centri di ricerca esteri: in questo ambito il target previsto era di avere almeno 5 Visiting Professor l'anno, ma di fatto si è passati da 8 posizioni finanziate nell'A.A. 2018/19 a 30 posizioni nel 2019/20, 40 per il 20/21 e 27 per a.a. 21/22.

OBIETTIVO STRATEGICO R4 - POTENZIAMENTO DEL DOTTORATO DI RICERCA

Tutte le attività inerenti i Dottorati di ricerca sono state gestite dalla *Scuola di Dottorato*.

I corsi dottorati hanno raggiunto in genere un buon grado di strutturazione e di visibilità all'interno e all'esterno dell'Ateneo, raggiungendo dal ciclo 31 con 9 corsi (ciclo 32, 9 corsi; ciclo 33, 11 corsi; ciclo 34, 12 corsi; ciclo 35, 12 corsi, ciclo 36, 14 più 1 istituito in convenzione con UNITE, ciclo 37, 15 corsi) il numero di 15 corsi nel 38° ciclo.

Il numero di dottorandi in mobilità all'estero per un periodo di almeno sei mesi nel triennio con riferimento all'anno 2022 è in aumento: n. 28 dottorandi, rispetto al 2021 con n.15 dottorandi (2020 n. 30 dottorandi).

Gli studenti immatricolati ai dottorati di ricerca che abbiano conseguito il titolo di studio all'estero per il 37 ciclo sono 7 e per il 38 ciclo sono 15, il dato evidenzia un lieve aumento dell'indicatore attrattività rispetto al 2021.

Le tesi in cotutela (n. = 0 per il 2022) e il conseguimento del titolo di Doctor Europeus (n. 3 per il 2022) mostrano un forte decremento per il 2022.

Al fine di sostenere l'internazionalizzazione, l'istituzione di un fondo per studenti stranieri per l'integrazione della borsa di dottorato 2022 ha portato a 3 borse riservate a studenti stranieri.

Il numero di dottorati industriali o in convenzione con aziende o enti di ricerca ha registrato un forte incremento:

- 33 borse PON di cui 17 appartenenti all'azione IV,4 Ricerca e Innovazione e 16 Tematiche Green ;
- 1 borsa Prog. ERC
- 22 borse dottorati industriali.

OBIETTIVO STRATEGICO R5 - VALORIZZAZIONE DEL MERITO DEI DOCENTI E DEI RICERCATORI

In relazione alla Valorizzazione del merito dei Docenti e dei Ricercatori ai fini della distribuzione dei punti organico ai Dipartimenti mediante l'aumento della quota legata ai risultati della VQR e della produzione scientifica dei neoassunti e neopromossi già prevista nel modello di reclutamento, si precisa che per il 2021 è rimasta attiva la stessa procedura del 2020, 2019 e 2018 perché non ancora disponibili i risultati della VQR, resi pubblici solo a luglio 2022.

È stato istituito un FONDO DI ATENEО PER LA PREMIALITÀ', emanato con D.R. n. 3522 del 25.07.2018 e modificato con D.R. n. 1107 del 01.09.2021 - Fondo Premialità ex art. 9 L. 240/2010 ([https://www.unich.it/sites/default/files/regolamento_ex_art_9_legge_240_2010 -](https://www.unich.it/sites/default/files/regolamento_ex_art_9_legge_240_2010_-_rivisto_ok.pdf)

[_rivisto_ok.pdf](https://www.unich.it/sites/default/files/regolamento_ex_art_9_legge_240_2010_-_rivisto_ok.pdf))

In merito all' istituzione di premialità da assegnare mediante call interne, con cadenza annuale, ai macrosettori entro cui l'attività di assegnisti di ricerca abbia permesso di conseguire risultati di particolare valenza strategica per l'Ateneo, per l'anno 2022 non sono state promosse attività, mentre per l'anno 2021 sono stati banditi 6 posti di ricercatore, stanziati sulla base del decreto 737 e assegnati secondo una selezione della qualità dei progetti presentati. Sono stati inoltre stanziati 2 RTDB del piano straordinario.

OBIETTIVO STRATEGICO R6 - TUTELA E PROMOZIONE DELLA RICERCA

L'Ateneo ha ospitato l'edizione 2023 de "La Notte europea dei Ricercatori" presso il Campus universitario di Chieti, in data venerdì 29 settembre 2023.

Il tema scelto per questa edizione è stato *"Il sapere che include"*, declinato sul piano sociale, umanistico, estetico, economico e ambientale, nel segno della responsabilità attiva e della consapevolezza dell'importanza del ruolo che ciascuno di noi riveste nel quotidiano.

TERZA MISSIONE

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

1. Tutela della ricerca dell'Ateneo, anche attraverso l'organizzazione di una struttura centralizzata di coordinamento e potenziamento delle attività di Terza Missione (T1);
2. Sviluppo dell'innovazione e dell'imprenditorialità (T2);
3. Potenziamento delle iniziative di partecipazione dell'Ateneo (T3);
4. Consolidamento e sviluppo delle attività di Public Engagement (T4);

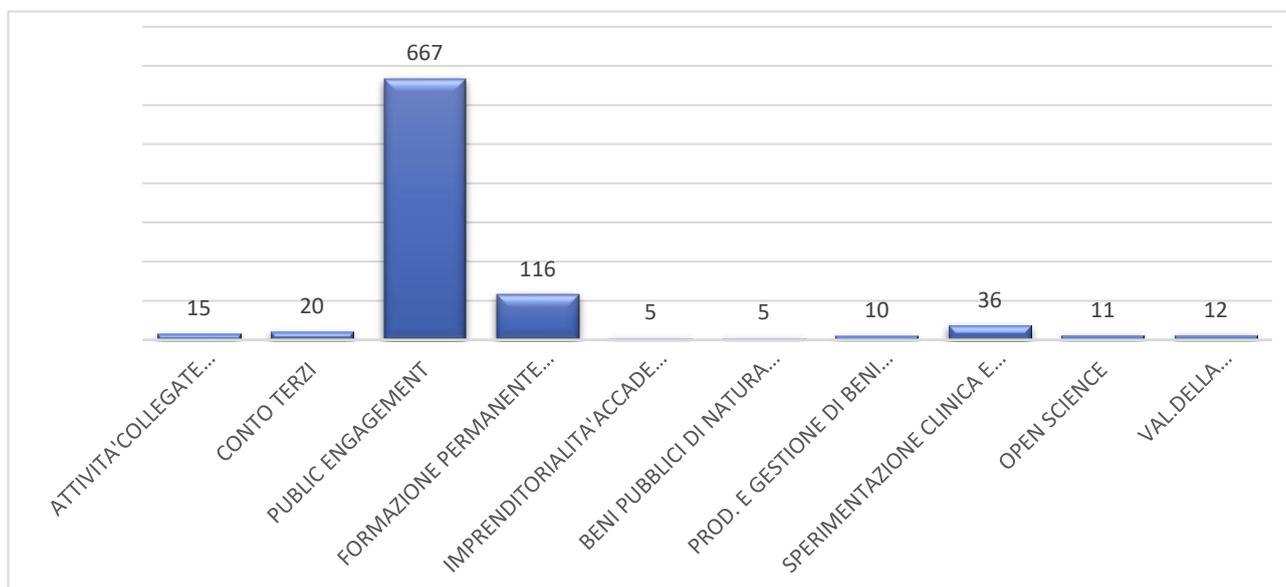
a loro volta articolati in diverse azioni, a ciascuna delle quali erano state associate una serie di indicatori e relativi target attesi, al fine di poterne misurare quantitativamente il grado di raggiungimento.

L'implementazione ed il coordinamento delle attività di Terza Missione sono affidate, dal giugno 2019, al Delegato per le Attività d'Ateneo di Terza Missione, supportato dal Comitato Terza Missione.

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

- Attività di formazione sull'importanza della TM e le buone prassi, rivolta al corpo docente e ricercatori, ed in modo particolare ai delegati, anche attraverso la pubblicazione mensile della Newsletter di Terza Missione (TM) d'Ateneo a partire dal mese di gennaio e la redazione di FAQ su temi quali proprietà intellettuale, spin off e azioni di terza missione;
- incontri costanti e calendarizzati del Comitato di Terza Missione d'Ateneo, con la partecipazione dei delegati TM dei dipartimenti e dei centri d'ateneo;
- censimento delle attività di TM dipartimentali e centrali, mediante form on line, compilabile da ciascun docente sulla propria pagina personale d'Ateneo (Figura. N. 1);
- riorganizzazione della pianta organica relativa al settore della Terza Missione e potenziamento dell'area Trasferimento Tecnologico – pur se non ancora attivata in pianta organica;
- rinnovo contratti delle figure di IP e KTM per favorire il TT (Bandi MISE: bando 2019 con cofinanziamento di Ateneo 50%; bando 2022 con cofinanziamento di Ateneo del 40%): n. figure 2;
- incontri dell'IP e della KTM con i singoli Dipartimenti per la promozione interna del TT: n. incontri: 12;
- incontri con aziende per favorire il Trasferimento Tecnologico sul territorio: n. incontri 16 con diverse aziende;
- knowledge share: Valorizzazione dei brevetti di ateneo tramite il caricamento su portale Knowledge Share della scheda brevettuale;
- organizzazione Webinar su TT: «La tutela della proprietà intellettuale»; «Trasferimento tecnologico, open innovation e autoimprenditoria»; «Trasferimento come volano di Inclusion»; «Terza Missione UdA e risultati della VQR 2015-2019»: n. webinar: 4, tot partecipanti: 130;
- gestione, promozione di accordi, negoziazioni con potenziali fruitori dei titoli brevettuali e risultati della ricerca n. accordi 10;
- accordi con impatto socio-economico: n. accordi 3 Save the Children Onlus; Archangel Srl; NTTData Italia SpA;
- riorganizzazione della pagina web Terza Missione d'Ateneo;
- public Engagement: Notte Europea dei Ricercatori 2022 e numerose iniziative dipartimentali (n. 667);
- tavolo di consultazione permanente con le rappresentanze del sistema produttivo e dei settori professionali: Istituito nel 2019, rinnovato nel Novembre 2022.

Figura n. 1 Distribuzione delle attività sui Campi di Azione



Nel corso del 2020-2021 si è svolta la procedura VQR 2015-2019, sulla base di quanto previsto dal DM 1110/2019, sono stati selezionati n. 7 casi studio che hanno portato al conseguimento di un buon risultato nell'ambito della terza missione. L'Ateneo si è posizionato in 13esima posizione su 61 istituzioni; INDICE R4 = 1,11; quartile 3, pos. graduatoria quartile 2 (su tot. 10); 1.011 K€ il peso della TM sul totale della quota premiale A del FFO (A = qualità della ricerca).

I casi presentati dai vari dipartimenti al Comitato VQR interno UdA sono stati circa 40, di cui 7 i selezionati da presentare in VQR ai fini della valutazione della Terza Missione d'Ateneo:

1. Next2U s.r.l. – Spin-off dell'Università degli Studi G. d'Annunzio;
2. #VERSOPESCARA2027;
3. Realizzazione dell'Osservatorio Geologico dell'Associazione Monte Serrone (Gioia dei Marsi, Aq) per attività integrate di divulgazione scientifica;
4. "Il museo fuori dal museo": l'esperienza del Museo universitario di Chieti per una valorizzazione sostenibile del territorio;
5. Screening Neonatale Malattie Endocrino Metaboliche Congenite;
6. IL GIARDINO DEI SEMPLICI Patrimonio didattico, ambientale, salutare;
7. L'Ateneo G. d'Annunzio e La Notte Europea dei Ricercatori 2018-2019.

Tabella n. 1 Valutazione dei dati relativi alla Terza Missione

Università Statali	Somma punteggi (p)	# Casi studio attesi (q)	Valutazione media (M=p/q)	(q/Q) x 100	R4	Pos. grad. compl.	Num. istituzioni compl.	Quartile	Pos. grad. Quartile	Num. istituzioni quartile	% Casi studio A	% Casi studio B
Università degli Studi "G. d'Annunzio" CHIETI-PESCARA	5,6	7	0,80	1,76	1,11	13	61	3	2	10	0,00	100,00

Di seguito si riporta il **dettaglio** dei target raggiunti per ciascuno degli obiettivi strategici previsti nel Piano.

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

L'obiettivo prevedeva due azioni: 1. tutela e valorizzazione della proprietà intellettuale mediante a) scouting interno dei risultati della ricerca; b) razionalizzazione del portafoglio brevetti al fine di valorizzare l'attività di ricerca con più potenziale, e cui erano associati diversi indicatori e relativi target, fra cui in particolare "Incremento delle domande di brevetto/privativa - almeno 2 nuove domande di brevetto depositate", e 2. organizzazione di una struttura centralizzata di coordinamento e potenziamento delle attività di Terza Missione.

Si ricorda innanzitutto che, per quanto attiene la gestione della proprietà intellettuale, essa è affidata alla Scuola Superiore che, per il tramite della Commissione di Valorizzazione della Ricerca e del Trasferimento Tecnologico (CVRTT), favorisce la valorizzazione dei risultati dell'attività di ricerca e supporta lo sviluppo di nuovi brevetti e nuove società spin off e start up.

Nell'ambito delle attività di valorizzazione e trasferimento tecnologico, la Scuola Superiore, a seguito della partecipazione e al successivo rinnovo (2023-25) del bando del Ministero dello Sviluppo Economico - Potenziamento degli Uffici di Trasferimento Tecnologico - si avvale del supporto di n. 2 assegnisti di ricerca in qualità di *Knowledge Transfer Manager e Innovation Promoter* (bando D.R. n. 926/2020 prot. n. 44831 del 24/07/2020) che operano nel territorio con azioni di trasferimento della conoscenza e scouting interno.

L'IP e la KTM di Ateneo hanno avviato degli incontri con i singoli Dipartimenti per la promozione interna del TT. Parallelamente sono stati condotti incontri con aziende per favorire azioni di valorizzazione e di trasferimento tecnologico sul territorio (n. incontri 16 con diverse aziende):

- Azienda Farmaceutica Italiana S.r.l
- F.I.S. - Fabbrica Italiana Sintetici S.p.a
- Selmec S.r.l
- OTI OFFICINE TERAPIE INNOVATIVE S.R.L
- EVOTEC S.p.a
- NTT DATA S.p.a
- Skywalker
- Abruzzo sviluppo SpA
- Idea Finanza
- Deloitte
- Aurora biofarma
- Fater S.p.a
- A. Costantino & C. spa

Nel 2022 sono state, inoltre, svolte numerose visite alle PMI per conoscere le politiche interne di valorizzazione della ricerca:

- Azienda Farmaceutica Italiana S.r.l
- Styloffice S.p.A
- Aurorabiopharma S.r.l
- F.I.S. - Fabbrica Italiana Sintetici S.p.a
- Selmec S.r.l
- Dalton Biotecnologie S.r.l
- OTI OFFICINE TERAPIE INNOVATIVE S.R.L



➤ Kedrion S.p.a

La Scuola Superiore, al fine di offrire supporto ai ricercatori, ha aderito mediante abbonamento alla piattaforma "Questel Orbit", software che garantisce ad ogni Dipartimento l'accesso per la ricerca di anteriorità per progetti di brevettabilità, nonché a "Knowledge Share", piattaforma dedicata alla valorizzazione dei risultati della ricerca generata dalle università, IRCCS e gli EPR presenti sul territorio nazionale, con l'obiettivo di rendere facilmente fruibili i contenuti dei brevetti.

Le diverse azioni hanno portato per il 2022 al deposito di n. 7 domande di brevetti e alla costituzione di n. 1 spin off (<https://www.unich.it/terza-missione/trasferimento-tecnologico>) (nel 2020 n. 5 depositi di domande di brevetto e l'istituzione di n. 3 spin off, nel 2021 al deposito di n. 2 domande di brevetti italiani e alla costituzione di n. 1 spin off).

2) Obiettivo strategico - Sviluppo dell'innovazione e dell'imprenditorialità (T2)

Tale obiettivo prevede un'unica azione: diffusione della cultura del trasferimento tecnologico e di un approccio imprenditoriale tra i laureati, dottori di ricerca e ricercatori tramite la creazione di procedure di supporto finalizzate al miglioramento dell'impatto della ricerca con indicatori quali il numero di percorsi rivolti a dottorandi, ricercatori e studenti, il numero di spin off, il numero di licenze/accordi di cessione, i ricavi derivanti dalla vendita o cessione in licenza dei brevetti e il numero azioni di comunicazioni rivolte a docenti, dottorandi con azioni trasversali.

Le attività di organizzazione della Terza Missione sono affiancate a percorsi di formazione sul tema della Terza Missione rivolti a studenti, dottorandi, professori e personale tecnico amministrativo, di seguito descritti:

- La tutela della proprietà intellettuale
- Trasferimento tecnologico, open innovation e autoimprenditoria
- Trasferimento come volano di Inclusione
- Terza Missione UdA e risultati della VQR 2015-2019.

Sono stati costituiti n. 3 spin-off nel 2020, n. 1 nel 2021 e n. 1 nel 2022.

Inoltre, al fine di offrire supporto ai ricercatori, l'Ateneo continua ad aderire alla piattaforma *Questel Orbit*, software per la ricerca di anteriorità per progetti di brevettabilità, fornendo ogni dipartimento degli accessi riservati.

Il Servizio Placement, nell'ambito delle attività di diffusione della cultura del trasferimento tecnologico e di sviluppo di un approccio imprenditoriale tra i nostri laureati, dottori di ricerca e ricercatori, ha organizzato i seguenti eventi:

- l'evento di promozione del Programma NEXT di Banca Mediolanum: occasione per presentare, attraverso le parole di Vittoria Landi, esperta di Risorse Umane presso Mediolanum, la figura del **Banker Consultant**: un percorso di consulenza finanziaria riscritto in chiave innovativa e quasi unica sul mercato del lavoro attuale, che rappresenta terreno fertile per l'applicazione di alcune attitudini professionali tipicamente femminili;
- l'incontro con il PARCO NATURALE MAJELLA GROUP, punto di riferimento in Abruzzo per scuole, aziende di grandi e piccole dimensioni, associazioni, appassionati della natura e turisti. Attraverso le parole della Presidente del Parco, Fabiana Donadei, sono state presentate le attività gestite tramite le varie strutture afferenti e sono state esposte le opportunità lavorative attualmente offerte a studenti e laureati di talento. Anche in questa occasione si è posto l'accento sulla particolare rilevanza della figura femminile nei ruoli ricercati.
- l'appuntamento con la società Start Hub Consulting finalizzato ad accrescere la consapevolezza dei partecipanti su soft skills, innovazione ed imprenditorialità. Ruolo centrale nell'evento ha avuto Sara Michelle Delpiano, Presidente di Innovation Manager Hub e imprenditrice di successo che, nel raccontare la sua esperienza professionale, ha avuto modo di porre l'accento sull'importanza delle donne in contesti manageriali ad alto contenuto innovativo.

3) Obiettivo strategico - Potenziamento delle iniziative di partecipazione dell'Ateneo (T3)

Tale obiettivo prevede un'unica azione: il potenziamento delle iniziative di partecipazione dell'Ateneo per lo sviluppo dei rapporti con gli stakeholders e la spendibilità della ricerca accademica nel contesto produttivo.

È stato costituito il *Tavolo di consultazione permanente con le rappresentanze del sistema produttivo e dei settori professionali* (DR 2109 del 2019), nell'obiettivo di sviluppare i rapporti con gli stakeholders e con il territorio. Il Regolamento di Ateneo di disciplina del Tavolo di Consultazione permanente con le rappresentanze del sistema produttivo e dei settori professionali è stato emanato con DR n. 17 del 09.01.20 con lo scopo di delineare le principali peculiarità del Tavolo che riguardano il rafforzamento dell'offerta formativa, l'occupabilità e la crescita

professionale e personale dei laureati e con l'intento di avviare iniziative volte a favorire l'adozione di procedure legate all'ascolto del territorio, del tessuto produttivo e dei settori professionali. Il Tavolo, di durata triennale, nell'ottobre 2022 è stato aggiornato e convocato per riprendere le iniziative di dialogo con il territorio e presentare l'offerta formativa Uda.



Nell'ottica di diffusione della cultura del trasferimento della conoscenza, oltre che rinnovare l'adesione in qualità di socio alla rete **Netval** quale ponte tra la ricerca pubblica e le imprese, l'Ateneo ha anche aderito alla rete **APEnet** in qualità di socio fondatore, nell'intento di potenziare l'attività di Public Engagement (Delibera n. 105 del Senato Accademico del 18/05/2021). L'Ateneo, inoltre, ha preso parte a diverse iniziative di interazione con il territorio e il mercato economico:

- **Progetto Basilicata Pitch2Pitch**, è una Call ideata e sostenuta da Eni attraverso Joule, la scuola di Eni per l'Impresa, in collaborazione con Fondazione politecnico di Milano, PoliHub e Alsia.

La call è finalizzata all'individuazione di progetti imprenditoriali innovativi e sostenibili in ambito Agritech e Agroenergia presentati da team, ricercatori, startup e spin off provenienti dalle regioni del Sud Italia, per accelerarne la crescita attraverso il coinvolgimento attivo delle aziende agricole lucane, generando così ricadute dirette positive sul territorio della Regione Basilicata.

- **Protocollo di intesa con Archangel Adventure** che prevede una collaborazione concernente iniziative con riferimento alle tecnologie di Artificial Intelligence e Virtual & Augmented Reality.

Il protocollo d'intesa prevede l'attivazione di una "call for start up" (2021-22), avente ad oggetto applicazioni di intelligenza artificiale ai settori della sanità, bio-tech, banche e assicurazioni, distribuzione al consumo, energia e turismo (<https://www.unich.it/avvisi/arcangel-adventure-explore-your-potential-inspire-your-iq-imagination-quotient-call-solution>).

Inoltre l'Ateneo ha aderito ad altre reti e network come Digital Valley.

Relativamente all'indicatore del Conto Terzi, si riportano le informazioni dettagliate nella tabella seguente:

Tabella n. 2 Dati conto Terzi 2022

struttura	altri proventi da attività commerciale	contratti di ricerca c/terzi	prestazioni a tariffario	tot. per struttura
Amministrazione centrale	20.000	-	-	20.000
DDA	0	36.700	-	36.700
CAST	0	283.499	5.781.630	6.065.128

CLA	0	-	59.777	59.777
DISPUTER	0	36.148	14.060	50.207
DEC	0	10.000	-	10.000
DEA	0	24.098	-	24.098
FARMACIA	0	227.786	-	227.786
INGEO	0	252.596	-	252.596
DILASS	0	-	-	-
MUSEO	34.731	-	-	34.731
DNISC	0	60.775	-	60.775
DSGS	1	24.000	-	24.001
DMSI	0	291.141	1.440	292.581
DISMOB	0	112.970	-	112.970
TIMO	0	142.147	1.142.417	1.284.564
TOTALE	54.732	1.501.859	6.999.324	8.555.915

Al fine di avviare una campagna di comunicazione/disseminazione sulla Terza Missione e sulle iniziative di progettazione sia all'interno che all'esterno nel territorio, a partire dal gennaio 2020 è stata ideata la Newsletter mensile di TM (<https://www.unich.it/terza-missione/newsletter-terza-missione>).

Dopo la pausa imposta dalla pandemia, il nostro Ateneo ha riaperto le porte per ospitare l'edizione 2022 de "La Notte europea dei Ricercatori" presso il Campus universitario di Chieti (venerdì 29 settembre 2022).

4) Obiettivo Strategico - Consolidamento e sviluppo delle attività di Public Engagement mediante il censimento delle attività d'Ateneo ed il potenziamento di iniziative con valore educativo, culturale e di sviluppo della società, anche svolte all'estero.

Per questo obiettivo erano previsti due indicatori: sviluppo di un modello di censimento (almeno 1) e numero di attività (almeno 2).

La valutazione delle attività di Terza Missione a seguito della visita per l'accreditamento periodico da parte dell'ANVUR (criteri per l'accreditamento periodico _ punto R 4.A.4 Programmazione, censimento e valutazione delle attività di terza missione) ha evidenziato la necessità di un processo di monitoraggio continuativo e quantitativo delle attività di Terza Missione d'Ateneo in raccordo con i dipartimenti.

Allo scopo si è realizzato un archivio informatico consultabile dalla pagina web Terza Missione d'Ateneo di tutte le attività autorizzate e riconosciute di Terza Missione, prodotte dalla comunità accademica del nostro ateneo. E 'stato strutturato un archivio on line in maniera simile al repository IRIS per la produzione scientifica, chiedendo ai singoli docenti di mantenere aggiornato il database.

Il form censimento redatto a livello del singolo docente è disponibile all'interno dell'area personale "MyPage". L'adozione di tale piattaforma ha permesso alle strutture e agli organi di avviare non solo un sistema di censimento e monitoraggio continuativo delle attività a livello di struttura e/o di Ateneo ma anche un processo di valutazione della qualità delle azioni intraprese nel settore.

E' stata avviata, sotto il coordinamento del settore CDRT, una prima procedura di censimento delle attività dipartimentale di Terza Missione nel 2020, relativa ai dati 2019, mediante la compilazione di un foglio excel, con l'intento di fotografando la Terza Missione nella sua interezza. Nel 2021 si è giunti a rendere il censimento uno strumento dinamico e costantemente aggiornato, grazie alla implementazione di una piattaforma web creata con la collaborazione della Delegata ai Sistemi Informatici per la Didattica di Ateneo.

Tramite la piattaforma, come di seguito esposto, è possibile annualmente censire le attività di terza missione e valutarne le azioni politiche da intraprendere.

Censimento TM 2020-2021-2022

Numero Attività TM per tipologia	2020	2021	2022
ATTIVITA' DI PUBLIC ENGAGEMENT	195	434	667
FORMAZIONE PERMANENTE E DIDATTICA APERTA	44	36	116
IMPRENDITORIALITA' ACCADEMICA	8	4	5
PRODUZIONE DI BENI PUBBLICI DI NATURA SOCIALE, EDUCATIVA E POLITICHE PER L'INCLUSIONE	8	11	5
PRODUZIONE E GESTIONE DI BENI ARTISTICI E CULTURALI	8	10	10
SPERIMENTAZIONE CLINICA E INIZIATIVE DI TUTELA DELLA SALUTE	25	22	36
STRUMENTI INNOVATIVI A SOSTEGNO DELL'OPEN SCIENCE	0	4	11
STRUTTURE DI INTERMEDIAZIONE E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO	7	9	12
VALORIZZAZIONE DELLA PROPRIETA' INTELLETTUALE O INDUSTRIALE	5	6	7
Totale complessivo	300	536	869

Per consolidare e potenziare le attività di Public Engagement l'Ateneo ha aderito alla rete APEnet in qualità di socio fondatore (Delibera n. 105 del Senato Accademico del 18/05/2021).

Il nostro Ateneo ha poi riaperto le porte per ospitare l'edizione 2022 de "La Notte europea dei Ricercatori" presso il Campus universitario di Chieti dal primo pomeriggio fino a notte inoltrata del 29 settembre 2022.

Il tema scelto per questa edizione è stato "*Il sapere che include*", che richiama alla responsabilità attiva e all'importanza del ruolo che ciascuno di noi riveste nel quotidiano. Ben 12 mila i visitatori che, tra studenti, scolaresche e cittadini fin dalle prime ore del pomeriggio hanno preso parte all'evento.

La manifestazione si è articolata attraverso un fitto programma scientifico e artistico con oltre 150 appuntamenti tra tavole rotonde, seminari divulgativi, talk, esperimenti e dimostrazioni scientifiche dal vivo, giochi di gruppo interattivi, installazioni, mostre, spettacoli di intrattenimento, performance teatrali ed esibizioni musicali.

Si è parlato di inclusione in tutte le attività del programma, declinando la tematica dell'inclusione sociale nelle sue varie forme come la filosofia dell'ospitalità, le diversità, la parità di genere, ed intersecandola con argomenti scientifici quali ad esempio la salute alimentare, la prevenzione dei tumori e degli eventi sismici o il tema della sostenibilità.

L'intento dell'iniziativa è stato quello di poter aprire l'Università al territorio in modo da divenire attrattiva e offrire un servizio di qualità ai cittadini. Tanti gli ospiti illustri, tra cui il Presidente della [Regione Abruzzo](#) Marco Marsilio, la Presidente della [Corte d'Appello de L'Aquila](#) Fabrizia Ida Francabandera, il Dott. Gabriele Gravina, Presidente FIGC, Mariapia Garavaglia, ex Ministro della Sanità ed ex Presidente della [Croce Rossa](#), ora Presidente della [Fondazione Roche](#)

INTERNAZIONALIZZAZIONE

Nel Piano Strategico 2019-2023, l'area dell'internazionalizzazione ha previsto i seguenti cinque obiettivi strategici:

Internazionalizzazione dell'Ateneo (I1);

Internazionalizzazione della Ricerca (I2);

Internazionalizzazione della Didattica (I3);

Infrastrutture per l'internazionalizzazione (I4);

Attività di promozione per l'attrazione e la mobilità in entrata e in uscita (I5);

a loro volta articolati in diverse azioni, a ciascuna delle quali sono state associati una serie di indicatori e relativi target attesi, al fine di poterne misurare quantitativamente il grado di raggiungimento.

Nel biennio 2021-2022 come delegato del Rettore alle Relazioni Internazionali è stato confermato il prof. Maurizio Bertollo, mentre, a seguito delle dimissioni della Prof. Mariacconcetta Costantini, il Rettore ha provveduto a nominare, con Prot. n. 2608 del 16.01.2020, la Prof. Anna Enrichetta Soccio quale nuovo Delegato all'Erasmus e Mobilità Internazionale. Inoltre, in data 03/02/2020 il dott. Glauco Conte ha assunto



le funzioni di responsabile del Settore Erasmus di Ateneo oltre che dell'ufficio per le relazioni internazionali.

Nel relazionare sugli obiettivi raggiunti non si può non menzionare che, a seguito dell'emergenza sanitaria da Covid-19, tutte le attività in presenza sono state interrotte nel secondo semestre dell'anno accademico 2019/20 e, con parziale riapertura delle strutture universitarie, anche per gli anni 2020/21 e 2021/22. Ovviamente ciò ha avuto un notevole impatto sulle attività di internazionalizzazione a causa delle limitazioni agli spostamenti tra paesi che permangono ancora in parte nel corso del 2022.

Rispetto agli obiettivi del piano strategico relativi all'area dell'internazionalizzazione emergono alcuni aspetti particolarmente positivi ed altri più critici.

In linea generale i dati relativi alla partecipazione ai programmi di mobilità (sia in entrata che in uscita) per studenti, docenti e PTA sono in crescita.

Per quanto riguarda la mobilità studenti il trend è in forte crescita, e al fine di promuovere la mobilità in entrata ed in uscita sono stati erogati i servizi come previsti da piano strategico (aumento dell'offerta di corsi di lingua italiana per studenti stranieri, organizzazione di giornate di orientamento a favore degli studenti UDA interessati ad un'esperienza di studio all'estero).

Anche la mobilità dei docenti ha sperimentato un trend positivo, ed è stato aumentato il numero di borse Erasmus a disposizione dei docenti in uscita così come i fondi per la chiamata di Visiting Professors. Sono stati inoltre attivati canali di mobilità anche per il PTA in uscita ed in entrata.

Altrettanto positivi sono i dati relativi alla partecipazione dell'ateneo a bandi competitivi per il finanziamento di progetti di cooperazione internazionale. Per quanto riguarda i progetti presentati in risposta alla call Erasmus 2023, l'Ateneo risulta vincitore di 27 progetti presentati di cui 7 come coordinatori.

Meno incoraggianti restano i dati relativi all'internazionalizzazione dell'offerta formativa, ancora al di sotto delle aspettative. I corsi internazionali, a titolo doppio/congiunto o erogati in lingua inglese presenti in Ateneo sono ancora molto al di sotto delle medie regionali e nazionali. Tale aspetto condiziona negativamente anche la possibilità di accrescere il numero di studenti internazionali presenti in ateneo, non essendo presente in modo significativo una didattica internazionale in grado di attrarre studenti diversi da quelli italiani.

Le attività di promozione internazionale dell'Ateneo, come la partecipazione a fiere ed eventi, risultano ancora scarsamente attivate.

Di seguito si riporta il dettaglio dei target raggiunti per ciascuno degli obiettivi strategici previsti nel Piano strategico.

1) Obiettivo strategico - Internazionalizzazione dell'Ateneo (I1)

Per quanto riguarda l'internazionalizzazione dell'Ateneo, erano previste quattro azioni cui sono associati i seguenti indicatori:

1. Numero di progetti sottomessi in particolare con l'area Adriatica e Balcanica; 2. Numero di Corsi di Laurea attivati con titolo congiunto/doppio/multiplo o con mobilità strutturata; 3. Numero di studenti con titolo estero immatricolati in percentuale rispetto a quelli con titolo italiano; 4. Numero di organizzazioni accademiche cui si partecipa.

1) Il numero dei progetti presentati nel periodo 2019-2020 ha avuto un forte incremento. Il relativo target era la "sottomissione (in qualità di coordinatore o partner) di almeno 5 progetti l'anno", ampiamente raggiunto in quanto i progetti presentati sono stati 12 nel 2020, 19 nel 2021, 27 nel 2022.

2) Per quanto riguarda il numero di Corsi di Laurea attivati con titolo congiunto/doppio/multiplo o con mobilità strutturata, il target risulta pienamente raggiunto con l'attivazione dei seguenti corsi:

- LM-78 Scienze Filosofiche (mobilità strutturata)
- LM Ec. Aziendale (doppio titolo con L'Università di Cranfield UK)
- LM in Economics and Behavioral Sciences (erogato in lingua inglese)

3) Il numero degli studenti immatricolati con titolo estero per l'a.a.19/20 ha avuto un aumento percentuale del 1,53% e per l'aa 20-21 del 1,09% rispetto al quinquennio precedente. Si contano 256 studenti immatricolati per l'a.a.22/23.

4) Attualmente, l'Ateneo è partner di ben 3 reti internazionali e cioè UNIMED, EUA e GIS. Pertanto l'obiettivo è da considerarsi ampiamente raggiunto. L'Ateneo ha preso parte alle attività promosse da UNIMED.

2) Obiettivo strategico - Internazionalizzazione della Ricerca (I2)

Per quanto riguarda la Ricerca (oltre alle specifiche azioni messe in atto dal settore ricerca), le azioni riguardano l'attrazione e/o reclutamento di docenti stranieri e la promozione della mobilità dei nostri ricercatori, e l'organizzazione di convegni, conferenze e summer school internazionali. Gli indicatori relativi all'internazionalizzazione della ricerca erano i seguenti:

1. a. numero Visiting Professors, Researchers e Fellows che trascorrono almeno un mese di tempo all'anno in Ud'A; b. numero di ricercatori Ud'A che trascorrono almeno un mese di tempo all'anno all'estero; 2. numero di convegni, conferenze e Summer School internazionali con almeno 3 speakers stranieri.

1.a. Per la prima volta, l'Ateneo ha emanato un bando per Visiting Professors/Researchers, raggiungendo nel 2019-20 un numero di 30 (trenta), nel 2020-21 sono 40 (quaranta) richieste e nel 2021-22 ben 27 richieste. Il dato è in fortissima crescita rispetto agli anni precedenti in cui non esisteva la possibilità di ospitare studiosi con questo titolo. Si è raggiunto il numero di 35 visiting accolti durante l'a.a.22/23. Anche in questo caso l'obiettivo è stato pienamente raggiunto in considerazione del target fissato di "almeno 5 Visiting stranieri all'anno".

2. Quanto alla organizzazione di convegni, conferenze e summer school internazionali, la programmazione degli eventi degli a.a. 2019-2020 e 2020-21 hanno subito un cambiamento radicale a causa della pandemia e dello spostamento su piattaforma digitale di tutte le attività; si è poi cercato di riprendere la programmazione tornando un po' alla volta alla normalità.

3) Obiettivo strategico - Internazionalizzazione della Didattica (I3)

In merito alla progettazione di percorsi formativi e di servizi di respiro internazionale in termini di attrattività e di facilitazione nel riconoscimento CFU, gli indicatori sono: 1. a. aumento studenti incoming e outgoing; b. aumento del numero di docenti outgoing nell'ambito dello staff mobility Erasmus e degli accordi bilaterali internazionali; c. aumento del numero di docenti incoming nell'ambito dello staff mobility Erasmus e degli accordi bilaterali internazionali (anche attraverso bandi per Visiting Professor); d. Aumento dei corsi di italiano per studenti e docenti incoming e di lingue straniere per studenti e docenti outgoing erogati dal CLA; 2. aumento dei numeri di crediti conseguiti all'estero riconosciuti.

Relativamente a quanto previsto nel punto 1.a. si evidenzia una crescita del dato sulla mobilità studenti e sui CFU riconosciuti, come di seguito descritto:

390 outgoing e 183 incoming per l'a.a.22/23, dato da considerarsi ancora provvisorio.

La mobilità studenti in uscita (indicatore MIUR e ANVUR) effettivamente realizzata negli ultimi tre anni accademici è in aumento, sia per numero totale sia per tipologia di mobilità singoli.

Per il numero di docenti in uscita (1.b), il target del superamento del numero attuale di docenti outgoing (28) è raggiunto in quanto nel bando di staff mobility (settembre 2020/21) sono stati selezionati 43 docenti, mentre sono 54 nel 21/22 e 44 nel 22/23.

Per il numero di docenti incoming (1.c), il dato non è confrontabile con gli anni precedenti in quanto mai monitorato, ma considerando le domande di Visiting Professors/Researcher pervenute, la previsione è positiva con numero di 24 docenti nel 21/22 e ben 81 nel 22/23.

Anche sul versante della mobilità dello staff, sia docente che amministrativo, si può osservare un trend è in crescita.

Quanto al punto 1. d), già nel maggio 2020 sono stati organizzati i corsi di lingua italiana per stranieri differenziati su 2 livelli di competenza unitamente ad un corso preparatorio per la certificazione internazionale sulla competenza della lingua italiana (C.I.L.S.) e corsi di lingua straniera in modalità online per studenti e docenti in tutte le lingue insegnate in Ateneo, in aggiunta ai corsi in presenza in collaborazione con il CLA. Anche nel 2021 per studenti incoming sono stati organizzati 3 corsi di livello base, intermedio, avanzato per ogni semestre.

I dati relativi alla percentuale media dei CFU conseguiti all'estero (2.a) sul totale dei CFU relativamente all'area geografica di riferimento sono 0,98% per l'a.a. 2019-20 e 1,52% per l'a.a. 20-21, il totale cfu approvati per il 21/22 è stato di 9885,5, i cfu riconosciuti ad aprile 2023 sono stati 7337. Mentre i dati della percentuale di laureati che abbiano acquisito almeno 12 CFU all'estero relativamente all'area geografica di riferimento (2.b) sono per l'anno solare 2018: 5,2%; anno solare 2019: 5,4%; anno solare 2020: 6,0%, e a.a. 21/22 il 5,34%.

4) Obiettivo strategico - Infrastrutture per l'internazionalizzazione (I4)

Tra le azioni previste, il potenziamento delle infrastrutture dedicate all'internazionalizzazione riveste un ruolo primario per il raccordo tra l'istituzione e i fruitori studenti/docenti. Gli indicatori e i target relativi a questa sezione prevedevano 1) l'Istituzione di un "International Contact Point" avvenuta nel 2021; 2) il Coordinamento tra i tre uffici (Erasmus, International, Europe Direct) e tra i suddetti e ESN, che ha raggiunto l'obiettivo di meeting trimestrali calendarizzati nel 2020, successivamente i settori sono stati accorpatis in un unico settore; 3) la costituzione di un team di supporto alla progettazione per l'attrazione di fondi internazionali, con due unità che dedicano una frazione dell'orario di lavoro) alla progettazione; e, infine il potenziamento delle infrastrutture di rete per docenti e studenti incoming è stato realizzato con l'attivazione di Eduroam come infrastruttura di rete.

5) Obiettivo strategico - Attività di promozione per l'attrazione e la mobilità in entrata e in uscita (I5)

Le attività di promozione hanno previsto una brochure in italiano e in inglese e un video per l'a.a. 20-21. Sono stati acquistati gadgets promozionali da distribuire tra studenti e staff incoming. Per le attività di orientamento in ingresso e in itinere, sono state organizzati incontri informativi in fase di lancio del bando Erasmus, per la promozione del 23/24 sono stati realizzati già 4 incontri.

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

Il PIAO 2024-2026, come già anticipato in sede di introduzione, ha carattere spiccatamente "innovativo" alla luce dell'insediamento di una nuova *governance* nel corso del 2023, proponendosi di delineare obiettivi strategici che possano costituire le basi del futuro sessennio rettorale. Il carattere "innovativo" è supportato anche dalla recente pubblicazione del nuovo modello di accreditamento delle università AVA3, approvato l'8 settembre 2022 da parte del Consiglio direttivo ANVUR e modificato, da ultimo, con Delibera del Consiglio Direttivo n. 26 del 13 febbraio 2023, nel quale la maggiore integrazione tra assicurazione della qualità e gestione della performance comporta necessariamente un riesame significativo dei processi di pianificazione e controllo dell'Ateneo, che non potrà che consolidarsi nel prossimo ciclo di pianificazione.

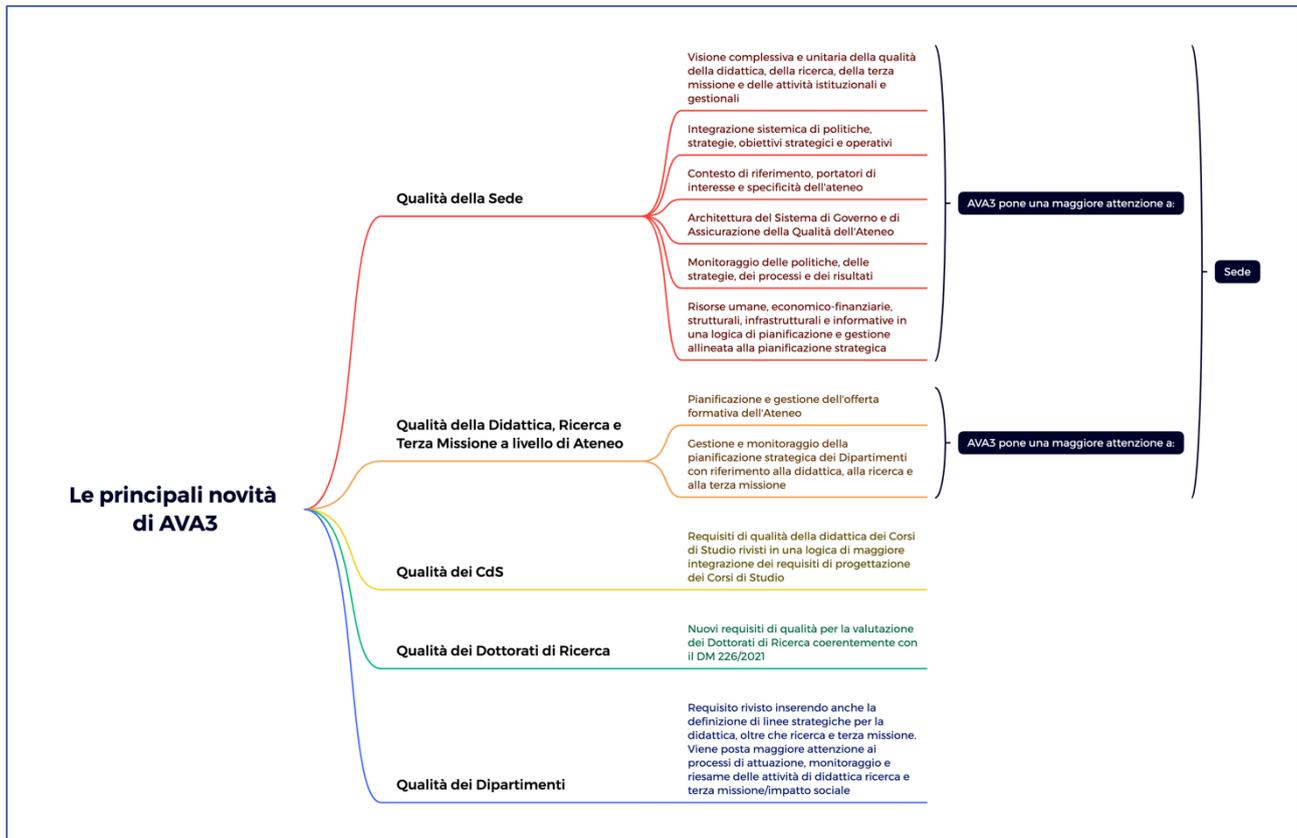
L'ANVUR, infatti, in risposta anche a un'esigenza rappresentata a livello Europeo da parte di ENQA "*European Association for Quality Assurance in Higher Education*" ed EQAR "*European Quality Assurance Register*", e in aderenza al DM 289/2021, *Linee generali d'indirizzo della programmazione triennale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

Una parte significativa dei contributi ricevuti dai portatori di interesse e/o da parte degli Atenei durante la consultazione pubblica di giugno (*Modello di accreditamento periodico delle Sedi e dei Corsi di Studio universitari (AVA 3)* – versione approvata dal Consiglio Direttivo il 26 maggio 2022) sono stati presi in considerazione nel redigere la versione definitiva dei requisiti e degli indicatori per la verifica degli stessi (*Modello di accreditamento periodico delle Sedi e dei Corsi di Studio universitari (AVA 3)* approvato dal Consiglio Direttivo nella riunione del giorno 8 settembre 2022).

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

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

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



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

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

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

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



- **incrementare la competitività dei ricercatori** su progetti finanziati con bandi competitivi;
- **accrescere l'internazionalizzazione** dell'offerta formativa e delle attività di ricerca;
- **consolidare e promuovere criteri di merito nella distribuzione** delle risorse.

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

L'Ateneo, pertanto, intende promuovere azioni volte ad ampliare e riqualificare l'offerta formativa, migliorare i servizi di supporto alla didattica e allo studente con l'obiettivo di seguire un approccio multidisciplinare e più aderente alle esigenze del tessuto produttivo locale e nazionale, con attenzione e apertura al contesto internazionale. In particolare, il Piano ha individuato quattro indirizzi strategici relativi alla didattica, anche in considerazione delle formulazioni di indirizzo acquisite dai singoli Dipartimenti:

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

a loro volta articolati in diverse azioni, a ciascuna delle quali sono state associate una serie di indicatori e relativi target attesi, al fine di poterne misurare quantitativamente il grado di raggiungimento.

Prima di discutere in maniera dettagliata i risultati raggiunti per ciascuno degli indicatori associati alle azioni e relativi obiettivi nell'anno 2022/23 oggetto del presente monitoraggio, si ritiene utile esaminare nel dettaglio l'offerta formativa dell'Ateneo e la dinamica delle immatricolazioni per tipologia di CdS, per area disciplinare e per singolo CdS anche in confronto ai dati del precedente anno accademico.

L'Università ha un'ampia offerta formativa multidisciplinare che, nell'anno accademico 2022/2023, si è articolata in **68 Corsi di Laurea**, cui si aggiungono Corsi di Master, Scuole di Specializzazione, Dottorati di Ricerca e Corsi di Perfezionamento.

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

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

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

La qualità dell'offerta formativa di Ateneo - in particolare quella di 1° e 2° livello - è monitorata, in conformità al sistema AVA 2.0, dal Sistema di Assicurazione della qualità di Ateneo (SAQA), utilizzando i diversi indicatori di qualità forniti dall'ANVUR o disponibili nelle banche dati di Ateneo - in particolare INGRID e GestApp - nonché dalle altre fonti informative previste dal sistema AVA, quali le opinioni di studenti, laureandi e laureati, le relazioni delle Commissioni Paritetiche docenti e studenti e dei Gruppi AQ dei CdS, gli sbocchi occupazionali forniti da AlmaLaurea, etc.

Pare inoltre utile osservare come l'Ateneo garantisca:

- l'integrale conoscibilità pubblica dell'offerta formativa 2022/2023, attraverso le disponibilità di accesso intuitivo web alle informazioni e ai contenuti di interesse (mentre le Schede Sua-CdS risultano conoscibili mediante consultazione ad accesso selettivo sul portale del Presidio di Qualità dell'Ateneo);
- la disponibilità, in favore degli studenti, di una applicazione gratuita funzionale alla conoscenza ed alla fruizione dell'offerta formativa;

- il rilascio del Diplom Supplement connesso al titolo di studio conseguito, in conformità alle prescrizioni delle vigenti disposizioni ministeriali.

L'impegno volto a garantire le esigenze di continuità nell'erogazione delle attività didattiche in corrispondenza delle fasi emergenziali covid-19 ha consentito all'Ateneo di supportarne lo svolgimento in modalità da remoto a partire dal secondo semestre 2019/2020, addivenendo successivamente all'attuazione di un Piano straordinario di infrastrutturazione telematica finalizzato a rendere fruibili in modalità blended/mista tutti gli insegnamenti curriculari programmati per gli anni accademici 2020/2021 e 2021/2022.

Per quanto riguarda l'anno accademico 2022/2023, l'attività didattica è ripresa in presenza, sebbene siano stati mantenuti attivi gli strumenti tecnologici utilizzati durante l'emergenza Covid, anche al fine di non disperdere l'importante bagaglio di conoscenze e abilità multimediali apprese negli ultimi due anni, in particolare: a) i Team relativi a ciascun insegnamento di tutti i Corsi di Studio per permettere l'erogazione a distanza di una quota limitata delle attività didattiche o dell'intero insegnamento per alcune tipologie di studenti, nonché lo svolgimento di ricevimenti da remoto; b) la piattaforma Moodle sulla quale è stato raccomandato ai docenti di predisporre e condividere i materiali didattici (slide, video,..) e attività didattiche innovative online (esercitazioni, test, verifiche, ecc.) al fine di migliorare l'acquisizione delle competenze e delle conoscenze e a pubblicare eventuali comunicazioni.

Inoltre, come stabilito dal Senato Accademico:

- i Corsi di Studio possono prevedere un numero limitato di attività formative, in cui le lezioni vengono svolte in modalità mista (presenza e online) fino ad un massimo del 10% dell'offerta formativa del Corso, nonché l'erogazione a distanza degli insegnamenti in cui il numero di studenti frequentanti superi la capienza fisica delle aule disponibili limitatamente al periodo in cui permane il sovraffollamento, come valutato settimanalmente in base alle presenze in aula e da remoto;
- l'attività didattica a distanza è stata mantenuta per alcune specifiche categorie di studenti e studentesse quale strumento di tutela del diritto allo studio.

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

Per quanto riguarda i Corsi di Studio, i 68 attivi nell'a.a. 2022/23 risultano riconducibili a quattro macroaree formative (Sanitaria, Umanistica, Scientifica, Sociale) e presentano le seguenti articolazioni tipologiche:

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

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

Di seguito, nella Tabella 1 e nella Figura 1, è riportata la distribuzione dei Corsi di studio attivati tra 9 aree disciplinari omogenee che ne permettono una disamina più dettagliata.

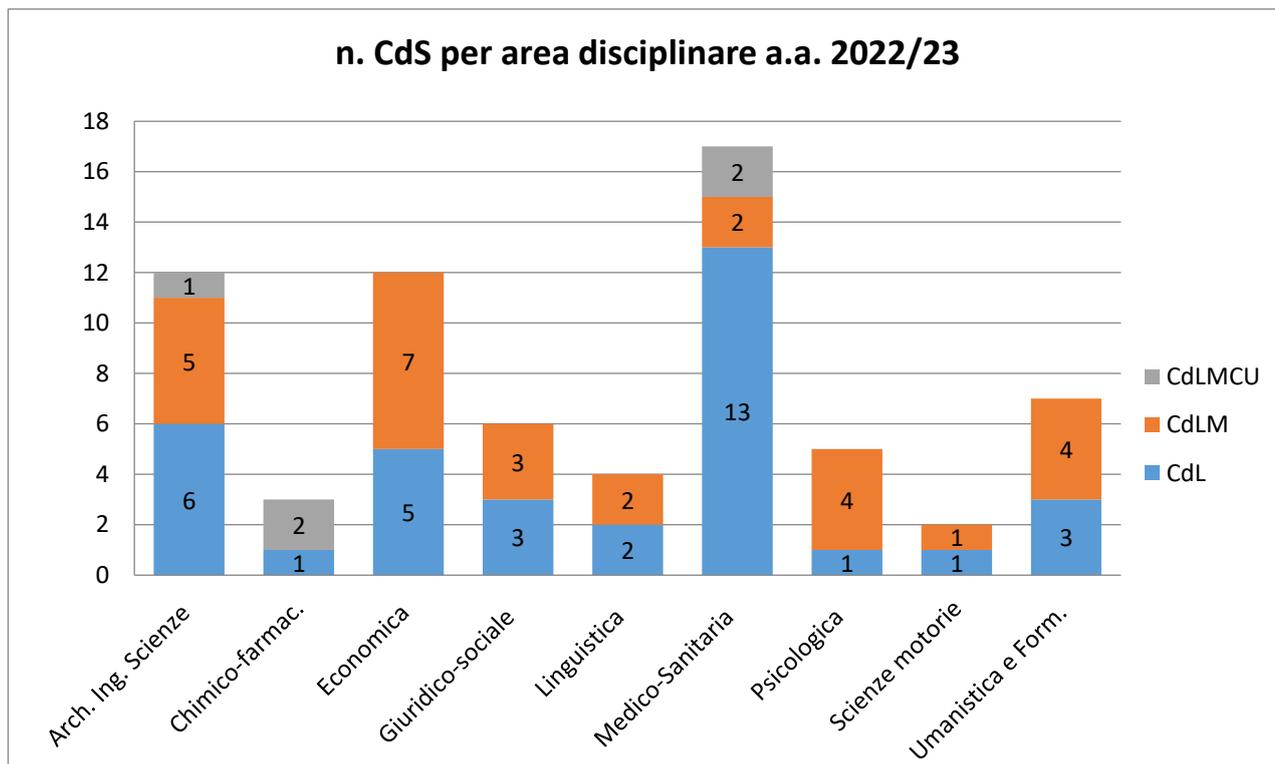
Tabella 1. Distribuzione dei CdS tra le diverse aree disciplinari articolare per tipologia di laurea.

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

Scienze motorie	1	1	-	-	2
Umanistica e Formazione	3	4	-	1	7
TOTALE	35	28	5	7	68

* Erogato in lingua inglese

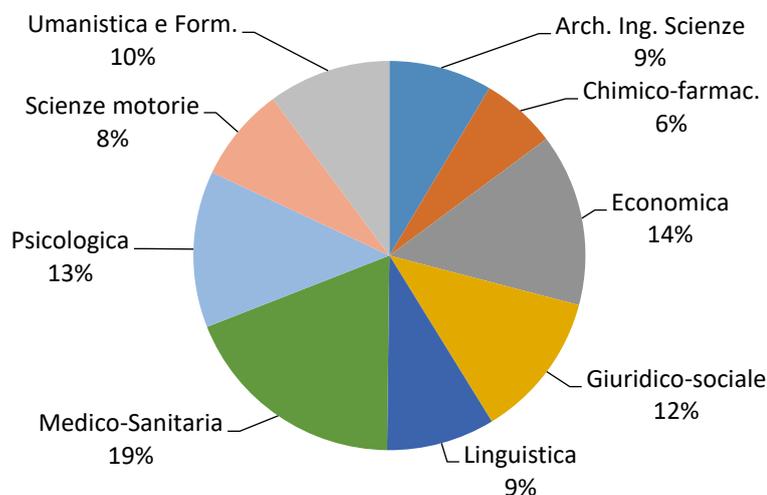
Figura 1. Distribuzione dei CdS tra le diverse aree disciplinari articolare per tipologia di laurea.



La figura 2 riporta la consistenza di ciascuna area disciplinare in termini di numero di iscritti nell'anno accademico 2022/23.

Figura 2. Iscritti in % per area disciplinare nell'a.a. 2022/23.

Isritti % per area disciplinare a.a. 2022/23



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

Area Architettura, ingegneria e scienze

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

Area chimico-farmaceutica

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



Area economica

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

Area giuridico-sociologica

TRIENNALI
Servizi Giuridici per l'Impresa (L-14)
Servizio sociale (L-39)
Sociologia e Criminologia (L-40)
MAGISTRALI
Scienze Giuridiche per l'internazionalizzazione e l'innovazione dell'impresa (LM/SC-GIUR)
Politiche e management per il welfare (LM-87)
Ricerca sociale, politiche della sicurezza e criminalità (LM-62 & LM-88)

Area linguistica

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

Area medico-Sanitaria

TRIENNALI
Assistenza sanitaria (L/SNT4)
Dietistica (L/SNT3)
Fisioterapia (L/SNT2)
Igiene dentale (L/SNT3)
Infermieristica (L/SNT1)
Logopedia (L/SNT2)



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

Area psicologica

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

Area Scienze motorie

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

Area Umanistica e formativa

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

Andamento delle Immatricolazioni nell'ultimo triennio

Nel seguito viene esaminata la dinamica delle immatricolazioni per tipologia di CdS, complessive, per area disciplinare e per singolo CdS nelle ultime tre annualità accademiche 2020/21, 2021/22 e 2022/23, includendo anche i dati dell'a.a. 2022/23 sulla base delle risultanze ormai quasi consolidate – almeno per i CdS triennali e magistrali a ciclo unico, vedi confronto in Tabella 2 fra immatricolati per l'a.a. 2021/22 all'8

febbraio 2022 e finali – aggiornate alla data dell'8 febbraio 2023.

I dati relativi alla variazione delle immatricolazioni, complessive e articolate nei CdL, CdLM e CdLMCU, sono riassunti nella Tabella 2 e illustrate nella Figura 3. I dati mostrano come mentre nel 2021/22 le immatricolazioni complessive siano diminuite del 4,6% rispetto all'annualità precedente, nel 2022/23 si sia avuto un lieve aumento del 1,8%, particolarmente significativo considerando che i primi dati nazionali di gennaio scorso indicano una diminuzione a livello nazionale di circa il 3%.

Tale andamento è linea con i dati demografici della regione Abruzzo: mentre fra il 2001 e il 2002 – i bacini di utenza coinvolti nelle immatricolazioni degli anni accademici 2020/21 e 2021/22 – si è avuta una riduzione dei nati in Abruzzo da 10.562 a 10.240 (dati ISTAT) corrispondente al 3,1%, nel 2003 – il bacino di utenza dell'a.a. 2022/23 - si è avuto un aumento a 10.403 nati (+1.6%).

Per quanto riguarda le singole tipologie di CdS, l'andamento è simile per il CdL triennali mentre per i CdLM si è avuta una riduzione più marcata (-8,3%) nel 2021/22 e una ulteriore lieve riduzione (-1,4%) nel 2022/23. Per i CdLMCU si è osservato un lieve aumento nel 2021/22 e un aumento significativo (+18,2%) nel 2022/23, legato soprattutto al buon andamento di Architettura e, in misura minore, di Farmacia e CTF.

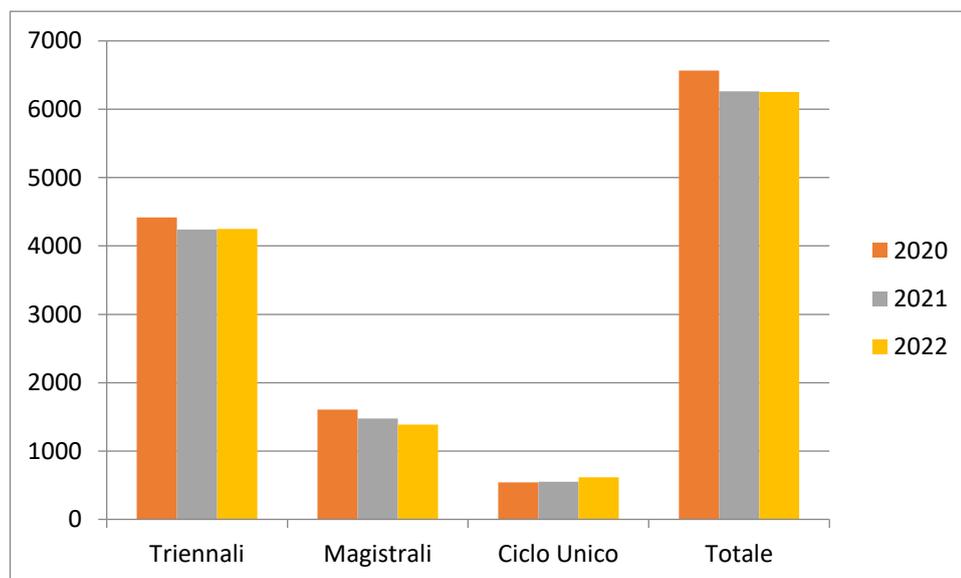
Tabella 2 Immatricolazione nel triennio 2020-2022 per ciascuna tipologia di Corso di studio.

Tipologia CdS	2020/21	2021/22	2021/22*	2022/23**	D 20-21	D 21-22
CdL	4418	4241	4215	4249	-4,0%	0,8%
CdLM	1607	1473	1407	1388	-8,3%	-1,4%
CdLMCU	540	550	522	617	1,9%	18,2%
Totale	6565	6264	6144	6254	-4,6%	1,8%

* Alla data del 8 febbraio 2022

** Alla data del 8 febbraio 2023

Figura 3 Andamento delle immatricolazioni nel triennio 2020-2022 per ciascuna tipologia di CdL.



I dati relativi alla variazione delle immatricolazioni articolate nelle varie aree disciplinari omogenee sopra definite sono riportati nella Tabella 3 e illustrate nella Figura 4 e mostrano una significativa riduzione in alcune aree a fronte di una tenuta o di un aumento in altre aree.

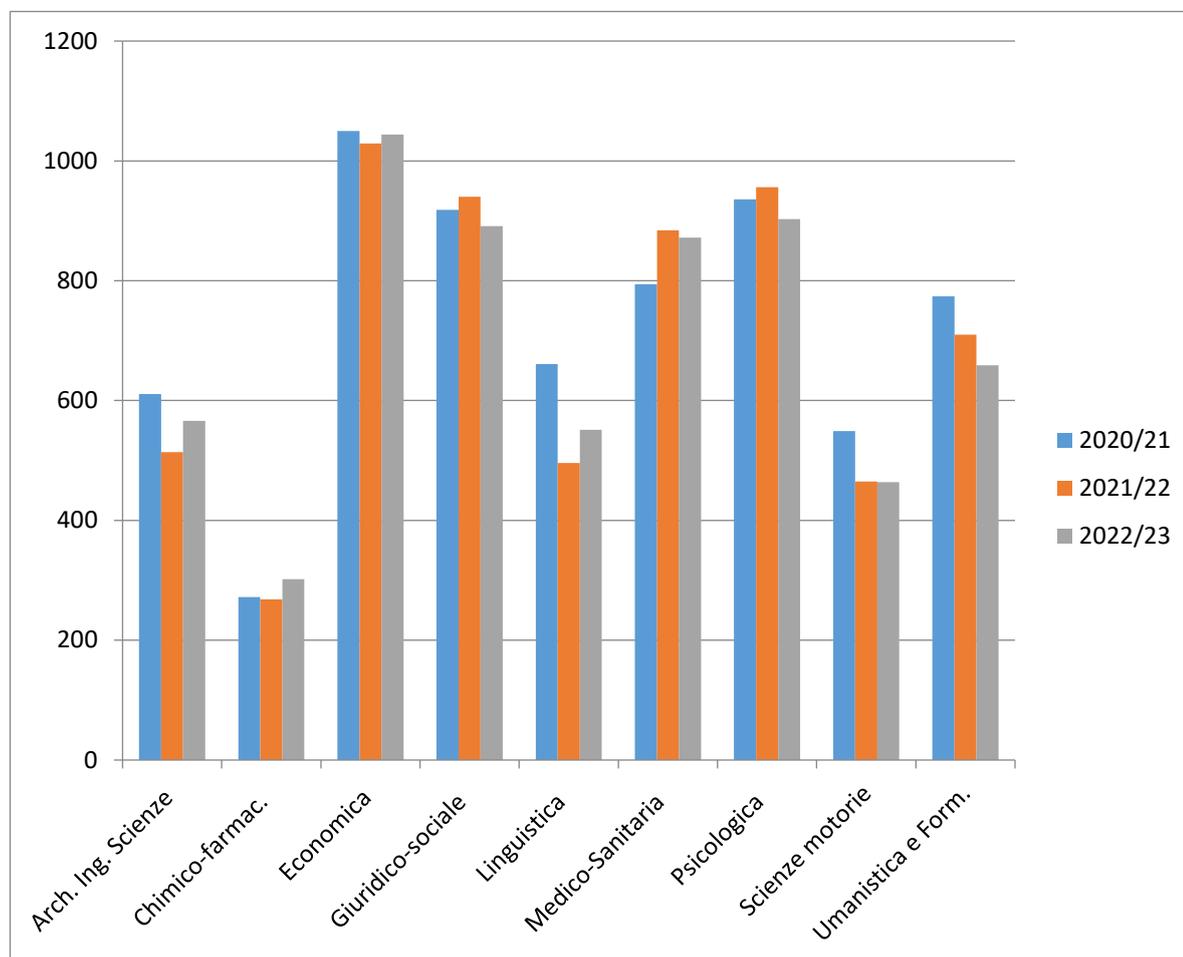
Tabella 3. Immatricolati per area disciplinare nell'ultimo triennio

Area Disciplinare	2020/21	2021/22	2022/23
Architettura Ingegneria Scienze	611	514	566
Chimico-farmaceutica	272	268	302
Economica	1050	1029	1044
Giuridico-sociale	918	940	891
Linguistica	661	496	551
Medico-Sanitaria	794	884	872



Psicologica	936	956	903
Scienze motorie	549	465	464
Umanistica e Formazione	774	710	659

Figura 4. Andamento delle immatricolazioni per area disciplinare nell'ultimo triennio



In particolare, la Figura 4 illustra come l'andamento del numero di immatricolati nel triennio 2020/21 - 2022/23 sia abbastanza simile all'andamento del numero complessivo di immatricolati - diminuzione nel 2021/22 e lieve aumento nel 2022/23 - in quasi tutte le aree disciplinari, eccetto le aree giuridico-sociale, medico-sanitaria e psicologica (lieve aumento nel 2021/22 e diminuzione nel 2022/23) e l'area umanistica (una lieve diminuzione in entrambi gli anni).

I dati evidenziati testimoniano la necessità di migliorare l'attrattività dei Corsi di Studio attivi, attraverso l'apprestamento di congrue azioni di sostegno, promozione e rilancio.

Particolarmente rilevante per l'Ateneo è l'indirizzo relativo al rafforzamento della sostenibilità dell'offerta formativa, in quanto da un lato tocca aspetti fondamentali quali l'assicurazione dei requisiti di docenza per ciascun Corso di Studio e il raggiungimento del tendenziale equilibrio tra potenziale didattico (DID) ed offerta didattica effettivamente erogata, e dall'altro è fondamentale per l'adozione di politiche di reclutamento adeguate ai fabbisogni di copertura riconosciuti con riguardo ai singoli settori scientifico-disciplinari. Inoltre, tale aspetto ha mostrato nel recente passato alcune criticità come rilevato dalle osservazioni e dei rilievi provenienti dagli organismi di controllo interno dell'Ateneo, in particolare dal Presidio della Qualità (analizzando gli esiti dei monitoraggi ex ante) e dal Nucleo di Valutazione (analizzando gli esiti dei monitoraggi ex post) condotti sulle offerte formative dell'ultimo triennio nonché dal rapporto di valutazione della CEV nella recente visita di accreditamento periodico.

A tale riguardo, l'Ateneo ha individuato determinazioni di indirizzo rispetto alla sostenibilità dell'offerta didattica, come da programmazione per l'a.a. 2022/23 deliberata in Senato Accademico, prevedendo un rafforzamento delle procedure di monitoraggio gestite dai Settori sistemi informativi U-Gov didattica e ricerca e Programmazione e coordinamento della didattica coordinate dal Presidio della Qualità e supervisionate dal Delegato alla Didattica.

Apprezzabile la generale razionalizzazione dell'offerta formativa 2022/2023 - intervenuta nei termini della sua migliore monitorabilità e sostenibilità, della saturazione dei potenziali didattici individuali connessa alla verifica dei presupposti per il conferimento di incarichi esterni, della ponderata distribuzione di carico didattico tra i docenti, del superamento dei fenomeni di eccessiva frammentazione degli insegnamenti

e dei moduli erogati.

Passiamo adesso ad analizzare nel dettaglio i risultati conseguiti nell'ambito dei quattro obiettivi strategici per la didattica previsti dal Piano e sopra riportati, con particolare attenzione agli indicatori previsti e relativi indicatori.

1) Obiettivo strategico - Riqualficazione ed ampliamento dell'offerta formativa (D1)

L'obiettivo prevedeva diverse azioni i cui esiti erano misurati da numerosi indicatori fra cui: istituzione di nuovi corsi di studio interdipartimentale e/o inter-ateneo; istituzione di nuovi corsi di studio e/o ristrutturazione con nuovi insegnamenti/moduli; indice di soddisfazione media complessiva derivante dall'analisi dell'opinione degli studenti; revisione del Regolamento Didattico di Ateneo; istituzione di uno o più tavoli permanenti che coinvolgano le parti economico-sociali di alto impatto nazionale e internazionale ; studenti che effettuano tirocini/stages durante il percorso di studi; convenzioni con imprese/enti ; indice di soddisfazione derivante dall'analisi della valutazione di imprese/enti sugli studenti ospitati; numero di Corsi con Doppio Titolo o Titolo Congiunto; numero di dottorandi con titolo conseguito all'estero; numero di tesi in co-tutela internazionale; numero di studenti in mobilità internazionale; numero di dottorati internazionali; numero dottorati europei partecipati; attivazione di corsi didattici; numero di corsi didattici attivati in lingua straniera.

Come descritto sopra, l'Offerta Formativa dell'Ateneo d'Annunzio si è venuta dunque caratterizzando in termini di progressiva estensione e diversificazione, risultando costituita - per l'anno accademico 2020/2021 - da **61** Corsi di Studio, per l'anno accademico 2021/2022 - da **64** Corsi di Studio, per l'anno accademico 2022/2023 - da **68** Corsi di Studio.

Per l'anno accademico 2020/2021 sono stati attivati 3 nuovi Corsi di Studio

- 1) Tecnologie Eco-sostenibili e Tossicologia Ambientale, triennale, Dipartimento di Farmacia;
- 2) Economics and Behavioral Sciences, magistrale, Dipartimento di Scienze Filosofiche, Pedagogiche ed Economico-Quantitative (corso erogato interamente in lingua inglese);
- 3) Ingegneria Biomedica, triennale, Dipartimento INGEO.

Nell'a.a. 2021/2022 sono stati istituiti i seguenti nuovi corsi:

- 1) Eco Design inclusivo (Eco inclusive Design) LM 12.
- 2) Geoscienze Planetarie (Planetary Geosciences) LM74 (sarà attivato nel 2022/23).
- 3) Professioni Tecniche per l'Edilizia e il Territorio L-P01.
- 4) Ricerca sociale, Politiche della Sicurezza e Criminalità interclasse LM 62-LM88.

Nell'a.a. 2022/2023, invece, sono stati istituiti i seguenti nuovi corsi:

- 1) Ingegneria Biomedica LM 21.
- 2) Computational Cognitive Science LM 55.
- 3) Psychology of well-being and performance LM 51.

La progettazione dell'Offerta Formativa rispetto ai percorsi con doppia titolazione ed alle prospettive di apertura al contesto internazionale ha portato alle seguenti azioni:

a) modifica dell'Ordinamento Didattico - a partire dall'anno accademico 2019/2020 - del Corso di Laurea Magistrale in Economia e Management (LM-77), con la stipula di una convenzione (12.02.2019) con la Cranfield University - Cranfield (United Kingdom) e conseguente erogazione del Corso di Studi anche in lingua inglese, con rilascio di titolo doppio;

b) attivazione del corso di studi in Economics and Behavioral Sciences erogato in lingua inglese;

c) istituzione, sebbene con attivazione rinviata all'a.a. 2022/23, del Corso di Laurea Magistrale in Scienze e Tecnologie Geologiche della Terra e dei Pianeti (LM-74) in convenzione con l'Università di Coimbra (Portogallo) e Nantes (Francia) - di cui due curricula erogati interamente in lingua inglese;

d) caratterizzazione del Corso di Laurea Magistrale in Scienze filosofiche come "CdS a carattere internazionale", essendo stimata la possibilità di mobilità strutturata, per cui almeno il 20% degli studenti iscritti hanno effettuato o effettueranno un periodo di mobilità all'estero. Sebbene non sia ancora previsto il rilascio del doppio titolo, la mobilità strutturata rappresenta condizione preliminare per procedere alla sottoscrizione di accordi finalizzati al rilascio, in futuro, di titolo doppio.



Evoluzione dell'offerta formativa nell'ultimo quadriennio

Negli ultimi quattro anni accademici l'Ateneo ha attivato un numero consistente di nuovi percorsi formativi, di seguito elencati:

Nome del CdS	Classe di Laurea	Note
Anno Accademico 2020/2021		
Tecnologie Eco-Sostenibili e Tossicologia Ambientale	L-29	
Economics and Behavioral Sciences	LM-56	Erogato in inglese
Ingegneria Biomedica	L-9	
Habitat sostenibile	L-21	Istituito nel 2020/21 ma attivato nel 2021/22
Anno Accademico 2021/2022		
Tecniche per l'Edilizia e il Territorio per la Professione del Geometra	L-P01	Corso di Studio professionalizzante
Eco Inclusive Design	LM-12	
Politiche della Sicurezza e Criminalità	LM-62 & LM-88	Sostituisce precedente CdS di classe LM-88
International Master in Planetary Geosciences	LM-74	Corso di studio erogato in inglese e con titolo congiunto. Istituito nel 2021/22 ma attivato nel 2022/23.
Anno Accademico 2022/2023		
Ingegneria biomedica	LM-21	
Computational Cognitive Science	LM-55	Erogato in lingua inglese
Psychology of well-being and performance	LM-51	Erogato in lingua inglese

Tali proposte formative, alcune delle quali di carattere multidisciplinare e multiculturale, tengono conto della marcata vocazione del territorio e delle linee di sviluppo della propria offerta formativa.

Programmazione dell'offerta formativa per l'a.a. 2022/23

Nell'ambito del contesto di riferimento sopra discusso e in coerenza con il Piano Strategico di Ateneo 2019-2023 e con le politiche di programmazione precedentemente descritte, nonché con la vigente situazione normativa e legislativa, l'Università degli Studi G. d'Annunzio ha preso in considerazione la possibilità di attivare, a partire dal prossimo anno accademico 2022/2023, nuovi corsi di laurea e di laurea magistrale.

Tale processo, avviato prima dell'estate 2021, ha tenuto conto dell'evoluzione scientifica e tecnologica, delle esigenze economiche e sociali e della necessità di rispondere ai bisogni professionali del mondo del lavoro, della esigenza di assicurare adeguati livelli di qualità, efficienza ed efficacia dei corsi di studio, al fine di incrementare l'offerta formativa dell'Ateneo migliorandone l'attrattività e consolidare - e possibilmente aumentare - il numero degli studenti iscritti.

A tale scopo, in continuità con gli ultimi anni accademici, si è preliminarmente operato sulla base dei seguenti indirizzi:

- aumentare il ventaglio degli sbocchi formativi per i propri laureati triennali
- aumentare il carattere professionalizzante dei propri Corsi di Laurea
- aumentare l'internazionalizzazione
- aumentare l'interdisciplinarietà dei CdS
- potenziare alcune aree disciplinari sulle quali l'Ateneo intende svilupparsi
- potenziare alcuni specifici settori emergenti.

2) Obiettivo Strategico - Promozione della qualità e dell'efficacia dell'azione didattica (D2)

Questo obiettivo prevedeva due azioni: a. l'utilizzo di strumenti innovativi: Moodle, E-Learning Games per favorire lo sviluppo delle competenze trasversali sempre più richieste sul mercato del lavoro e considerate decisive per l'apprendimento permanente; b. Progettazione, erogazione e monitoraggi di percorsi formativi per i docenti sull'uso di nuove metodologie didattiche, che comprendano anche la condivisione di best practices presenti in Ateneo.

In merito alla prima azione, è stato presentato ed approvato nell'a.a. 2019/20 il progetto di didattica innovativa intitolato "L'Ascolto": tale progettazione è andata progressivamente perfezionandosi e per l'anno accademico 2020/2021 si è proceduti alla fase di sperimentazione con il coinvolgimento dei Corsi di studio in Finanza Aziendale - Presidente Prof. Francesco De Luca e Digital Marketing - Presidente Prof. Armando

Della Porta.

I lavori di sperimentazione del progetto hanno visto coinvolti nella fase iniziale i Presidenti dei CdS (progettazione, gestione, valutazione e miglioramento dei CdS) e successivamente sono state organizzate delle giornate di formazione per i docenti dei CdS pilota. Al termine delle giornate di formazione è stata avviata la fase preliminare della sperimentazione e contemporaneamente lo sviluppo del software così come indicato nell'accordo Ud'A –approvato con delibera n. 323 del Senato Accademico del 05/11/2019 e delibera n. 372 del Consiglio di Amministrazione del 22/10/2019.

La fase di sviluppo della piattaforma "L'Ascolto" è stata completata (Luglio 2020 – settembre 2021). Il lavoro di sviluppo del software è stato incentrato sulla possibilità di mettere in relazione "L'Ascolto" con il sistema di raccolta dati di Ateneo in modo da porre le basi per un sistema informativo unico, non ridondante, quindi più efficiente.

In data 08.11.2021 è stata avviata la procedura di deposito presso la SIAE del software "L'Ascolto".

È stato inoltre implementato il Piano di Digitalizzazione dell'Offerta Didattica, avviato a marzo 2020, che ha consentito di erogare tutte le attività didattico-formative in modalità blended, mediante l'infrastrutturazione telematica degli spazi didattici di Ateneo.

3) Obiettivo strategico - Valorizzazione del sistema post-lauream (D3)

Questo obiettivo prevedeva l'attivazione di nuovi corsi post lauream.

Relativamente ai Master, si ravvisa come - tra gli anni accademici 2018/19 ed il 2020/21 - il numero dei Master post lauream banditi sia fortemente diminuito, passando da 22 a 9, per poi vedere un numero nuovamente crescente nel 2021/2022 con 11 Master e nel 2022/23, con l'attivazione di 16 Master.

Di seguito si riportano inoltre le informazioni relative al numero di scuole di specializzazione attive o in via di attivazione per l'A.A. 2021/2022:

- n. 27 Scuole di Specializzazione area medica;
- n. 3 Scuole di Specializzazione area Odontoiatrica;
- n. 3 Scuole di Specializzazione di area sanitaria riservate ai non medici ("Genetica medica", "Patologia clinica e Biochimica clinica" e "Microbiologia e Virologia")
- Scuola di Specializzazione di area sanitaria riservata ai non medici in "Scienza dell'Alimentazione".

4) Obiettivo Strategico - Servizi agli studenti (D4)

Questo obiettivo prevedeva diverse azioni a supporto dei servizi agli studenti fra i quali: sviluppo di nuovi applicativi; distribuzione agli studenti del badge di accesso; percorsi di eccellenza attivati; congressi per studenti in percorso di eccellenza; premi di laurea attivati; attivazione Welcome office; nuovi posti letto per studenti fuori sede; studenti assistiti; fondi per il sostegno allo studio dei meno abbienti; fondi per il sostegno alle esperienze di mobilità internazionale; creazione di un programma di borse di studio destinato a studenti internazionali di Paesi a minor sviluppo per l'immatricolazione a Ud'A; estensione dell'utilizzo dei test CISIA.

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

Il Settore Orientamento dell'Università G. d'Annunzio si è avvalso, nello specifico, di un Comitato di Indirizzo costituito dal Delegato del Rettore per l'Orientamento, dal Delegato al Placement, dal Delegato alle questioni della Disabilità, dai rappresentanti designati dai Dipartimenti e dai Delegati delle Scuole di Medicina e Scienze della Salute e di Economia.

Gli studenti con disabilità e dsa afferenti al servizio di supporto allo studio "CON-TE-STO" sono stati: per l'a.a. 21/22 n. 154; per l'a.a. 22/23 n. 185 (Dato parziale in quanto riferito ai soli studenti con disabilità/dsa). Dal 2021 è attivo il servizio di counseling psicologico gestito dal laboratorio di psicologia clinica del DISPUTER.

Relativamente ai Fondi per il sostegno allo studio dei meno abbienti: nell'anno accademico 21/22 si registra un Fondo solidarietà pari a € 30.000 + 47.555,66 (residuo anni precedenti) = 77.555,66€ in parte utilizzati a mezzo dei seguenti provvedimenti: D.D. rep. 266/2022 erogati 3.000€; D.D. rep. 296/2022 erogati 8.001€; D.D. rep. 26/2023 erogati 6.000€. Residuo 21/22 69.054,66€. Stanziamento dell'a.a. 2022/2023 pari ad € 30.000+residuo 69.054,66€.

Nell'ambito della creazione di un programma di borse di studio destinato a studenti internazionali di Paesi a minor sviluppo per l'immatricolazione a Ud'A, nell'a.a. 22/23 sono state erogate 10 borse di studio a studenti internazionali.

L'Ateneo, per favorire l'attrattività, ha promosso attività di potenziamento ed innovazione dell'orientamento mediante il supporto di CISIA. I Corsi di studio che hanno fatto ricorso ai servizi del CISIA per l'a.a. 2019/2020 sono stati 5, mentre per l'a.a. 2020/2021 sono 9 e 11 per l'a.a. 2021/2022, dato confermato per il 2022/23.

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

Le attività di front-office gestite dal Placement, prevedono l'erogazione di informazioni sui molti servizi dedicati ai laureati ed alle imprese nonché su alcune tematiche di particolare rilievo per i diversi target di riferimento (tipologie contrattuali, normativa del mercato del lavoro, sistemi produttivi ed imprenditoriali, elaborazione del CV, sbocchi occupazionali). Vengono inoltre tenuti colloqui individuali con i laureati volti alla individuazione e l'analisi delle competenze da questi possedute per avviare la redazione di un progetto professionale. Il dato del 2023 è incrementato per l'efficacia dei nuovi sistemi informatici di Ateneo per la gestione e la erogazione di Servizi per il Lavoro. Nel periodo di riferimento più di 2100 utenti hanno usufruito dei corsi/servizi di supporto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

uguaglianza di genere.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

³ Di seguito il link al *Gender Equality Plan 2022-2024*: [Gender Equality Plan \(GEP\) | Università degli Studi "G. d'Annunzio"Chieti – Pescara \(unich.it\)](https://www.unich.it/it/area-tematica/uguaglianza-di-genere/gender-equality-plan-2022-2024)

⁴ Di seguito il link al Bilancio di Genere e ai PAP: [Bilancio di Genere e Piani di Azioni Positive | Università degli Studi "G. d'Annunzio"Chieti – Pescara \(unich.it\)](https://www.unich.it/it/area-tematica/uguaglianza-di-genere/bilancio-di-genere-e-piani-di-azioni-positive)

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

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

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

2.1.4 LE POLITICHE DI RISPARMIO ENERGETICO E L'EDILIZIA SOSTENIBILE

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

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

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

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



All'interno dei seguenti ambiti, il gruppo di lavoro RUS UdA aveva redatto un primo monitoraggio a fine luglio 2020 dello svolgimento delle azioni , presentando un rapporto disponibile al seguente link:https://www.rus.unich.it/sites/st23/files/report_sostenibilita_uda_2019_aggiornato_maggio_2021.pdf.

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

L'Ud'A ha redatto dunque il **Rapporto di sostenibilità relativo alle annualità 2020, 2021 e 2022**, con il fine di rendere noto l'impegno dell'Ateneo sulle tematiche della sostenibilità. Il Rapporto descrive le attività svolte dall'Ateneo per il raggiungimento e la promozione dei 17 SDGs dell'Agenda ONU 2030. Esso è strutturato prendendo spunto dallo Standard sul Bilancio di Sostenibilità delle Università e dal Manuale di implementazione dello stesso (RUS-GBS,2021 e 2022 e successive integrazioni). Il processo di raccolta dati e informazioni si è avvalso della preziosa collaborazione dei responsabili e del personale delle diverse aree di Ateneo. Il documento è stato redatto dal gruppo di Ateneo della RUS, coordinato dalla Prof.ssa Michelina Venditti.

2.1.5 LA TRANSIZIONE DIGITALE

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

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

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

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

- la migrazione degli applicativi e dei sistemi informatici per infrastrutture e servizi cloud qualificati;
- l'accessibilità dei servizi informatici (portali web e app) dell'Ateneo;
- l'adesione al Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID), alla Carta di Identità Elettronica (CIE);

- l'adesione al sistema di Identity Management per l'accesso federato (IDEM);
- l'attivazione servizi ERASMUS+ per gli studenti;
- l'aggiornamento dei formati trattati dal sistema di conservazione di Ateneo sulla base delle nuove Linee Guida dell'agenzia per l'Italia Digitale (AgID).
- l'adozione della firma digitale per il personale dell'Ateneo integrato con il programma di gestione documentale Titulus del Cineca.

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

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

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

- Semplificazione delle procedure per progettare servizi digitali sicuri e fruibili.
- Rendere, ove possibile, ogni servizio accessibile, inclusivo e utilizzabile da qualsiasi dispositivo tecnologico.

• Accrescere le competenze informatiche del personale dell'Ateneo secondo il Syllabus delle "Competenze digitali per la PA", documento che descrive l'insieme minimo delle conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico, non specialista IT, dovrebbe possedere per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione. Esso rappresenta lo strumento di riferimento sia per l'attività di autoverifica delle competenze digitali che per la definizione di corsi volti a indirizzare i fabbisogni formativi rilevati. L'obiettivo generale del Syllabus è fare in modo che tutti i dipendenti pubblici siano in grado di operare attivamente in modo sicuro, consapevole, collaborativo e orientato al risultato all'interno di una pubblica amministrazione sempre più digitale. Il Syllabus si concentra esclusivamente sugli aspetti pertinenti alle competenze digitali complementari richieste ad un dipendente pubblico che lavora in ambienti digitali.

• Implementare nuovi strumenti e metodologie di lavoro che possano garantire, sulla base del mantenimento delle modalità di erogazione del lavoro agile, l'innalzamento del livello di sicurezza sulla gestione dei dati e della sicurezza informatica.

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

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

2.2 Performance

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

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

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

L'impostazione complessiva del Piano 2024-2026 tiene conto dei principi definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) opportunamente modificato per tener conto delle indicazioni suggerite dall'ANVUR coniugandoli con i documenti strategici approvati dall'Ateneo (Piano Strategico 2019-2023, Programmazione Triennale 2021-2023 di cui alla L.43/2005) e di fatto rappresenta il documento di pianificazione operativa che declina la dimensione di indirizzo politico in quella gestionale del personale tecnico-amministrativo.

In particolare, in questa sezione saranno approfonditamente considerati:

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

2.2.1. DALLA PIANIFICAZIONE STRATEGICA AL PIANO DELLA PERFORMANCE

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

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

Alcuni obiettivi strategici di natura progettuale, trasversali alle Aree e connessi con una o più finalità strategica sono declinati tramite progetti di durata triennale inseriti nel Piano delle Performance 2024/2026 e descritti da indicatori con output annuali: per tale motivo i suddetti obiettivi saranno in questo esercizio annuale ricollegati a quelli assegnati con il Piano della Performance 2023/2025 e valutati tenendo conto dell'output prodotto nel 2° anno di attuazione.

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

2.2.2 ALBERO DELLA PERFORMANCE

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

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

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

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

- Didattica



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

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

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

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

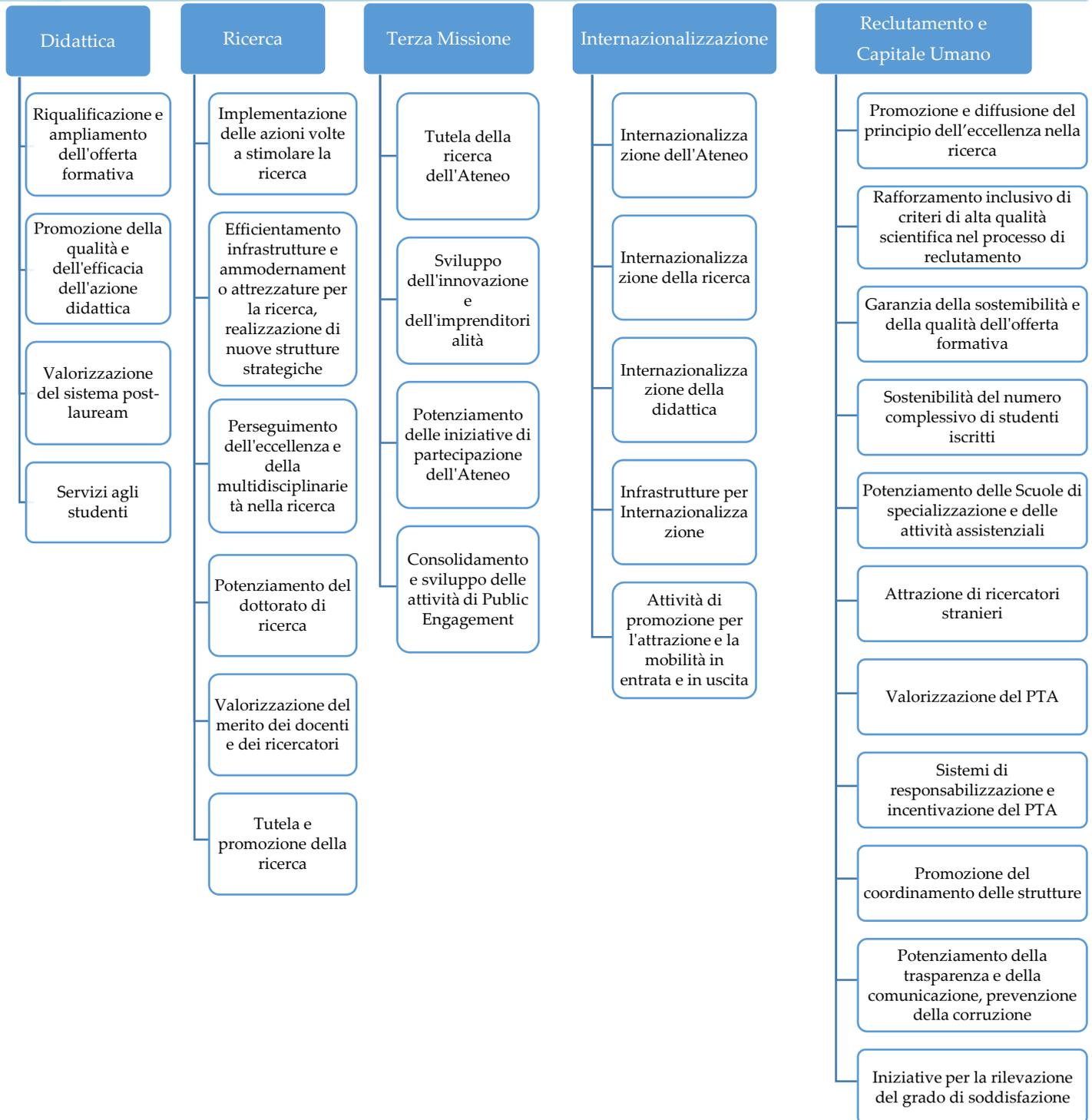
Per quanto riguarda gli obiettivi individuati per l'area strategica dell'amministrazione e dei servizi amministrativi, oltre a essere strumentali al raggiungimento globale degli obiettivi strategici dell'Ateneo, essi tengono anche conto dell'efficacia e dell'efficienza complessiva dell'attività gestionale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

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

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

Di seguito si rappresenta l'albero della performance relativo al triennio 2024/2026 che, per ovvi motivi di spazio, riporta solo le aree strategiche e gli obiettivi strategici, ripresi tutti dal piano strategico 2019/2023.

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



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

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

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

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

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

Sulla base degli obiettivi strategici di Ateneo per il triennio 2024/2026 riportati nell'albero della Performance, e alla luce della situazione del contesto interno descritta sopra, è stato definito un set di indicatori di efficienza ed efficacia dell'outcome di Ateneo che saranno utilizzati per la valutazione della performance organizzativa e il confronto, laddove possibile, con quelli degli Atenei di riferimento per posizione geografica e dimensione in un'ottica di benchmark.

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

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

Indicatore	Note	Target effettivo al 31/12/2016 oppure a.a. 2015/16	Target effettivo al 31/12/2017 oppure a.a. 2016/17	Target effettivo al 31/12/2018 oppure a.a. 2017/18	Target effettivo al 31/12/2020 oppure a.a. 2018/19	Target effettivo al 31/12/2020 oppure a.a. 2019/20	Target effettivo al 31/12/2021 oppure a.a. 2020/21	Target effettivo al 31/12/2022 oppure a.a. 2021/22
Avvii di carriera al primo anno	Tutte le tipologie di corso e senza limite data iscrizione	6.049	6.720	6.576	6.496	6618	6734	6377
Studenti immatricolati per la prima volta al Sistema Universitario	Tutte le tipologie di corso e senza limite data iscrizione	3.873	4.466	4.159	3.939	4116	4123	3826
Studenti iscritti	Tutte le tipologie di corso e senza limite data iscrizione	26.012	25.262	24.557	23.959	23178	23010	22119
Rapporto studenti regolari/studenti iscritti	Tutte le tipologie di corso e senza limite data iscrizione	65,60%	67,24%	68,79%	70,13%	71,15%	71,18%	71,88%
Prosecuzione al 2° anno con numero di CFU conseguiti maggiore di 39	La base di calcolo è costituita da tutti gli iscritti al 1° anno di tutti i corsi che proseguono al 2° anno, il limite di conseguimento è il 31/12 dell'anno successivo all'immatricolazione	58,10%	58,78%	54,17%	56,53%	57,61%	59,95%	59,69%
Tasso di abbandono CdS <u>primo livello</u> tra 1° e 2° anno	Abbandono: nessuna iscrizione all'anno successivo; rinuncia; trasferiti in uscita	24,19%	23,69%	22,09%	22,31%	23,76%	22,59%	27,33%
Tasso di laureati in corso	Tutte le tipologie di corso e senza limite data iscrizione	47,79%	49,79%	52,90%	54,11%	58,63%	58,33%	60,83%
Esiti occupazionali a 3 anni dalla laurea (dati alma laurea) al 31/12		62,7%	68,4%	65,4%	67,8%	64,3%	69,2%	87,7%
Tasso docenti inattivi ai fini VQR	Docenti in servizio nell'anno solare con meno di 2 prodotti nel quadriennio precedente	4,23%	6,43%	6,72%	5,83%	4,97%	4,19%	5,43%
Entrate istituzionali per la ricerca (escluso fondi di ateneo)		2.948.000	3.096.334	7.701.684	9.210.082	2.252.546	3.996.718	4.629.666
Media produttività scientifica neoassunti/neopromossi	Media prodotti dell'ultimo quadriennio dei neoassunti/neopromossi nell'anno solare	17,87	16,71	13,79	17,02	17,78	18,67%	17,72%
Quota FFO premiale relativa alla ricerca (% su totale nazionale da tabella DM di ripartizione del FFO 2017)	non su Ricerca ma su VQR 2011-2014	1,28%	1,26%	1,27%	1,28%	1,28%	1,28%	1,21%
Quota FFO borse post-lauream	% su totale nazionale da tabella DM di ripartizione del FFO	1,39%	1,12%	1,71%	1,29%	1,36%	1,41%	1,17%
Entrate da conto terzi per docente (importo/n° docenti + ricercatori)	Nel 2018 =3.161.266,59/610	6.158,40	5.434,47	5.182,40	5.078,01	6.969,02 (5.031.630,95 /722)	13.640,88 (9.821.434,73 /720)	11.964,24 (8.566.395,89 /716)
Rapporto iscritti a CdS e dottorati con titolo di accesso conseguito all'estero		0,87%	8,89%	0,92%	1,15%	1,33%	1,31%	1,44%
Mobilità internazionale: N. studenti coinvolti in programmi ERASMUS in USCITA		286	347	261	314	333	67	411

Mobilità internazionale: N. studenti coinvolti in programmi ERASMUS in INGRESSO		85	75	110	97	115	56	154
Mobilità internazionale: N. studenti coinvolti in altri programmi di mobilità in USCITA		42	26	58	74	30	0	12
Mobilità internazionale: N. studenti coinvolti in altri programmi di mobilità in INGRESSO				4	35	9	1	15
ISEF (indicatore di sostenibilità economico finanziaria)		1,46%	1,50%	1,38%	1,31%	1,40%	1,40%	N.D.
Indicatore per le spese di personale		56,04%	54,76%	59,23%	62,33%	58,35%	58,42%	N.D.
Quota FFO di base proveniente dal costo standard per studente	% su totale nazionale da tabella DM di ripartizione del FFO	1,77%	1,77%	1,63%	1,55%	1,51%	1,41%	1,41%
Quota FFO premiale relativa alle politiche di reclutamento	% su totale nazionale da tabella DM di ripartizione del FFO	0,96%	0,95%	1,15%	1,04%	1,20%	1,33%	1,21%

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

Obiettivi 2024 del Direttore Generale

Tipologia	Obiettivi strategici	Obiettivi attribuiti al Direttore Generale	Articolazione in sotto-obiettivi o step	Peso	Peso Totale	Struttura responsabile	Eventuali strutture coinvolte	Indicatori	Target storico al 01/01/23	Target annuale atteso al 31/12/24	Target triennale e atteso al 31/12/26
(A) obiettivi individuali collegati ad alcuni degli obiettivi della performance organizzativa più strettamente	Promozione del coordinamento delle strutture	Contabilità: tempo medio di pagamento fornitori <i>Tempo medio intercorrente dalla data riportata sulla fattura e l'effettivo pagamento dei fornitori</i>		30 %	60%	Divisione 7 – Bilancio, Contabilità e Controllo di Gestione	Dipartimenti	Numero giorni per pagamento o in confronto alla scadenza	4,12 giorni di anticipo sulla scadenza (dato provvisorio ultimo triennio)	6 giorni di anticipo sulla scadenza	

te legati agli obiettivi strategici dell'Ateneo (60%)	Sviluppo iniziative volte al potenziamento della trasparenza e della comunicazione, prevenzione della corruzione	Comunicazione: grado di soddisfazione utenti sui servizi di comunicazione e Questionario sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo: media dei giudizi dei docenti e dei TA in merito alla domanda "in riferimento ai servizi di comunicazione e indicare il grado di soddisfazione complessivo", su scala 1-6.						numero (scala da 1 a 6)	3,57	4	
	Servizi agli studenti	Comunicazione: grado di soddisfazione utenti sui servizi di comunicazione e Questionario GP sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo: media dei giudizi degli studenti (l'anno e anni successivi) in merito alla domanda "in riferimento ai servizi di comunicazione e indicare il grado di soddisfazione complessivo", su scala 1-6	-					numero (scala da 1 a 6)	3,74	4	
	Valorizzazione del personale PTA	Personale: grado di soddisfazione utenti sui servizi di amministrazione e gestione del personale Questionario sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo: media dei giudizi dei docenti e dei						numero (scala da 1 a 6)	4,13 (docenti = 4,34, PTA = 3,93)	4,28 (atenei di media grandezza)	

		TA in merito alla domanda "in riferimento ai servizi di amministrazione e gestione del personale indicare il grado di soddisfazione complessivo", su scala 1-6 In media con gli atenei partecipanti GP (N.B. atenei media grandezza 4,54 + 4,02 = 4,28 – tutti gli atenei 4,46 + 4,04 = 4,25								
	Valorizzazione del personale PTA	Welfare: grado di utilizzo dei servizi welfare monitoraggio semestrale sul grado di utilizzo dei servizi welfare con indicazione del numero di dipendenti TA che ha usufruito almeno una volta dei servizi offerti rispetto al totale del personale TA in servizio				Divisione 2- Personale Tecnico Amministrativo e Biblioteche	Obiettivo realizzato Si/No	No	Si	
	Valorizzazione del personale PTA	In alternativa al precedente: Grado di soddisfazione del welfare Grado di soddisfazione del PTA rispetto alla media degli atenei di media grandezza partecipanti alle Good practice				Obiettivo individuate tipo B del Direttore Generale	% di realizzazione	4,58	4,70	
	Valorizzazione del personale PTA	Sistemi informativi: grado di soddisfazione	WI-FI, posta e relativo hardware			Settore Reti e Sistemi	numero (scala da 1 a 6)	3,97	4	

		utenti Questionario sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo: media dei giudizi dei docenti e dei TA in merito alla domanda "in riferimento ai sistemi informativi indicare il grado di soddisfazione complessivo", su scala 1-6.	Help desk informatico			Settore Help Desk Informatico	numero (scala da 1 a 6)	4,71	4,80	
	Servizi agli studenti	Sistemi informativi: grado di soddisfazione utenti Questionario GP sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo: media dei giudizi degli studenti (l'anno e anni successivi) in merito alla domanda "in riferimento ai sistemi informativi indicare il grado di soddisfazione complessivo", su scala 1-6	WI-FI, posta e relativo hardware			Settore Reti e Sistemi	numero (scala da 1 a 6)	3,41	4	
			Portale web (<i>In considerazione dell'adozione di una nuova piattaforma web nel corso del 2024, si assegna come obiettivo di mantenimento</i>)			Settore Gestione Web di Ateneo e Siti Federati	numero (scala da 1 a 6)	4	4	
	Efficientamento infrastrutture e ammodernamento attrezzature per la ricerca, realizzazione di nuove strutture strategiche	Edilizia: rispetto dei cronogrammi e miglioramento tempistiche delle procedure di affidamento per gli interventi 2024. L'obiettivo si prefigge il miglioramento delle tempistiche per l'espletamento delle procedure per l'affidamento di lavori, servizi e	Step 0 – Obiettivo non realizzato – 0% Step 1 – Programmazione interventi 2024 – 50% Step 2 – Progettazione degli interventi programmati – 30% Step 3 – Affidamento degli interventi (+ 5% rispetto all'anno 2023) – 20%			Settore Gestione Gare Lavori Pubblici Sopra e Sotto Soglia	Settore Progettazione, Sviluppo Edilizio e Gestione esecutiva Contratti - Settore Servizi da Global Service, Manutenzione Ordinaria e Straordinaria - Settore Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro - Settore Programmazione, Progettazione e Gestione del patrimonio immobiliare	% di realizzazione	Step 0 – Obiettivo non realizzato	Step 3 – Affidamento degli interventi (+ 5% rispetto all'anno 2023) – 20%

		forniture (nell'ambito edilizio). Si considereranno gli interventi programmati per il 2024, la loro progettazione e l'affidamento ponendoli a confronto con quanto svolto nel 2023 auspicando un miglioramento dell'attività amministrativa che possa superare almeno il 5% di quanto fatto nell'anno precedente									
	Servizi agli studenti	Orientamento in uscita: studenti per aziende partner Rapporto tra gli studenti iscritti e il n° di aziende associate al servizio di placement				Settore Career Service & Placement		Rapporto studenti iscritti / n° aziende	10,99 (9686/881)	10,82 (9736/900)	
	Servizi agli studenti	Biblioteche: grado di soddisfazione utenti Questionario sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo rivolto ai docenti in merito alla domanda "in riferimento al servizio bibliotecario indicare il grado di soddisfazione complessivo", su scala 1-6.				Biblioteche		numero (scala da 1 a 6)	3,91	4,5	
	Servizi agli studenti	Biblioteche: grado di soddisfazione utenti Questionario GP sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo				Biblioteche		numero (scala da 1 a 6)	4,35	4,5	

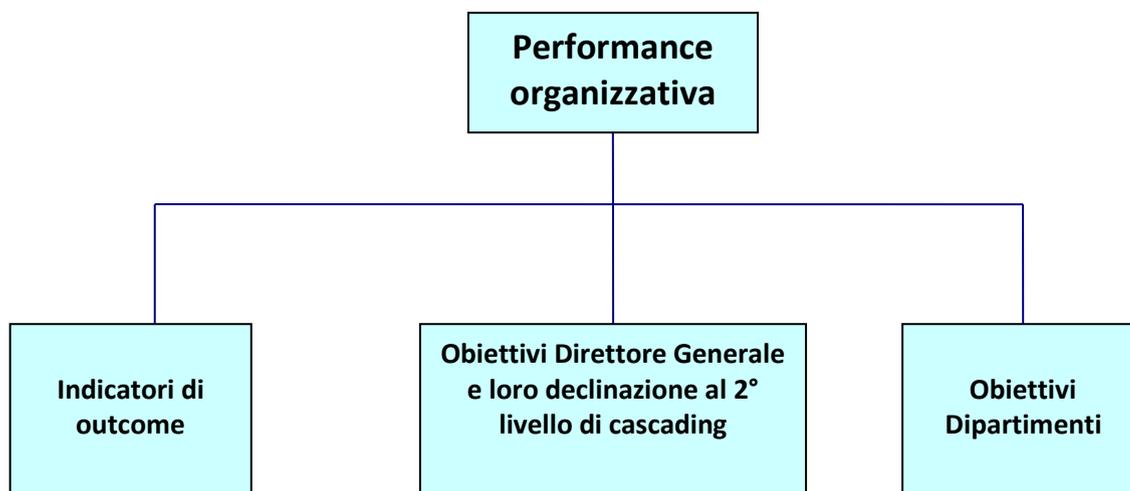
		rivolto degli studenti (l'anno e anni successivi) in merito alla domanda "in riferimento al servizio bibliotecario indicare il grado di soddisfazione complessivo", su scala 1-6								
	Servizi agli studenti	Servizi per gli studenti: grado di soddisfazione studenti per servizi di segreteria Questionario GP sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo: media dei giudizi degli studenti (l'anno e successivi) in merito "in riferimento al servizio di segreteria indicare il grado di soddisfazione complessivo", su scala 1-6. + 4% (0,15 + 3,85 = 4)				Segreteria studenti	numero (scala da 1 a 6)	3,85	4	
(B) Obiettivi individuali collegati alla missione istituzionale e ad alle priorità politiche e strategiche (40%)	Servizi agli studenti	Servizi per gli studenti: grado di soddisfazione studenti per servizi di Ateneo (aule, laboratori e spazi per studio) Questionario sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo: media dei giudizi degli studenti in merito al grado di soddisfazione complessivo dei servizi rilevati, su scala 1-6. + 4% (0,16 +		40%		Obiettivo individuate tipo B del Direttore Generale	numero (scala da 1 a 6)	3,99	4,1	

		3,99 = 4,1)									
Implementazione delle azioni volte a stimolare la ricerca	Sostenere la ricerca di base e la ricerca applicata		Numero di iscritti al primo anno del ciclo di dottorato		Obiettivo individuate tipo B del Direttore Generale		Numero iscritti	159	165		
			Nuova realizzazione spazi di ricerca		In corso di definizione						
Implementazione delle azioni volte a stimolare la ricerca	Sostenere la progettualità scientifica in ambito nazionale e internazionale		Finanziamenti progetti nazionali e internazionali <i>Target triennale: 48 milioni – obiettivo di mantenimento</i>		Settore Progetti Nazionali ed Europei		% di realizzazione	6 milioni (media ultimo triennio)	Non meno di 16 milioni	Non meno di 48 milioni	
Riqualificazione e ampliamento dell'offerta formativa	Promuovere la qualità dell'offerta formativa e investire in ambiti distintivi e multidisciplinari per l'Ateneo in relazione alle esigenze della persona e della società		Numero di studenti frequentanti i corsi sulle competenze trasversali		In corso di definizione		n. di alunni con attestato	2280	2700 (+20%)		
			Prosecuzioni con >39 CFU conseguiti al I anno		In corso di definizione						
			Allestimento questionario volto a rilevare le esigenze formative del personale docente e ricercatore. Le risultanze saranno utilizzate per una migliore organizzazione e delle proposte formative: Diffusione del questionario, raccolta delle risposte e reportistica		Settore relazioni sindacali, organizzazione, sviluppo e formazione	Settore gestione Carriere docenti, ricercatori, RTD e personale in convenzione ASL	Obiettivo realizzato si/no	no	si		
Internazionalizzazione della didattica	Migliorare l'attrattività e rafforzare la dimensione internazionale dei contesti formativi		Iscritti a LM con titolo I livello in altro ateneo		Obiettivo individuate tipo B del Direttore Generale		Iscritti LM con I livello in altro ateneo	378	390		
Promozione della qualità e dell'efficacia dell'azione didattica	Potenziare i servizi a supporto degli studenti e sostenere le politiche di		Valore delle risorse impiegate per la valorizzazione del merito		In corso di definizione						

		diritto allo studio	Valore pro-capite delle risorse impiegate a favore degli studenti in base alla condizione economica e al merito			In corso di definizione					
			Numero aziende coinvolte in iniziative di incontro con il mondo del lavoro			Settore Career Service & Placement	N: aziende	881	900		
Consolidamento e sviluppo delle attività di <i>public engagement</i>		Migliorare il trasferimento di tecnologie e conoscenze a favore del tessuto socio-economico locale, nazionale e internazionale	Numerosità di brevetti, marchi, varietà vegetali e software			Obiettivo individuate tipo B del Direttore Generale		22	26	30	
			Numero degli Spin-off e Start-up accreditati/attivi			Obiettivo individuate tipo B del Direttore Generale		9	12	15	
Efficientamento infrastrutture e ammodernamento attrezzature per la ricerca, realizzazione di nuove strutture strategiche		Promuovere iniziative che migliorino la sostenibilità sociale e ambientale anche utilizzando i network internazionali di UdA	Indicatore di Sostenibilità: Fonti rinnovabili; mobilità sostenibile, Consumi idrici eliminando plastica Target triennale: a1) +15% energia elettrica prodotta dall'Ateneo; a2) mantenere il 100% di energia elettrica acquisita da fonti rinnovabili; b) almeno 10% di studenti rispondenti questionario mobilità e non scendere sotto il 70% di utilizzo mezzi sostenibili; c) 50 erogatori di acqua installati per eliminazione bottiglie di plastica			In corso di definizione					

Infine, sono riportati gli obiettivi strategici, e relativi indicatori di outcome, legati alle attività dei Dipartimenti nell'Allegato n.03

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



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

2.2.4 DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

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

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

L'**Allegato n. 03** riporta tutti gli obiettivi operativi definiti con indicazione esplicita dei relativi indicatori, target storici e target attesi, nonché delle strutture responsabili ed eventuali strutture trasversali.

Tali obiettivi operativi, individuati nel presente Piano per l'anno 2024, costituiscono la base di riferimento per l'assegnazione degli obiettivi individuali nel rispetto delle modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2.2.5 RACCORDO TRA CICLO DELLA PERFORMANCE E PIANIFICAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

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

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

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

Le tabelle in fondo all'**Allegato n.03** riportano il collegamento fra obiettivi strategici e risorse a *budget* per il 2024 come da approvazione del CdA nella seduta del 21/12/2023, e, per chiarezza espositiva vengono di seguito integralmente riportate:



Missioni		Programmi	Costi Bilancio autorizzatorio 2024	Obiettivi di Ateneo	Obiettivi Strategici
Ricerca e innovazione	Ricerca scientifica e tecnologica di base	Ricerca di base	83.426.700,89	Miglioramento della produttività e della qualità della ricerca	Implementazione delle azioni volte a stimolare la ricerca
	Ricerca scientifica e tecnologica applicata	R&S per gli affari economici	0,00		Efficientamento infrastrutture e ammodernamento attrezzature per la ricerca con la realizzazione di centri interdipartimentali e laboratorio "diffuso"
		R&S per la sanità	681.547,43		Perseguimento dell'eccellenza e della multidisciplinarietà nella ricerca
Istruzione universitaria	Sistema universitario e formazione postuniversitaria	Istruzione superiore	63.139.055,55	Miglioramento dei servizi agli studenti e didattica sostenibile e qualificata anche a livello internazionale	Potenziamento del dottorato di ricerca
					Valorizzazione del merito dei docenti e dei ricercatori
Servizi Istituzionali e generali	Indirizzo politico	Istruzione	862.650,00	Assicurare qualità e trasparenza, semplificazione e partecipazione	Modifica e riqualificazione dell'offerta formativa
	Servizi e affari generali per le amministrazioni	Servizi e affari generali	42.868.848,57		Progettazione di nuovi percorsi formativi e adeguamento dei percorsi esistenti al fine favorire l'ingresso al mondo del lavoro
					Progettazione di percorsi formativi con doppia titolazione per una apertura al contesto internazionale
					Attivazione di corsi didattici in lingua straniera
					Sviluppo di servizi per studenti con disabilità
					Digitalizzazione e modernizzazione delle modalità di erogazione dell'offerta didattica con particolare attenzione per la didattica a distanza
					Sviluppo delle attività di mobilità per didattica
					Valorizzazione del sistema post lauream
					Comunicazione e immagine
					Rafforzamento delle strutture amministrative di supporto alla ricerca
					Applicazioni di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale TA
					Promozione del coordinamento delle strutture per semplificare e migliorare efficienza e efficacia dell'azione
					Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative
					Standardizzazione delle procedure in funzione degli standard e requisiti richiesti, anche in vista della visita di accreditamento dell'ANVUR
					Sviluppo del sistema informativo gestionale
					Sviluppo iniziative volte al potenziamento della trasparenza, prevenzione della corruzione, comunicazione e immagine
					Sviluppo iniziative volte alla rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza e l'opinione degli stakeholder
					Valorizzazione del potenziale del personale TA
					Valorizzazione, messa a norma e implementazione del patrimonio edilizio

descrizione	finalità dello stanziamento	2023	2024
Sostegno agli studenti	Borse di studio Erasmus	2.037.000,00	2.007.000,00
	Altre borse di studio	108.600,00	125.000,00
	Tutorato	1.001.352,00	722.385,54
	Costi di viaggio e soggi. studenti per scambi culturali	20.600,00	2.000,00
	Borse di studio studenti stranieri	300.000,00	125.000,00
	Rimborso tasse sopratasse e contributi a studenti	35.000,00	35.000,00
	Premio di studio e di laurea		
	Part-time (art. 13 L. 390/91)	620.950,00	716.000,00
	Fondo di Solidarietà studenti	30.000,00	30.000,00
	Altri interventi a favore di studenti	1.041.950,00	1.770.900,00
	Incentivi lauree scientifiche (ex art. 3 DM 976/2014)	104.063,00	104.063,00
	Interventi formativi in materia di sicurezza	40.000,00	50.000,00
	Costi attività sostegno studenti disabili	465.000,00	335.000,00
	Tirocini curriculari ed extracurriculari	158.500,00	158.500,00
	Iniziative e attività culturali gestite dagli studenti	100.000,00	100.000,00
Totale		6.063.015	6.280.849

descrizione	finalità dello stanziamento	2023	2024
Ricerca	Borse di studio dottorato di ricerca	5.072.177	7.366.240
	Borse di studio su attività di ricerca	3.680.957	3.200.110
	Missioni e quote iscriz. convegni/congressi dottorandi	867.890	664.120
	Collaborazioni scientifiche	3.086.152	5.328.580
	Materiali di consumo per laboratori	4.513.462	4.736.160
Totale		17.220.638	21.295.210

descrizione	finalità dello stanziamento	2023	2024
Servizi bibliografici e editoriali	Attività editoriale	1.048.472	1.647.049
	Libri	149.817	168.128
	Risorse digitali (bibliografiche e banche dati)	1.160.450	786.019
	Riviste formato cartaceo	63.200	50.500
	Giornali cartacei e in formato elettronico	10.750	13.758
	Servizio di prestito interbib. e ripr. di materiale biblio.	3.750	1.700
Totale		2.436.439	2.667.155

2.2.6 RILEVAZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

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

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

2.2.7 PERFORMANCE INDIVIDUALE

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

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

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

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

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

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

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

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

Tabella 5.1 - Ruoli e pesi attribuiti

RUOLO	VALUTAZIONE	PESO	VALUTAZIONE	PESO
Dirigenti	Obiettivi organizzativi e individuali	80%	Competenze e comportamenti professionali e manageriali	20%
EP, D e C con incarichi di responsabilità	Obiettivi organizzativi e individuali	70%	Competenze e comportamenti professionali e manageriali	30%



Il restante personale (senza incarichi di responsabilità)	Obiettivi organizzativi ed individuali	50%	Competenze e comportamenti professionali e manageriali	50%
---	--	-----	--	-----

2.2.8 VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

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

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

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

Tale modello sarà applicato utilizzando la seguente procedura:

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

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

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

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

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

Tabella 5.2 Griglia per l'assegnazione del premio risultato

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

Gli obiettivi assegnati al Direttore Generale per l'annualità 2024 sono già stati evidenziati nella corrispondente tabella con l'indicazione delle strutture destinatarie secondo il processo a cascata, al paragrafo 2.2.2 (ALBERO DELLA PERFORMANCE) al quale si rinvia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

in cui:

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

Gli obiettivi operativi assegnati al personale dirigente e ai funzionari di categoria EP, D e C con incarichi di responsabilità per l'annualità 2024, sono riportati nell'**Allegato n.03**, mentre gli obiettivi individuali, assegnati ai funzionari privi di obiettivi operativi o impegnati negli obiettivi operativi in maniera non sufficientemente sfidante, sono in corso di definizione e saranno sottoposti all'approvazione del CdA in un momento successivo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Gli obiettivi assegnati al personale B, C e D senza incarichi di responsabilità per l'annualità 2024 sono anch'essi riportati nell'**Allegato n.03** mentre gli obiettivi individuali, assegnati ai dipendenti privi di obiettivi operativi o scarsamente impegnati negli obiettivi operativi, sono in corso di definizione e saranno sottoposti all'approvazione del CdA in un momento successivo.

2.2.11 PREMIALITÀ E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

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

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

Fasi e tempi

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

Tabella 5.4 Fasi e Tempistica di realizzazione

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

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1. ATTORI COINVOLTI NELLA GESTIONE DEL RISCHIO

2.3.1.1. Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione

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

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

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

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

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

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

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

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

In particolare, l'Università degli Studi "G. d'Annunzio" pianifica, per il triennio 2024-2026, di perseguire obiettivi strategici negli ambiti previsti dal PNA 2022, come indicato nel dettaglio all'**Allegato n.05**:

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

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

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

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

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

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

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

La programmazione dettagliata per il 2024 e la pianificazione per le annualità 2024- 2026 degli interventi in materia di anticorruzione è contenuta nell'Allegato n.05. La programmazione per il 2024 e la pianificazione per le annualità 2024-2026 esclusiva in materia di trasparenza sarà oggetto di trattazione specifica nella sezione dedicata e riportata nel dettaglio all'Allegato n.06.

2.3.1.2. Soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione

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

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

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

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

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

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

Il Consiglio di amministrazione, nella seduta n.517 del 21.12.2021 prot.n.106073⁵ ha affidato il ruolo di **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)** al **Prof. Enzo Fimiani**. I suoi compiti principali sono:

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

⁵ Di seguito, il Decreto di nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza: [Nomina Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza \(etrasparenza.it\)](#)

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

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

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

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

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

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

Struttura di supporto al RPCT

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

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

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

Organo di indirizzo politico

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

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

Organismo indipendente di valutazione

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

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

Dirigenti e Responsabili

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

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

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

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

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

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

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

Dipendenti e collaboratori

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

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

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

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

La funzione dei referenti TAC è quella di:

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

Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (RASA)

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

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

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

Dell'approvazione ne è data comunicazione al Senato Accademico.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3.2. GESTIONE DEL RISCHIO

2.3.2.1. Analisi del contesto

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

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

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

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

Le fasi principali del sistema di gestione del rischio sono:

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

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

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

A tali fasi se ne affiancano due ulteriori trasversali:

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

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

Analisi del contesto esterno

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

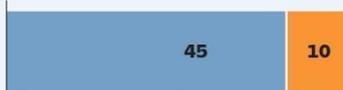
Rapporto tra Covid e diffusione della mafia

AIUTI ECONOMICI E CORRUZIONE

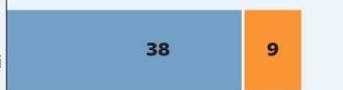
Mi può dire quanto si sente d'accordo con le seguenti affermazioni?

■ Molto d'accordo ■ Moltissimo d'accordo

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



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



FONTE: SONDAGGIO DEMOS - LIBERA, NOVEMBRE 2020 (BASE: 995 CASI)

DOVE INVESTIRE I FONDI EUROPEI

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

Valori in % Prima + Seconda risposta



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

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

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

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

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

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

Analisi del contesto interno

Dal punto di vista organizzativo, come illustrato dall'organigramma da ultimo deliberato il 24.10.2023, l'Ateneo presenta al proprio vertice il Rettorato e la Direzione Generale (con i suoi Uffici di Staff) e risulta articolato in: Amministrazione Centrale (suddivisa in Aree, Divisioni e Settori), Sistema Bibliotecario di Ateneo, Dipartimenti, Centri di Ateneo e Interateneo, Scuola Superiore "G. d'Annunzio" e Museo d'Ateneo. Il numero totale dei Dirigenti è pari a 4, comprendendo anche il Direttore Generale. Il personale non dirigenziale, invece, è pari a 1152 complessive unità tra personale docente e non docente. Il personale docente è composto da 787 unità di cui 217 PO, 335 PA, 55 RU, 81 RTDA, 79 RTDB; il personale non docente è formato da 382 unità, di cui 16 a TD e n. 24 CEL +1 in comando da altra amministrazione. L'approvazione ed attivazione dell'organigramma ha consentito una parziale rotazione del personale e l'infornata di nuove assunzioni per diverse categorie e livelli. Tuttavia, si riscontra che queste non sono sufficienti ad esaurire la molteplicità degli adempimenti, soprattutto in materia di trasparenza. Di contro, il sensibile rinnovamento dell'intero impianto organizzativo che ne è derivato è stato possibile grazie anche al coordinamento tra i vari Uffici ed al dispiegamento di una fitta rete di processi che hanno coinvolto gli organi di indirizzo, di gestione e controllo, finanche il personale tutto- Dirigenti, funzionari e tecnici- riscontrando un'ampia collaborazione.

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

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

Tabella 1

Decreto Rettorale di emanazione	Regolamento
Emanato con D.R. n. 597 del 15.02.2017, modificato con D.R. n. 3585 del 03.08.2018, modificato con D.R. n. 399 del 22.03.2019, modificato con D.R. n. 18 del 09.01.2020, modificato con D.R. n. 253 del 24.02.2021, modificato con D.R. n. 631 del 20.05.2021 e modificato con D.R. n. 1146 del 31.07.2023	Regolamento sui doveri accademici dei professori e dei ricercatori, sulle modalità di autocertificazione, verifica e valutazione dei compiti didattici e di servizio agli studenti, nonché di verifica dell'attività di ricerca
Emanato con D.R. n. 671 del 14.03.2018 e modificato con D.R. n. 1677 del 31.10.2023	Regolamento di funzionamento del Presidio della Qualità UdA
Emanato con D.R. n. 1924 del 05.12.2022 e modificato con D.R. n. 1877 del 30.11.2023	Regolamento sull'attività professionale degli avvocati dipendenti dell'Università' degli Studi "G. d'Annunzio" Chieti-Pescara e sul riconoscimento dei relativi compensi professionali
Emanato con D.R. n. 1923 del 05.12.2022	Regolamento per la disciplina del Fondo per Funzioni Tecniche negli Appalti di Lavori, Servizi e Forniture (Art.113 del D. Lgs 18.04.2016, n.50)
Emanato con D.R. n. 1924 del 05.12.2022	Regolamento sull'attività professionale degli avvocati dipendenti dell'Università' degli Studi "G. d'Annunzio" Chieti-Pescara e sul riconoscimento dei relativi compensi professionali
Emanato con D.R. n. 1437 del 11.10.2021	Regolamento progressioni verticali TAB art.22, c.15 D. Lgs. 75-2017
Emanato con D.R. n. 450 del 17.03.2020	Regolamento per l'istituzione e la gestione telematica dell'albo degli operatori economici qualificati per l'esecuzione dei lavori, la fornitura di beni e la prestazione di servizi



Emanato con D.R. n .17 del 09.01.2020

Regolamento di Ateneo di disciplina del Tavolo di consultazione permanente con le rappresentanze del sistema produttivo e dei settori professionali

A seguito dell'approvazione del nuovo organigramma, è stata effettuata per la prima volta una mappatura dei processi finalizzata all'acquisizione del registro degli eventi rischiosi che ha coinvolto tutti i processi in gestione, applicando per la prima volta un criterio di stima del rischio totalmente qualitativo. Tale mappatura è stata completata per la maggior parte dei processi gestiti nell'Amministrazione e si prefigge di essere conclusa nel corso del 2024.

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

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

Pertanto, per il 2024 e per le annualità successive, come sopra evidenziato, si programmano anche misure organizzative e ricognitive volte ad uniformare ed adeguare la gestione del rischio corruttivo alla nuova compagine amministrativa e, per quanto possibile, potenziarla.

Valutazione di impatto del contesto interno ed esterno

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

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

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

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

Mappatura dei processi

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

Nel corso del 2023 l'Ateneo ha avviato, accelerando in questo modo una serie di attività già in corso, un nuovo progetto di mappatura dei processi organizzativi presenti al suo interno, con lo scopo di arrivare alla composizione di un registro degli eventi a rischio corruttivo sia con riferimento all'amministrazione centrale sia alle strutture periferiche. Ciò in quanto l'Amministrazione nel corso dell'anno 2023 ha proceduto alla approvazione di un nuovo organigramma e alla costituzione ed attivazione di nuove divisioni e settori.

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

Nel 2023 sono state svolte le seguenti attività:

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

Per l'annualità 2024 si pianifica la conclusione della mappatura dei processi, sulla scorta del nuovo organigramma, e del registro degli eventi rischiosi.

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

corruzione

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

2.3.2.2. Valutazione del rischio

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Identificazione del rischio

Il PNA 2022 è chiaro nel definire il processo come il livello **minimo** di analisi per l'identificazione dei rischi, ammissibile, pertanto, solo per amministrazioni di dimensioni organizzative ridotte. Per questo motivo, l'Università degli Studi "G. d'Annunzio" ha programmato per l'anno 2023 di sviluppare l'identificazione dei rischi con un maggior livello di dettaglio, individuando come oggetto di analisi le **singole attività** di processo. Ciò, integrando in modo efficiente la tabella dei procedimenti, che pure è in costante aggiornamento, con il redigendo "Registro degli eventi Rischiosi"

suggerito dall'Autorità, e la mappatura dei processi a rischio, di pari passo con la costituzione e la successiva attivazione degli Uffici previsti nell'Organigramma da ultimo deliberato il 24.10.2023.

Analisi e ponderazione del rischio

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

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

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

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

A partire dall'anno 2023, al fine di uniformarsi alle indicazioni metodologiche fornite dall'Autorità già nel PNA 2019 e ribadite nel PNA 2022, l'Ateneo ha avviato, e concluso parzialmente per oltre l'80% dei processi gestiti, la mappatura dei processi a rischio e l'individuazione di un registro degli eventi rischiosi, attraverso il sistema dell'autovalutazione delle Unità Operative Responsabili di Processo, applicando per la prima volta un criterio di stima del rischio di tipo interamente qualitativo abbandonando definitivamente il criterio quantitativo, in modo da rilevare più correttamente il livello di esposizione complessivo dell'unità oggetto di analisi, dandone adeguata motivazione alla luce dei dati e delle evidenze raccolte.

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

2.3.2.3. Trattamento del rischio

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

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

Misure specifiche per il sistema universitario

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

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

Nei successivi punti, tenuto conto dell'analisi dei processi condotta, si riportano le azioni realizzate nel 2023 e le misure per gli ambiti del contesto universitario da programmare per il 2024 e per il biennio successivo negli ambiti sopra indicati.

"Attività di Ricerca"

Nel 2023 è stata data piena attuazione alle indicazioni ministeriali con riferimento alla prevenzione della corruzione in materia di ricerca.

Infatti, a settembre è stata avviata concretamente l'istruttoria per l'attivazione della sottosezione di "Altri Contenuti/Dati Ulteriori" deputata al contenimento di tutti i progetti di ricerca di Ateneo, finanziati a seguito di avviso sia esterno che interno.

Quindi, in data 20.10.2023 è stata definitivamente attivata la sottosezione di "Dati Ulteriori" contenente tutti i dati relativi ai progetti di ricerca e denominata "Progetti di ricerca e facilities di Ateneo". L'inserimento dei dati dedicati alle facilities di Ateneo sarà invece oggetto, per l'annualità 2024, di obiettivo di performance trasversale di questo Ufficio con l'ufficio competente a detenere i dati. È degno di nota che con tale attivazione, l'Ateneo si uniforma pienamente all'Atto di indirizzo del MUR n.39/2018, avente ad oggetto l'aggiornamento 2017 al PNA, il quale auspica che le Università, in materia di partecipazione all'attività di ricerca, adottino misure che favoriscano la massima circolazione delle informazioni sui bandi e sulle /facilities /di ateneo, nei riguardi di tutti i ricercatori interni interessati o potenzialmente interessati

Al fine di perfezionare il sistema di prevenzione della corruzione nei processi riferibili alle "Attività di Ricerca", l'Ateneo per il 2024 e per il

biennio successivo, programma le seguenti azioni:

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

"Attività didattica"

Tra le misure di anticorruzione attuate nel corso del 2023, oltre una parziale generale ricognizione delle misure adottate e suo monitoraggio, si evidenzia l'approvazione del nuovo "Regolamento sui doveri accademici dei professori e dei ricercatori, sulle modalità di autocertificazione, verifica e valutazione dei compiti didattici e di servizio agli studenti, nonché di verifica dell'attività di ricerca" emanato con D.R. n. 597 del 15.02.2017, modificato con D.R. n. 3585 del 03.08.2018, modificato con D.R. n. 399 del 22.03.2019, modificato con D.R. n. 18 del 09.01.2020, modificato con D.R. n. 253 del 24.02.2021, modificato con D.R. n. 631 del 20.05.2021 e modificato con D.R. n. 1146 del 31.07.2023.

In ossequio a quanto previsto dai succitati Regolamenti, nonché dal Regolamento Didattico di Ateneo e dalla normativa vigente, con particolare riferimento alla necessità di prevenire cattive condotte del personale docente nello svolgimento dei compiti istituzionali e degli esami di profitto o in altre funzioni didattiche, per il 2024 è stata programmata la positiva misura costituita dall'adozione del Codice deontologico dei docenti dell'Ateneo, e della pubblicizzazione del canale del whistleblowing soprattutto presso la comunità studentesca, in modo che gli studenti imparino ad utilizzare la piattaforma qualora avvertano la necessità di denunciare e segnalare comportamenti illeciti nei loro confronti.

Inoltre, con riferimento proprio al "Regolamento per la segnalazione di condotte illecite e per la tutela del segnalante" emanato con D.R.n.2048 dell'11.10.2019 è stata inoltrata al settore competente la richiesta di modifica ai sensi del d. lgs n.24/2023 attuativo della Direttiva Europea n.1937/2019. La modifica è in corso di redazione. In osservanza delle indicazioni fornite da ANAC, è stato segnalato al medesimo settore che tra le misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento che erano state previste nella programmazione per l'annualità 2023, è auspicata l'adozione di un codice che unifichi, aggiornandoli e integrandoli, il Codice Etico e il Codice di Comportamento. Ciò, una volta recepiti gli adeguamenti normativi disciplinati dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito in Legge 29 giugno 2022, n. 79 (G.U. 29 giugno 2022, n. 150), recante "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" (PNRR2) e già richiesti con la nota prot. n. 70296 del 06.10.22

Dunque, l'Ateneo per il 2024 e per il biennio successivo, ha intenzione di attivarsi per:

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

"Reclutamento"

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

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

A tal proposito, nel corso del 2023, su richiesta dell'Area delle Risorse Umane che gestisce i processi di reclutamento dei docenti è stata avviata una importante istruttoria volta ad effettuare una ricognizione- su campione- riguardante la modalità di composizione delle commissioni giudicatrici, alla luce del predetto decreto, sulla base dell'elaborazione dei rispettivi regolamenti in materia di alcune altre Università. La conclusione dell'istruttoria ha evidenziato la necessità di apportare alcune doverose modifiche al regolamento interno attualmente in vigore.

Pertanto, al fine di implementare il sistema di prevenzione della corruzione nei processi del "Reclutamento", l'Ateneo per il 2024 e per il biennio successivo, programma le seguenti azioni:

- sottoposizione all'organo politico delle opportune modifiche al regolamento sul reclutamento dei docenti che differenzi le modalità di formazione delle commissioni giudicatrici per il reclutamento del personale docente di prima fascia, dalla procedura di composizione delle commissioni per il reclutamento del personale ricercatore e dei professori di seconda fascia, in modo tale che si realizzi un reale sistema di "garanzie crescenti" in relazione alla crescente rilevanza delle posizioni accademiche, come nelle intenzioni del legislatore.
- monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza già adottate dall'Ateneo e implementazione delle misure di gestione del conflitto di interessi;
- ricognizione dei dati pubblicati e miglioramento della qualità delle pubblicazioni in Amministrazione Trasparente;

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

In relazione a quanto appena esposto, si precisa che il *"Regolamento disciplinante gli incarichi esterni all'Ateneo per i professori e ricercatori"* emanato con D.R. n. 815 del 3/12/2013, contiene disposizioni in merito agli incarichi incompatibili, alle ipotesi di conflitto di interesse e alla procedura per il rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento dell'incarico extra istituzionale. Inoltre, si segnala che con D.R. n. 1232 del 17.09.2014 è stato emanato anche il *"Regolamento per l'attribuzione della retribuzione aggiuntiva ai ricercatori a tempo indeterminato ex art. 6, comma 4, della L. n. 240/2010"*, mentre con D.R. n. 233 del 07.03.2014 è stato emanato il *"Regolamento per l'attribuzione a professori e ricercatori dell'incentivo di cui all'art. 29, c. 19, della Legge n. 240/2010"*.

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

"Enti partecipati ed esternalizzazione di servizi"

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

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

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

Nel corso del 2023 ai fini delle pubblicazioni obbligatorie in materia di trasparenza è stato creato un gruppo di lavoro a supporto degli adempimenti per rendere più efficiente l'assolvimento e, per adempiere anche agli obblighi sopravvenuti in corso d'anno in relazione all'implementazione del portale del tesoro sulle partecipate.

Al fine di consolidare e implementare le misure organizzative per il trattamento del rischio nei processi inerenti gli *"Enti partecipati e le attività esternalizzate"*, l'Ateneo per il 2024 e per il biennio successivo, programma le seguenti azioni:

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

Misure generali

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

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

Tali misure obbligatorie, nello specifico, riguardano:

- l'applicazione del Codice di Comportamento da parte dei soggetti interni ed esterni che intrattengono rapporti con l'Ateneo;
- l'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse, anche potenziale, da parte dei dipendenti;

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

"Codice di comportamento"

Il Codice di comportamento di Ateneo è stato emanato con D.R. n. 98 del 27.01.2016 ed è pubblicato sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente"⁶, mentre il Codice Etico è stato pubblicato il 19.05.2014⁷.

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

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

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

Nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2023, il RPCT ha ricevuto dai Referenti citati un feedback positivo sul rispetto degli adempimenti sopra elencati. Il Codice di comportamento oggi risulta uno strumento per promuovere una riflessione non solo sui doveri dei dipendenti e le responsabilità disciplinari, ma anche su tematiche attuali come il contenimento dei costi, il consumo energetico, l'ecosostenibilità e il rispetto dell'ambiente, nonché la promozione del corretto uso delle tecnologie informatiche.

Per il 2024 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

⁶ Disponibile al seguente link: [downloadFile.php \(etrasparenza.it\)](#)

⁷ Di seguito il link: [Codice etico | Università degli Studi "G. d'Annunzio" Chieti – Pescara \(unich.it\)](#)

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

"Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse"

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

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

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

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

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

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

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

I Referenti competenti, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2023, hanno riferito al RPCT di aver correttamente dato esecuzione a tali azioni.

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

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

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

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

"Svolgimento di incarichi extra istituzionali"

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il Referente competente, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2023, riferisce che, ai fini della correttezza delle suddette dichiarazioni è stata effettuata una ricognizione della modulistica somministrata ai titolari di organi politici e dirigenziali ai sensi dell'art.14 del d.lgs n.33/2013 per renderla uniforme e sono state inviate agli uffici competenti numerose note di buone pratiche relative al monitoraggio degli obblighi di pubblicazione in materia.

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

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

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

"Rotazione del personale"

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

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

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

Infatti, nel corso del 2022 si sono succeduti ben due cambiamenti di Organigramma, come sopra anticipato (Delibere nn. 212 del 31.05.2022 e 384 del 27.09.2022) e, da ultimo, il 24.10.2023 è stata approvata una ulteriore modifica alla pianta organica.

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

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

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

Per il 2024 e per il biennio successivo si riprogramma la misura non attuata nel corso del 2023:

- predisposizione della bozza di regolamento sulla rotazione del personale da sottoporre agli organi politici di ateneo per l'eventuale approvazione;

responsabili: Area delle Risorse Umane e U.O. competenti

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

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

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

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

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

Nel corso del 2023 è apparso opportuno aggiornare ed adeguare lo schema di Patto di Integrità attualmente adottato, alla luce del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, emanato da ANAC con la delibera n.7 del 17 gennaio 2023, e del nuovo Codice dei contratti pubblici, emanato in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, ed entrato in vigore il 1° aprile 2023. Tale nuovo patto di integrità, comprensivo della clausola di pantouflage, è stato approvato in occasione della seduta di CdA del 25.07.2023 e reso noto alle UOR competenti nella gestione dei processi di approvvigionamento e affidamenti con nota informativa successiva.

Per il 2024 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

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

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

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

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

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

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

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

Per il 2024 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

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

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

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

1. ha adottato un regolamento interno per la disciplina, che dovrà essere oggetto di aggiornamento alla luce delle ultime modificazioni legislative intervenute e delle più recenti indicazioni fornite dall'Autorità nazionale anticorruzione (*"Regolamento per la segnalazione di condotte illecite e per la tutela del segnalante"* Emanato con D.R. n. 2048 dell'11.10.2019);
2. ha attivato una piattaforma informatica per la gestione delle eventuali segnalazioni di illeciti, nel rispetto della massima sicurezza e riservatezza del segnalante;

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

Per il 2024 sono programmate le seguenti misure:

- pubblicizzazione del canale del whistleblowing soprattutto presso la comunità studentesca, in modo che gli studenti imparino ad utilizzare la piattaforma qualora avvertano la necessità di denunciare e segnalare comportamenti illeciti nei loro confronti; UOR responsabile Settore Anticorruzione, Trasparenza e Privacy;
- modifiche all'interfaccia utente del sito web di Ateneo in modo da evidenziare l'esistenza della piattaforma dedicata al whistleblowing; UOR responsabile Settore Anticorruzione, Trasparenza e Privacy;

"Formazione del personale"

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

Nel corso del 2023 è stata svolta la formazione obbligatoria in materia attraverso la piattaforma telematica formazione.

Per il 2023 si prevedono le seguenti azioni:

- richiesta di implementare i corsi alla società cui è affidato il servizio, in modo che siano più efficaci in relazione al contesto interno delle Università;
- previsione di formazione da parte del DPO di Ateneo e di alcuni membri della Commissione di Supporto al DPO in materia di privacy per migliorare la qualità delle pubblicazioni obbligatorie in tema di trasparenza;

2.3.3. MONITORAGGIO

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

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

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

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

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

rispetto alle analisi condotte in via diretta dal RPCT.

Nel monitoraggio di secondo livello, invece, l'attuazione è deputata propriamente al RPCT coadiuvato dalla struttura di supporto. Si è programmato per il 2024, e per le annualità successive, di implementare il monitoraggio di secondo livello. Ciò prevedendo incontri tra il RPCT - struttura di supporto e i responsabili dell'attuazione delle misure, svolgendo delle interviste specifiche di cui verrà redatto verbale, reperendo i documenti e verificando le informazioni sul campo. Si segnala in tal senso che è stato previsto nel Piano della Performance 2023 l'adozione di un documento, ad uso interno alla struttura di supporto al RPCT, che formalizzi l'attuazione del monitoraggio.

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

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

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

2.3.4. TRASPARENZA

2.3.4.1. Obiettivi strategici in tema di trasparenza 2024-2026 e rendicontazione 2023

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

In materia di trasparenza le attività dell'annualità 2023 sono state volte ad un sistematico monitoraggio del portale di AT al fine di implementarne la completezza e la chiarezza nella fruizione dei dati. In particolare, nei mesi di marzo ed aprile è stato avviato il monitoraggio di alcune sezioni del sito che avrebbero potuto essere oggetto di attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, ai sensi dell'art.43, co.1, del d.lgs. n.33/2013. Pertanto, è stato attuato un monitoraggio mirato della sezione deputata ai "Provvedimenti" in cui confluiscono i dati richiesti dall'art. 23, del D.lgs. n. 33 del 14/03/2013. In tale occasione si sono evidenziate alcune criticità dovute all'utilizzo di due piattaforme diverse da parte dell'Ateneo: una per il servizio di Amministrazione Trasparente, con la quale sono assolti gli obblighi di pubblicazione, un'altra per il servizio di E-Procurement, che supporta le stazioni appaltanti nella gestione informatizzata e telematica delle procedure di gara. Infatti, la sottosezione "Bandi di gara e contratti" è dismessa dal 2018 in favore del servizio di E- Procurement U-BUY.

Così, al fine di determinare una maggiore chiarezza ed immediatezza dei dati esposti, si è provveduto in via preliminare a richiedere a tutti i centri di spesa dell'Ateneo che utilizzano il servizio di E-Procurement, un report circa la completezza del dato contenuto sulla piattaforma in cui gestiscono gli affidamenti e, una volta ricevuto report positivo in sede di monitoraggio di primo livello da parte dei maggiori centri di spesa, è stato attivato un preciso reindirizzamento alla sezione "Riepilogo Contratti" di U-BUY, dopo il positivo esito del monitoraggio di secondo livello devoluto al RPCT. Tale reindirizzamento è più mirato e pienamente dinamico, in modo che tutti i dati, anche quelli ulteriori, siano aggiornati tempestivamente e disponibili in via immediata, senza la necessità di fare particolari ricerche all'interno dell'ambiente.

Per giungere a tale efficace soluzione, nel mese di marzo era stata effettuata un'attività di benchmarking al fine di conoscere come viene superata la problematica relativa all'utilizzo di due piattaforme diverse in un altro Ateneo. Così, nel corso dell'istruttoria era stato acquisito il parere tecnico di una dipendente dell'Università di Pavia che, istruendo i processi di pubblicazione anche per la sezione dei provvedimenti, ha riferito circa la soluzione più efficiente adottata dal loro Ateneo. In sostanza, i tecnici interni hanno sviluppato, in piena autonomia, un applicativo ad hoc per estrapolare i dati dalla piattaforma di E-procurement e pubblicarli in ambiente di Amministrazione Trasparente.

A tal fine, si segnala che, in piena integrazione tra i Piani di Ateneo, l'Ufficio di Supporto al RPCT ed il Settore "Reti e Sistemi Informativi" hanno condiviso, nel corso del 2023, l'obiettivo di performance trasversale che aveva per oggetto proprio lo studio della soluzione più efficace per automatizzare la pubblicazione dei dati sul portale di Amministrazione Trasparente. Tale obiettivo si è concluso con l'affidamento-al neocostituito settore interno competente- dello studio per sviluppare un applicativo ad hoc che effettui il processo automatico di estrazione dei dati da U-BUY ed inserimento sulla piattaforma di Amministrazione Trasparente che vedrà la luce nel corso del 2024.

Successivamente, sono stati oggetto di monitoraggio gli obblighi di pubblicazione concernenti le dichiarazioni dei titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e dei titolari di incarichi dirigenziali ex art.14 del d. lgs n.33/2013. Gli esiti di tale monitoraggio, e gli adempimenti conseguenti, sono stati evidenziati ai responsabili degli Uffici preposti con nota prot.n.33964 del 16.05.2023. Alla Segreteria di Direzione sono stati, altresì, riepilogati tutti gli obblighi di pubblicazione in capo agli organi di vertice in una formale nota cui è stata allegata la relativa modulistica da compilare. In seguito all'emanazione della delibera ANAC n.203/2023 del 17 maggio 2023 sull'attestazione del NDV, è stata poi effettuata la specifica ricognizione di tutte le sezioni oggetto della certificazione per verificare lo stato dell'aggiornamento e della completezza dei dati pubblicati.

Dunque, con nota prot.n.40816 del 14.06.2023. Tutti gli Uffici sono stati invitati a regolarizzare le pubblicazioni di rispettiva competenza, seppure non oggetto di certificazione annuale, al fine di incentivare l'assolvimento degli obblighi previsti in materia di trasparenza. Le risultanze del monitoraggio sistematico sulle sezioni oggetto di validazione da parte del NDV sono state comunicate, tramite mail, a ciascuno degli Uffici

responsabili per il singolo obbligo di pubblicazione, come previsto dalla tabella di cui all'allegato 08 del PIAO 2023. Si segnala inoltre che, al fine di rispettare la scadenza del 30 giugno 2023, quando l'Ufficio non ha dato positivo riscontro in tempo utile, laddove disponibili, i dati sono stati inseriti e/o aggiornati per iniziativa del RPCT con il necessario supporto informatico del Settore Gestione Web di Ateneo, che è amministratore anche della piattaforma di Amministrazione Trasparente. In data 19 luglio è stata, poi, effettuata l'audizione del RPCT da parte del Nucleo di Valutazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione nel primo semestre 2023. Con nota prot.n.57234 del 21.08.2023 sono stati recepiti i rilievi del Nucleo al Settore URP e Accesso agli Atti, con riferimento alle modalità di compilazione del registro degli accessi agli atti e pubblicazione alla sezione "Altri contenuti".

In seguito, con nota prot.n.57869 del 24.08.2023 è stata inoltrata al Nucleo, come da richiesta formale, anche la relazione sull'attività svolta dal RPCT nel primo semestre per quanto attiene il monitoraggio della Piattaforma di Amministrazione Trasparente. Nel mese di settembre, poi, sono stati effettuati monitoraggi specifici della sottosezione "Accordi" all'interno della Sezione "Provvedimenti", e della sezione denominata "Pianificazione e governo del territorio". Inoltre, sempre a settembre è stata avviata concretamente l'istruttoria per l'attivazione della sottosezione non obbligatoria di "Altri Contenuti/Dati Ulteriori" deputata al contenimento di tutti i progetti di ricerca di Ateneo, finanziati a seguito di avviso sia esterno che interno.

Quindi, in data 20.10.2023 è stata definitivamente attivata la sottosezione di "Dati Ulteriori" contenente tutti i dati relativi ai progetti di ricerca e denominata "Progetti di ricerca e facilities di Ateneo". L'inserimento dei dati dedicati alle facilities di Ateneo sarà invece oggetto, per l'annualità 2024, di obiettivo di performance trasversale di questo Ufficio con l'ufficio competente a detenere i dati. È degno di nota che con tale attivazione, l'Ateneo si uniforma pienamente all'Atto di indirizzo del MUR n.39/2018, avente ad oggetto l'aggiornamento 2017 al PNA, il quale auspica che le Università, in materia di partecipazione all'attività di ricerca, adottino misure che favoriscano la massima circolazione delle informazioni sui bandi e sulle /facilities /di ateneo, nei riguardi di tutti i ricercatori interni interessati o potenzialmente interessati. A novembre le sezioni oggetto di monitoraggio sono state quelle residuali relative alle sottosezioni contenenti le "relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile", e gli eventuali "rilievi della corte dei conti", entrambe appartenenti alla sezione "controlli e rilievi sull'amministrazione" e alla sottosezione di "Altri Contenuti" relativa all'"Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", tutte aggiornate ed adeguate. È stata aggiornata, infine, anche la sezione "Attività e procedimenti", con la pubblicazione della tabella dei procedimenti implementata sul modello adottato da "Procedamus" con gli affari e le attività non propriamente proceduralizzate.

Si segnala, inoltre, che nei mesi di novembre e dicembre è stato avviato anche il processo di revisione degli uffici competenti a gestire il singolo obbligo di pubblicazione, a seguito delle numerose modifiche all'organigramma di Ateneo apportate nel corso degli ultimi anni. Tali modifiche verranno recepite in sede di approvazione del PIAO 2024/2026. Si evidenzia, dunque, un intenso monitoraggio sulla completezza dei dati in tutta la piattaforma di AT, ed un sostanziale incremento dell'immediatezza e della chiarezza dei dati pubblicati; ciò anche in adempimento di quanto suggerito dal NDV in sede di audizione, dal momento che intere sezioni della piattaforma sono state oggetto di numerose modifiche a livello di interfaccia utente per agevolarne il più possibile la fruizione da parte del pubblico, oltre che di una sensibile implementazione dei dati disponibili all'utenza.

La definizione degli obiettivi strategici delle annualità 2024 e successive è prerogativa dell'organo di indirizzo politico dell'Ateneo: Obiettivi prioritari in materia di trasparenza sono il miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dell'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente e il miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno. Tali obiettivi sono raggiungibili per mezzo di misure di semplificazione e automazione dei flussi dei dati come previsto dettagliatamente nella programmazione allegata.

Tra queste, ha carattere fondamentale il continuo e tempestivo l'aggiornamento della Griglia dei Responsabili delle Pubblicazioni (Cfr. **All.08**) attraverso l'integrazione della stessa con la mappatura dei processi e con le modifiche introdotte dall'approvazione e rimodulazione del nuovo Organigramma di Ateneo (delibere di CdA nn.212 del 31.05.2022, 384 del 27.09.2022 e, da ultimo, 24.10.2023).

Al fine di perseguire la strategia del miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" è previsto per il 2024 nel Piano della Performance:

- la predisposizione di un documento ad uso interno all'ateneo che disciplini le tempistiche e le modalità delle pubblicazioni sul sito di ateneo per le materie non ricomprese dagli obblighi di trasparenza sanciti dal d.lgs. n.33/2013
- attivazione di un applicativo -ora allo studio di fattibilità del settore interno competente- che consenta di esportare il dato dal sistema di protocollazione in uso alla piattaforma di amministrazione trasparente;
- attivazione della sottosezione non obbligatoria di "Altri contenuti" relativa alla pubblicazione dei dati riferibili alle facilities di Ateneo come da atto di indirizzo MUR n.39/2018;
- l'adozione di un documento interno che formalizzi l'attività di monitoraggio periodico delle pubblicazioni in "Amministrazione Trasparente" e l'effettuazione di verifiche periodiche sulla completezza delle pubblicazioni che garantiscano un monitoraggio almeno 3 volte l'anno.
- aggiornamento della tabella dei procedimenti all'organigramma approvato l'ultima data utile del 2023.

Pertanto, per il 2024 sono programmati interventi che favoriscano la completezza e organicità dei dati disponibili sulla piattaforma di AT trasparenza, cercando di superare gli evidenti ostacoli strutturali rappresentati dalla eterogeneità delle strutture decentrate coinvolte – i Dipartimenti e vari Centri di Ateneo- non adeguatamente compensata dalla disponibilità delle risorse a ciò deputate e una certa mancanza di automatismo dei flussi.

La programmazione dettagliata per il 2024 e per le annualità 2024-2026 è contenuta nell'**Allegato n.06**.

2.3.4.2. Soggetti responsabili

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

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

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

L'Ateneo, inoltre, ha adottato la Griglia dei responsabili delle pubblicazioni (**Cfr.AII.08**) in continuo e tempestivo aggiornamento sulla base delle modifiche apportate all'organigramma interno.

2.3.4.3. Dati da pubblicare

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La pubblicazione dei contenuti deve essere effettuata in coerenza con quanto stabilito dal D.Lgs n. 33/2013 in cui si prevede che i

documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria devono essere pubblicati in formato di tipo aperto, nonché riutilizzabili senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità.

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

Al momento ogni struttura dell'Ateneo ha accesso al sito della trasparenza e sono state diffuse le necessarie conoscenze per provvedere, ciascuno per quanto di competenza, a pubblicare il materiale per il quale vige tale obbligo. A novembre 2013 è stata trasmessa ufficialmente a ciascun capo struttura dell'Ateneo una "Griglia dei responsabili delle pubblicazioni" che individua, per ciascuna struttura, il materiale da pubblicare e la cadenza periodica entro cui effettuare le pubblicazioni. Tale griglia, è aggiornata annualmente in occasione della compilazione del piano integrato e, per il 2024, è stata inserita nella programmazione la previsione dell'aggiornamento della Tabella alle modifiche introdotte con il nuovo Organigramma approvato, da ultimo il 24.10.2023, e l'adeguamento della stessa ai nuovi obblighi informativi riguardanti le pubblicazioni richiesti dal PNA 2022. Infatti, i contenuti del Piano triennale della trasparenza sono oggetto di costante aggiornamento sullo stato di attuazione ed eventuale ampliamento degli obblighi, anche in relazione al progressivo adeguamento alle disposizioni di legge.

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

2.3.4.5. Utilizzabilità e comprensibilità dei dati

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

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

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

2.3.4.6. Monitoraggio

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

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

segnalazione.

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

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

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

Nell'ambito della programmazione 2024 sono state previste misure di trasparenza, di formazione, di semplificazione, di regolamentazione meglio specificate nella Tabella della programmazione (**Cfr. All.06**), che favoriscano sia obiettivi strategici in tema di miglioramento continuo dei dati oggetto di pubblicazione, sia obiettivi strategici di miglioramento ed implementazione del monitoraggio. Con ciò intendendo una prima fase che riguarderà la ricognizione delle misure di prevenzione attuate e la verifica della loro idoneità, al fine di valutare in termini di adeguatezza ed efficacia se mantenere o meno le misure di prevenzione finora programmate ed evitare, conseguentemente, l'introduzione di misure nuove qualora quelle esistenti risultino già idonee al loro scopo.

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

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

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

Nel monitoraggio di secondo livello, invece, l'attuazione è deputata propriamente al RPCT coadiuvato dalla struttura di supporto e ai Dirigenti. Si è programmato per il 2024 e per le annualità successive di implementare il monitoraggio di secondo livello. Ciò prevedendo incontri tra il RPCT - struttura di supporto e i responsabili dell'attuazione delle misure, svolgendo delle interviste specifiche di cui verrà redatto verbale, reperendo i documenti e verificando le informazioni sul campo. Si segnala in tal senso che è stato previsto nel Piano della Performance 2023 l'adozione di un documento, ad uso interno alla struttura di supporto al RPCT, che formalizzi l'attuazione del monitoraggio.

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

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

2.3.4.7. Sanzioni

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

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

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

La sanzione amministrativa pecuniaria è stabilita:

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

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

2.3.4.8. Accesso civico

L'accesso civico è il diritto di chiunque, anche non portatore di un interesse qualificato, di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo, ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013. Si tratta di un nuovo diritto, diverso e ulteriore, rispetto al diritto di accesso agli atti e ai documenti, disposto dalla legge n. 241/1990. L'accesso civico può essere esercitato gratuitamente, non deve essere motivato e la richiesta va inoltrata al Responsabile della

Trasparenza indirizzandola all'Ufficio Relazioni con il Pubblico, Via Dei Vestini, 31 – 66100 Chieti. L'Ateneo si è dotato di un "Regolamento in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti" emanato con D.R. n. 1476 del 23 ottobre 2014 e dell'apposita modulistica per effettuare l'istanza di accesso civico.

La richiesta può essere inviata scegliendo una delle seguenti modalità:

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

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

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

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

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

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

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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

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

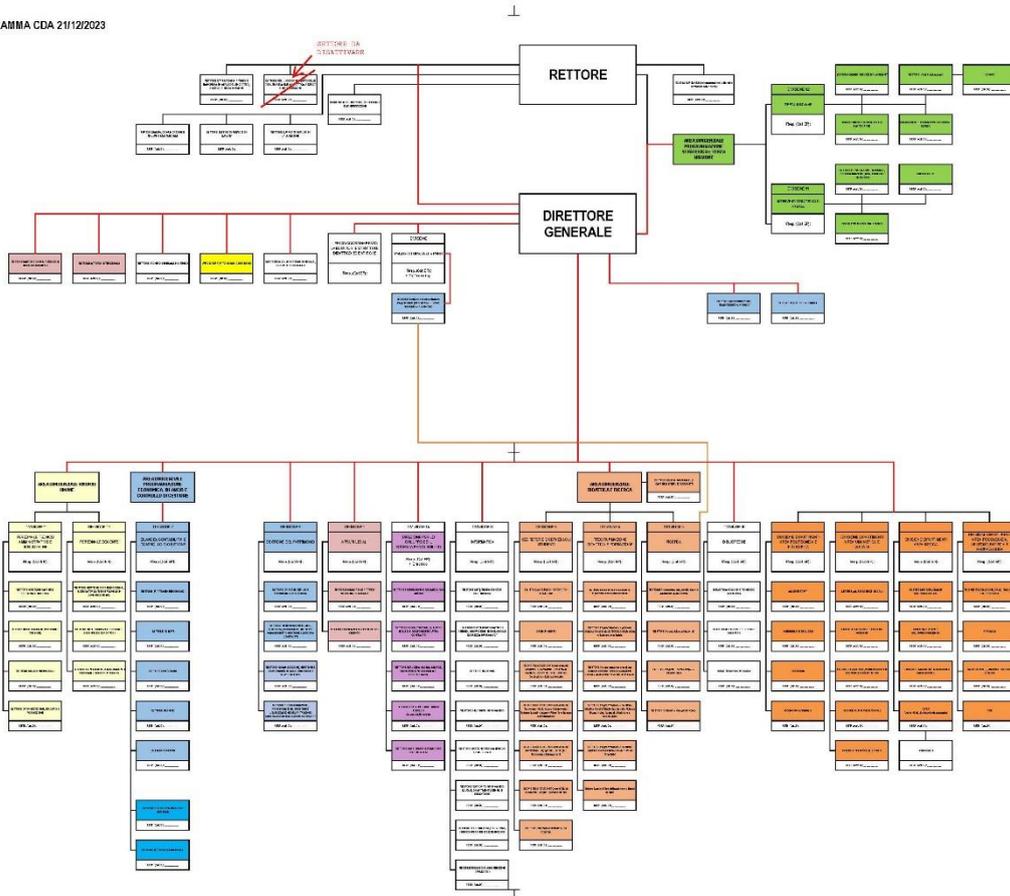
- Organi di Governo e relative strutture di staff;
- Aree Dirigenziali, articolate a loro volta in Divisioni a cui afferiscono i vari Settori e Servizi;
- Divisioni di coordinamento dipartimentale con gli annessi Dipartimenti e Centri di ricerca.

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

Per dare conto dei cambiamenti organizzativi intervenuti, di seguito sono esposte le tabelle che identificano l'ultimo Organigramma di Ateneo, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21.12.2023 (reperibile anche al link https://unich.etrasparenza.it/pagina712_organizzazione.html), e la descrizione per esteso delle varie strutture dell'Ateneo.



ORGANIGRAMMA CDA 21/12/2023



ORGANI DI VERTICE

RETTORE

- SEGRETERIA DEL RETTORE, CERIMONIALE E MANIFESTAZIONI
- SETTORE SUPPORTO NUCLEO DI VALUTAZIONE
- SETTORE SUPPORTO PRESIDIO DI QUALITA'
- UFFICIO STAMPA, COMUNICAZIONE E SVILUPPO MULTIMEDIALE
- SETTORE STATISTICHE DI ATENEUM E BANCHE DATI - APPLICATIVI DIDATTICA, RICERCA E TERZA MISSIONE
- SCUOLA SUPERIORE (programmazione dottorati e formazione alla ricerca)

DIRETTORE GENERALE

- SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE, SERVIZIO PROTOCOLLO
- SETTORE ARCHIVIO GENERALE DI ATENEUM
- UFFICIO SUPPORTO ORGANI DI GOVERNO
- SETTORE RAPPORTI CON IL PUBBLICO E ACCESSO AGLI ATTI
- SETTORE ATTIVITA' ISTITUZIONALI
- DIVISIONE UFFICIO COORDINAMENTO LABORATORI E STRUTTURE DIDATTICO-SCIENTIFICHE



DIVISIONE PROGETTI SPECIALI E PNNR

SETTORE GESTIONE E RENDICONTAZIONE PROGETTI STRATEGICI DI ATENEO – RICERCA FINANZIATA E IN CONTO TERZI

SETTORE ANTICORRUZIONE TRASPARENZA E PRIVACY

SETTORE PIAO E PERFORMANCE

AMMINISTRAZIONE CENTRALE

Direzione Generale

DIVISIONE 1 - AFFARI LEGALI

SETTORE CONTENZIOSI E CESSIONE DEL CREDITO

SETTORE NORMATIVA E ATTIVITA' NEGOZIALE DI ATENEO

DIVISIONE 8 - GESTIONE DEL PATRIMONIO

SETTORE GARE PER SERVIZI E FORNITURE SOTTO SOGLIA

SETTORE PATRIMONIO MOBILIARE, LOGISTICA, ECONOMATO, MOBILITY MANAGEMENT E GESTIONE ESECUTIVA CONTRATTI

SETTORE ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E COORDINAMENTO AULE DIDATTICHE E SPAZI DI ATENEO

SETTORE PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE, GESTIONE E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE ED ESECUZIONE CONTRATTI

DIVISIONE 9 - INFORMATICA

SETTORE RETI E SISTEMI E POSTA ELETTRONICA

SETTORE SISTEMI INFORMATIVI DI ATENEO, INNOVAZIONE TECNOLOGICA E SICUREZZA INFORMATICA

SETTORE TELEFONIA

SETTORE TELEDIDATTICA, E-LEARNING, VIDEOCONFERENZE E SISTEMI CLOUD

SETTORE HELP DESK INFORMATICO

SETTORE GESTIONE WEB DI ATENEO E SITI FEDERATI

SETTORE SUPPORTO INFORMATICO SCUOLE DIPARTIMENTI, CENTRI E BIBLIOTECHE

SETTORE SVILUPPO E MANUTENZIONE APPLICATIVI

DIVISIONE 10 - BIBLIOTECHE

BIBLIOTECA POLO CHIETI - MEDICO SCIENTIFICA

BIBLIOTECA POLO CHIETI - ETTORE PARATORE

BIBLIOTECA POLO PESCARA

DIVISIONE 14 - DIREZIONE PER LO SVILUPPO ED IL POTENZIAMENTO EDILIZIO

SETTORE PREVENZIONE E SICUREZZA SUL LAVORO

SETTORE PROGETTAZIONE, SVILUPPO EDILIZIO E GESTIONE ESECUTIVA CONTRATTI

SETTORE SERVIZI DA GLOBAL SERVICE, MANUTENZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA

SETTORE GARE SERVIZI E FORNITURE SOPRA SOGLIA

SETTORE GESTIONE GARE LAVORI PUBBLICI (SOPRA E SOTTO SOGLIA)

AREA DIRIGENZIALE RISORSE UMANE



DIVISIONE 2 - PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECHE

SETTORE GESTIONE CARRIERE PERSONALE TAB E CEL

SETTORE RECLUTAMENTO PERSONALE TAB E CEL

SETTORE RELAZIONI SINDACALI

SETTORE ORGANIZZAZIONE SVILUPPO E FORMAZIONE

DIVISIONE 13 - PERSONALE DOCENTE

SETTORE GESTIONE CARRIERE DOCENTI, RICERCATORI, RTD E PERSONALE IN CONVENZIONE ASL

SETTORE RECLUTAMENTO PERSONALE DOCENTE E RICERCATORI

SETTORE CONFERIMENTO INSEGNAMENTI PERSONALE NON STRUTTURATO

AREA DIRIGENZIALE DIDATTICA E RICERCA

SETTORE SISTEMI INFORMATIVI, CARRIERE E SERVIZI STUDENTI

DIVISIONE 3 - SEGRETERIE E SERVIZI AGLI STUDENTI

SETTORE DIRITTO ALLO STUDIO - TUTORATO - DISABILITA'

SETTORE ORIENTAMENTO

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

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

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

SEGRETERIA STUDENTI CORSI DI STUDIO ECONOMIA - LINGUE - SERVIZI GIURIDICI

SETTORE INTERNAZIONALIZZAZIONE ED ERASMUS

DIVISIONE 4 - PROGRAMMAZIONE DIDATTICA E FORMAZIONE POST LAUREAM

SETTORE COORDINAMENTO E SUPERVISIONE PROGRAMMAZIONE DIDATTICA DI ATENEO

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

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

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

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

SETTORE CORSI POST LAUREAM

SETTORE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE ED ESAMI DI STATO

DIVISIONE 5 - RICERCA

SETTORE PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DELLA RICERCA

SETTORE PROGETTI RICERCA NAZIONALI

SETTORE PROGETTI RICERCA EUROPEI E INTERNAZIONALI

SETTORE DOTTORATI E ASSEGNI DI RICERCA



AREA DIRIGENZIALE BILANCIO, CONTROLLO DI GESTIONE

DIVISIONE 7 - BILANCIO, CONTABILITA' E CONTROLLO DI GESTIONE

SETTORE TRATTAMENTI ECONOMICI

SETTORE TRIBUTI

SETTORE CONTABILITA'

SETTORE BILANCIO

SETTORE AUDIT E CONTROLLO DI GESTIONE

SETTORE PENSIONI

SETTORE ATTIVITA' COMMERCIALE

AREA DIRIGENZIALE PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E TERZA MISSIONE

DIVISIONE 11 - INTERVENTI STRATEGICI DI ATENEO

SETTORE PIANIFICAZIONE TRIENNALE, PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO INDICATORI

GREEN OFFICE

PROGETTI STRATEGICI DI ATENEO

DIVISIONE 12 - TERZA MISSIONE

SETTORE CAREER SERVICE E PLACEMENT

SETTORE CORSI POST LAUREAM

CENTRO CAMAFI

SETTORE TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E PARTECIPATE

SETTORE ENGAGEMENT E FORMAZIONE CONTINUA - MUSEO

DIVISIONI DI COORDINAMENTO DIPARTIMENTALE

DIVISIONE DIPARTIMENTI AREA POLITECNICA E ECONOMICA

ARCHITETTURA

INGEGNERIA E GEOLOGIA

ECONOMIA

ECONOMIA AZIENDALE

DIVISIONE DIPARTIMENTI AREA UMANISTICA E SOCIALE

LETTERE, ARTI E SCIENZE SOCIALI

LINGUE LETTERATURE E CULTURE MODERNE

SCIENZE FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE ED ECONOMICO-QUANTITATIVE

SCIENZE GIURIDICHE E SOCIALI

CENTRO LINGUISTICO DI ATENEO

DIVISIONE DIPARTIMENTI AREA MEDICA



SCIENZE MEDICHE, ORALI E BIOTECNOLOGICHE

MEDICINA E SCIENZE DELL'INVECCHIAMENTO

TECNOLOGIE INNOVATIVE IN MEDICINA & ODONTOIATRIA

CAST (Centro di Studi e Tecnologie Avanzate)

STABULARIO

DIVISIONE DIPARTIMENTI AREA PSICOLOGICA, NEUROSCIENTIFICA E FARMACEUTICA

SCIENZE PSICOLOGICHE, DELLA SALUTE E DEL TERRITORIO

FARMACIA

NEUROSCIENZE, IMAGING E SCIENZE CLINICHE

ITAB

La recente revisione dell'Organigramma (intervenuta in prima battuta con delibera del CdA 24.10.2023 e perfezionata con delibera del CdA del 21.12.2023) è stata concepita al fine di meglio definire competenze e ruoli delle diverse aree dell'Ateneo e al contempo consentire di raggiungere gli obiettivi strategici in maniera più celere e puntuale, rinforzando in particolare le strutture coinvolte nelle azioni di avvio dei progetti PNRR, nell'intento di porre in essere un assetto gestionale a supporto dello sviluppo dei progetti di Ateneo, in particolar modo relativamente a quelli rientranti nella Missione 4 "Istruzione e Ricerca".

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

Tra le principali novità dell'ultimo rinnovo contrattuale spicca la revisione del sistema di classificazione di tale personale. La misura, contenuta nel recentissimo CCNL comparto Istruzione e Ricerca 2019-2021, siglato il 18.01.2024, rappresenta il prodotto compiuto di un percorso già avviato nella precedente stagione negoziale (CCNL 2016-2018), con l'istituzione, presso l'Aran, di una commissione paritetica, pensata per analizzare, insieme ai rappresentanti designati dai comitati di settore, il modello già esistente e verificarne la possibile evoluzione verso il pieno bilanciamento delle esigenze organizzative e funzionali degli enti con quelle di riconoscimento e valorizzazione della professionalità dei dipendenti. Su queste premesse è stato fondato il rinnovo dei contratti collettivi dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni per il triennio 2019-2021, nel quale i temi delle carriere, della mobilità e della crescita del capitale umano assumono un ruolo centrale per il rilancio del lavoro pubblico.

L'art. 85 del nuovo CCNL 2019-2021 prevede un sistema di classificazione in quattro Aree professionali che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

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

Ciascuna Area è individuata mediante declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'Area medesima. Le Aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative. Ciascuna delle quattro Aree è articolata in settori professionali, ossia ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze similari o da una base professionale e di conoscenze in comune che definiscono il particolare l'ambito dell'attività lavorativa. Nel dettaglio, le Aree, le specifiche e i settori professionali sono individuati nell'Allegato E al CCNL.

Il personale dirigente dell'Ateneo (capo II del D. Lgs. n. 165/2001) è, invece, disciplinato dal CCNL per il personale Dirigente - Area Istruzione e Ricerca 2016-2018 (ex area VII).

Di seguito viene descritta la consistenza dell'organico del personale dirigenziale, tecnico amministrativo e bibliotecario di cat. B, C, D e EP, nonché dei Collaboratori Esperti Linguistici e Tecnologi a tempo determinato ex art. 24bis L. 240/2010, alla data del 31/12/2023.

Personale tecnico-amministrativo

Direttore Generale	1
N. Dirigenti (di cui 1 in comando)	3
Collaboratori esperti linguistici	24
Personale cat. EP	9
Personale cat. D, di cui 1 in comando in entrata	79
Personale cat. C	224
Personale cat. B	30

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

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

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

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE



3.2.1. Premessa

Nel 2023 l'Ateneo ha proseguito il percorso di consolidamento del lavoro agile, al fine di sostenere il miglioramento dell'attività lavorativa e dei risultati dell'amministrazione cercando la più ampia condivisione delle scelte organizzative con le figure che istituzionalmente rappresentano il personale.

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

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

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

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

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

3.2.2. ANNO 2023 - LAVORO AGILE E PROROGHE NORMATIVE

Il 24 febbraio 2023 è stata approvata la Legge di conversione del Decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198 comunemente denominato "Decreto Milleproroghe".

Tale legge di conversione del decreto conteneva, tra le altre cose, anche la proroga, fino al 30 giugno 2023, allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile per le persone con fragilità, *"anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento"*.

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

A settembre 2023, lo smart working per i lavoratori fragili del Settore privato e della Pubblica Amministrazione è stato ulteriormente prorogato fino alla fine dell'anno (lo ha stabilito il Governo con apposito Decreto Legge Proroghe -DL n.132/2023, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 29 settembre), con uno slittamento di tre mesi rispetto alla scadenza del 30 settembre, ovvero fino alla data del 31/12/2023. Con il citato Decreto, i dipendenti della PA e del privato le patologie elencate nel DM Salute 4 febbraio 2022, hanno avuto diritto a svolgere il lavoro in modalità agile fino al 31 dicembre o, eventualmente, hanno avuto diritto di ottenere un cambio di mansione.

3.2.3. Lavoro agile nel pubblico impiego, direttiva del ministro Zangrillo del 29/12/2023

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

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

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

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

3.2.4. lavoro AGILE 2023 – ESPERIENZA DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI "G. D'ANNUNZIO" e obiettivi futuri

Questo Ateneo, nel corso dell'anno 2023 ha adottato diversi provvedimenti tesi a razionalizzare l'utilizzo del lavoro agile in una situazione non più di genere emergenziale, precisamente:

- **Circolare Prot. n. 93528 del 20.12.2022** avente a oggetto "proroga smart working" fino al 31.03.2023, (cfr. Delibera Consiglio d'Amministrazione del 29.11.2022 rep. n. 495/2022 – prot. n. 87019/2022);
- **Circolare prot. n. 23871 del 30 marzo 2023** avente a oggetto "Proroga dell'attività lavorativa in modalità agile" fino al 30/09/2023 (cfr. Delibera Consiglio d'Amministrazione del 27.3.2023 rep. n. 112/2023 – prot. n. 23023/2023).

Tale documentazione è consultabile alla pagina https://www.unich.it/smart_working

Si sottolinea lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non ha pregiudicato in alcun modo o ridotto la fruizione dei servizi a favore degli utenti.

In totale nell'anno 2023 hanno prorogato/aderito all'accordo di lavoro agile n. 227 dipendenti, su un totale di n. 346 pta + 24 CEL + 16 ptd (data aggiornato al 31/12/2023), nello specifico 161 donne e 66 uomini, afferenti alle seguenti strutture:



n° dipendenti che hanno aderito al lavoro agile anno 2023	Afferenza (dato aggiornato al 31/12/2023)
1	Area Dirigenziale della Didattica e della Ricerca
1	Area Dirigenziale delle Risorse Umane
6	Biblioteca Polo Chieti - Ettore Paratore
5	Biblioteca Polo Chieti - Medico Scientifica
5	Biblioteca Polo Pescara
3	Centro Linguistico di Ateneo
5	Dipartimento di Medicina e Scienze dell'Invecchiamento
3	Dipartimento di Scienze Psicologiche, della Salute e del Territorio
3	Dipartimento Scienze Filosofiche, Pedagogiche ed Economico-Quantitative
11	Dipartimento di Architettura
5	Dipartimento di Economia
2	Dipartimento di Economia Aziendale
1	Dipartimento di Farmacia
4	Dipartimento di Ingegneria e Geologia
3	Dipartimento di Lettere, Arti e Scienze Sociali
8	Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne
2	Dipartimento di Medicina e Scienze dell'Invecchiamento
7	Dipartimento di Neuroscienze, Imaging e Scienze Cliniche
4	Dipartimento di Scienze Giuridiche e Sociali
6	Dipartimento di Scienze Mediche, Orali e Biotecnologiche
7	Dipartimento di tecnologie Innovative in Medicina & Odontoiatria
1	Divisione 1 - Affari Legali
1	Divisione 2 – Personale Tecnico Amministrativo e Biblioteche
1	Divisione 3 - Segreterie e Servizi agli Studenti
3	Divisione 5 - Area Ricerca - Settore Progetti europei e Nazionali
1	Divisione 7 Bilancio, Contabilità e Controllo di Gestione
1	Divisione 8 - Gestione del Patrimonio
1	Divisione Dipartimenti Area Politecnica ed Economica
1	Divisione Dipartimenti Area Umanistica e Sociale
5	Divisione Progetti Speciali e PNRR
1	Museo Universitario
5	Scuola delle Scienze Economiche, Aziendali, Giuridiche e Sociologiche
1	Scuola di Medicina e Scienze della Salute
1	Scuola Studi Umanistici
10	Segreteria del Direttore Generale (servizio protocollo)
2	Segreteria del Rettore, Cerimoniale e Manifestazioni
5	Segreteria Studenti - corsi di Studio di Architettura, Ingegneria, Geologia, Economia e Management



3	Segreteria Studenti - corsi di Studio di Medicina, Odontoiatria, Professioni Sanitarie, Farmacia, Ctf, Scienze Geologiche, Scienze Motorie
10	Segreteria Studenti - corsi di Studio Economia, Lingue, Servizi Giuridici
4	Segreteria Studenti - corsi di Studio Psicologia, Sociologia e Criminologia, Scienze Sociali, Lettere, Filosofia e Scienze dell'Educazione
1	Settore Anticorruzione e Trasparenza
1	Settore Applicativi Servizi Studenti
1	Settore Bilancio e Controllo di Gestione
1	Settore Career Service & Placement
1	Settore Contabilità
1	Settore Contenziosi e Cessione del Credito
1	Settore Corsi Post Lauream (TFA - PAS - MASTER - PERFEZIONAMENTO / AGGIORNAMENTO / FORMAZIONE)
4	Settore Gare e Acquisti Servizi e Forniture Sottosoglia
1	Settore Gare Servizi e forniture sopra soglia
5	Settore gestione carriere Docenti, Ricercatori, RTD e Personale in convenzione ASL
4	Settore Gestione Carriere Personale TAB e CEL
1	Settore Gestione e Rendicontazione Progetti Finanziati e Interrelazione Strutture Decentrate
2	Settore Gestione Web di Ateneo e Siti Federati
7	Settore Help Desk informatico
4	Settore Internazionalizzazione ed Erasmus
2	Settore Normativa e Attività Negoziale
2	Settore Orientamento
2	Settore Patrimonio Mobiliare, Logistica, Economato, Mobility Management e Gestione Esecutiva dei Contratti
2	Settore per il Coordinamento delle Attività relative a Didattica, Ricerca e Terza Missione
2	Settore Performance
1	Settore Progettazione, sviluppo edilizio e gestione esecutiva contratti
2	Settore Progetti Europei e Nazionali
1	Settore Programmazione Didattica Corsi Scuole di Specializzazione Area Medica e non Medica
2	Settore Programmazione e Coordinamento della didattica
5	Settore Programmazione e Gestione Didattica Corsi di Studio Scuola di Medicina e Scienze della Salute
5	Settore reclutamento Personale Docente e Ricercatori
2	Settore Reclutamento Personale TAB e CEL
1	Settore Relazioni Sindacali, Organizzazione, Sviluppo e Formazione
2	Settore Scuola di Dottorato, partecipazioni e brevetti
1	Settore Scuola di Specializzazione ed Esame di Stato
1	Settore servizi da Global Service, manutenzione ordinaria e straordinaria
2	Settore Statistiche di Ateneo e Banche Dati - Applicativi Didattica, Ricerca e Terza Missione
2	Settore Supporto Nucleo di Valutazione
1	Settore Supporto Presidio di Qualità
3	Settore Trattamenti Economici e Servizio Pensioni
2	Ufficio Rapporti con il Pubblico e Accesso agli Atti
227	TOTALE

Obiettivo futuro sarà quello di implementare il contributo delle tecnologie digitali allo sviluppo del lavoro agile, non solo mediante le attrezzature e

Le applicazioni di comunicazioni e collaborazione on - line, ma anche mediante una formazione continua in materia di competenze digitali, che rappresenta una delle condizioni fondamentali per lo sviluppo del lavoro agile in Ateneo. Quest'ultimo sarà concesso a tutti i dipendenti nella misura massima di 8 (otto) giorni al mese ed attuato secondo le indicazioni di cui al nuovo CCNL sottoscritto in data 18.1.2024. L'Ateneo si pone come obiettivo anche quello di attuare altre forme di lavoro da remoto come il telelavoro domiciliare, il lavoro da remoto da "centri satellite" o attraverso "coworking" nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti. Ciò al fine di perseguire i seguenti obiettivi:

- congiungere l'innovazione e la flessibilità nella gestione del personale con l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse;
- aumentare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa anche attraverso l'adozione di modalità di lavoro che incrementino la produttività attraverso il miglioramento del benessere organizzativo;
- favorire la conciliazione delle esigenze organizzative con quelle della vita personale.

Alcuni degli obiettivi di performance più importanti del 2024 si concentrano sull'attuazione del lavoro a distanza: la vera sfida è giungere ad una organizzazione del lavoro che sia costantemente e intrinsecamente "per obiettivi". Responsabili e collaboratori dovranno avere un costante e reciproco confronto sulle attività svolte e da svolgere, che potrà condurre ad una maggiore responsabilizzazione di tutto il personale in un clima di reciproca fiducia.

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

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

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE



3.3.1. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026 E PROGRAMMAZIONE 2024

3.3.1.1 Premessa

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

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

La patologica carenza di personale e lo squilibrio nell'ambito del rapporto tra personale docente e personale TA presso l'Ateneo, fa emergere come sia indispensabile reclutare personale per consentire non solo di recuperare le risorse umane perse a seguito del *turnover*, ma anche e soprattutto selezionare le più opportune professionalità che possano consentire all'Ateneo di affrontare, con le giuste competenze, le evoluzioni delle attività dell'odierna "nuova Pubblica Amministrazione", che necessita sempre più di personale con capacità e competenze tecnico-pratiche, soprattutto in campo digitale, nonché di personale con competenze necessarie a guidare in una prospettiva strategica le profonde trasformazioni richieste alla

Pubblica Amministrazione. Il cosiddetto "nuovo alfabeto" della Pubblica amministrazione: *A come Accesso, B come Buona amministrazione, C come Capitale umano, D come Digitalizzazione* prevede quattro assi sui quali ci si sta muovendo per rinnovare la Pubblica Amministrazione, nell'ottica di una riforma per la crescita e la competitività. Anche l'Ateneo intende muoversi in tal senso per l'ammodernamento e lo sviluppo dell'organizzazione amministrativa che opera innanzitutto per il territorio di cui è parte, nonché per la realizzazione della propria dimensione europea ed internazionale.

3.3.1.2 Presentazione del documento e normativa di riferimento

Il PTFP delinea il contesto normativo e il contesto finanziario di riferimento, descrive il riassetto organizzativo dell'Ateneo (che si pone in continuità con un processo di revisione della macchina amministrativa iniziato a fine anno 2017) e riporta le analisi qualitative (tipologie di figure professionali rispondenti alle esigenze e agli obiettivi da raggiungere) e quantitative (unità necessarie per assolvere alla *mission* dell'Amministrazione) dei fabbisogni di personale 2024/2026 – anno 2024 – anche richiamando i contenuti delle delibere assunte finora dagli Organi per la programmazione del personale TA.

Il D. Lgs. n. 165/2001, agli artt. 6 e 6-ter⁸, stabilisce che le PP.AA. adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) in coerenza con le *Linee di indirizzo* emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica con Decreto Interministeriale Brunetta - Franco del 22/7/2022 (G.U. Serie Generale n. 215 del 14.9.2022).

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

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

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

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

Il PTFP, attraverso la corretta allocazione delle persone e delle relative competenze personali, è un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

Esso viene pertanto sviluppato, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia e a supporto degli obiettivi operativi definiti nel ciclo della performance, nonché degli obiettivi strategici che l'Ateneo persegue nel medio-lungo termine, avuto riguardo alla dotazione organica delle strutture necessaria per l'espletamento delle attività.

3.3.1.3 Il contesto finanziario

Per valutare la sostenibilità della programmazione 2024-2026 si ricorda che, nel sistema delle Università statali, le facoltà assunzionali sono attribuite annualmente, con decreto del Ministro, tenendo conto del limite massimo nazionale relativo al *turn over* stabilito dalla normativa statale (comma

⁸ Art. 6, commi 2, 3 e 4 D.lgs. n. 165/2001

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

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

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

13-bis dell'art. 66 del D.L. 112/2008, convertito in legge 133/2008 e successivamente modificato), pari al 100% a decorrere dal 2018, dell'assicurazione ad ogni Ateneo di poter contare su un *budget* annuale minimo pari al 50% delle risorse derivanti dalle proprie cessazioni dell'anno precedente, nonché per la restante quota, sulla base di meccanismi premiali in relazione agli indicatori di virtuosità di ogni Ateneo (D. Lgs. 49/2012). Per rendere la programmazione delle assunzioni flessibile, e al tempo stesso poter assicurare la sostenibilità dei bilanci, a ogni Ateneo è attribuito annualmente un budget in termini di punti organico.

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

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

Il D.M. n. 1560 del 1.12.2023 "Contingente assunzionale delle Università Statali per l'anno 2023", ha assegnato all'Università G. d'Annunzio di Chieti-Pescara un contingente pari a **28,77 punti organico per l'anno 2023**.

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

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

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

MUR - PORTALE DEI DATI DELL'ISTRUZIONE SUPERIORE https://ustat.mur.gov.it/dati/didattica/italia/atenei									
ALCUNI DEI GRANDI ATENEI ITALIANI (DA 20.00 A 40.00 ISCRITTI)									
ATENEI	CHIETI-PESCARA	PAVIA	MODENA-REGGIO	VERONA	CAGLIARI	ROMA TRE	CA' FOSCARI	MESSINA	CAMPANIA "Vanvitelli"
NUMERO STUDENTI (immatricolati e iscritti 2022/2023)	24.789	30.124	30.301	29.751	27.721	38.105	22.638	28.594	26.784
DOCENTI (professori, ricercatori e docenti a contratto al 2022)	946	1.843	1.086	1.441	1.197	1.324	957	1.219	1.203
PTA (tecnici, amministrativi a t. ind., det. e CEL al 2022)	353	889	724	806	925	725	762	836	1.325
% PTA / DOCENTI	37,31%	48,23%	66,66%	55,93%	77,27%	54,75%	79,62%	68,58%	110,14%

Da qui nasce l'esigenza di potenziare l'organico relativamente al personale tecnico-amministrativo. L'Ateneo intende investire su nuove professionalità per rispondere ai crescenti bisogni di competenze innovative per il miglioramento della performance organizzativa e per potenziare l'erogazione di servizi destinati agli studenti, di supporto alla ricerca e di supporto agli ambiti trasversali di sviluppo strategico. Per consentire l'attuazione di questa nuova politica, l'Ateneo, ha comunque disposto l'attribuzione aggiuntiva di punti organico premiali per tale tipologia di personale.

3.3.1.5 Il fondo di Finanziamento Ordinario; gli indicatori; le assegnazioni di punti organico

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

La tabella sottostante riporta il dato del FFO dell'Università "G. d'Annunzio" negli ultimi anni e l'Indicatore di Sostenibilità Economico-Finanziaria (ISEF). La tabella evidenzia un *trend* crescente dell'FFO ed un valore positivo per quanto riguarda l'indicatore ISEF (che è positivo se maggiore o uguale a 1).

ANNO	TOTALE FFO in €	ISEF
2016	91.400.170	1,46%
2017	94.670.864	1,50%
2018	96.104.173	1,38%
2019	96.463.824	1,31%
2020	101.601.046	1,40%
2021	106.798.298	1,40%
2022	109.268.402	1,36%

Di seguito si riporta anche il valore di tutti gli indicatori di cui agli art. 5, 6 e 7 del D. Lgs. n. 49/2012 relativi all'anno 2021 da cui si evince che le spese di personale sono ampiamente sotto controllo (al di sotto dell'80%) e l'indicatore di indebitamento è pari a 0%.

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

In ossequio all'art. 8 del D. Lgs. n. 165/2001 secondo cui le amministrazioni pubbliche adottano tutte le misure affinché la spesa per il proprio personale sia evidente, certa e prevedibile nell'evoluzione, l'Ateneo utilizza il sistema *what-if* quale gestionale che supporta tecnicamente le indicazioni programmatico-precognitive di Ateneo per impostare le politiche di reclutamento al fine di monitorare le spese di personale.

Di seguito, inoltre, sono riepilogati i Punti Organico destinati alla nostra Università dal 2018 al 2023, come comunicato sul sistema *Proper – Programmazione del fabbisogno di personale* del Ministero, e la quota di punti organico destinata al PTA nelle delibere degli Organi sulla programmazione 2019/2021, 2020/2022 e 2021/2023 e 2022/2024:

ANNO	TOTALE PUNTI ORGANICO Ud'A	ASSEGNAZIONE di P.O. al PTA	CONSUMO	RESIDUO
2019	33,18	9,77	2,59	7,18
2019 (DM n. 742/2019)	3,86	0,39	---	0,39
2020	27,59	7,14	---	7,14
2020 (DM n. 925/2020)	3,77	0,38	---	0,38
2021	33,05	7,26	---	7,26
2022	29,77	5,06	---	5,06
2023	28,77	3,81	---	3,81

3.3.1.6 Sintesi del processo di riorganizzazione dell'Ateneo nell'ultimo sessennio 2017/2023 – fabbisogno di personale, procedure concorsuali espletate e relative assunzioni

L'Università "G. d'Annunzio" ha attivato negli ultimi anni un complesso processo di ristrutturazione dell'Amministrazione centrale e dei Dipartimenti, avviato con l'implementazione della nuova macro struttura organizzativa, adottata con delibere del SA e del CdA in data 20.12.2017, successivamente oggetto di periodica revisione. Le tappe del citato processo di riorganizzazione, più volte inciso da rielaborazioni, anche nell'ottica dello snellimento e della semplificazione dell'apparato burocratico, nonché a seguito di mutate esigenze organizzative e di ordine funzionale tendenti, in particolare, al rafforzamento di determinati Settori e Divisioni ritenuti strategici, sono state analizzate dettagliatamente nelle delibere del CdA n. 278 del 21.7.2020, n. 295 del 20.7.2021, n. 212 del 31.5.2022, n. 30 del 31.01.2023, n. 441 del 24.10.2023 e del 21.12.2023 alle quali si rinvia. Le ultime due modifiche all'organigramma sono state elaborate dopo l'elezione del nuovo Rettore dando impulso ad alcuni degli aspetti salienti del programma elettorale.

L'intento di creare un nuovo assetto organizzativo che fosse particolarmente confacente alle esigenze del contesto interno ed esterno, si è realizzato attraverso la riorganizzazione approvata dal Consiglio di Amministrazione del 24.10.2023. Infatti, esigenze di ordine gestionale hanno portato i vertici ad optare per una migliore soluzione organizzativa a riguardo di alcuni ambiti, in particolare quelli:

- dell'Area Dirigenziale delle Risorse Umane;

- dell'Area Dirigenziale delle Programmazione Economica, Bilancio, Patrimonio e Controllo di Gestione e
- della Divisione 9 – Informatica.

Pertanto, al fine di creare un assetto più omogeneo della struttura organizzativa, anche in ragione delle specifiche competenze ed ambiti di responsabilità e garantire al contempo maggiore efficienza alla "macchina amministrativa" sono state apportate le seguenti modifiche all'Organigramma di Ateneo:

➤ **Area Dirigenziale delle Risorse Umane – Divisione 2 Personale Tecnico Amministrativo e Biblioteche**

Per potenziare le attività relative alla formazione del personale dell'Ateneo e dare attuazione alla direttiva del Ministro per la P.A. Zangrillo del 24.3.2023 in materia di formazione dei dipendenti pubblici, è stata approvata la creazione di un Settore a sé stante che si possa occupare di organizzazione, sviluppo e formazione, in modo tale da puntare su quest'ultima quale leva di cambiamento e di rafforzamento del capitale umano e orientare l'Ateneo verso logiche di miglioramento continuo. In linea con questa impostazione l'Ateneo ha già aderito alla nuova piattaforma on-line del Dipartimento della funzione pubblica, denominata "Syllabus", attraverso la quale i dipendenti pubblici possono partecipare a corsi di formazione fruibili a distanza (quindi in modalità e-learning) su vari temi di interesse trasversale.

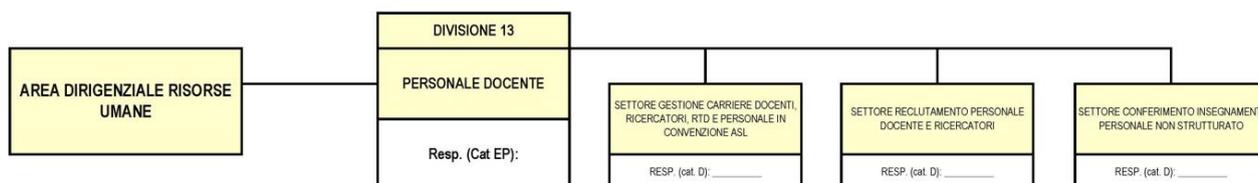
Conseguentemente, all'interno dell'Area Risorse Umane - Divisione 2 Personale tecnico Amministrativo e Biblioteche, il Settore Relazioni Sindacali, Organizzazione, Sviluppo e Formazione, è stato rimodulato attraverso la creazione di due specifici e distinti Settori:

- **Settore Relazioni Sindacali**
- **Settore Organizzazione, Sviluppo e Formazione**



➤ **Area Dirigenziale delle Risorse Umane – Divisione 13 Personale Docente**

All'interno della medesima Area Risorse Umane, nell'ambito della Divisione 13 – Personale Docente, è stato individuato un nuovo settore denominato **Settore conferimento insegnamenti personale non strutturato** al fine di procedere con maggiore celerità, ed al contempo raggiungere obiettivi di efficacia ed efficienza, al disbrigo della ragguardevole mole di pratiche inerenti la materia.



➤ **Area Dirigenziale Programmazione Economica, Bilancio, Patrimonio e Controllo di gestione**

Ai fini di una più diretta interlocuzione con i vertici dell'Amministrazione ed al fine di scindere le competenze tecniche ed operative inerenti il patrimonio dell'Ateneo da quelle di carattere economico, la Divisione 8 - Gestione del Patrimonio, afferente all'Area Dirigenziale delle Programmazione Economica, Bilancio, Patrimonio e Controllo di Gestione, è stata posta alle dirette dipendenze del Direttore Generale. In conseguenza di ciò, la suddetta Area Dirigenziale ha acquisito la nuova denominazione di **Area Dirigenziale Bilancio e Controllo di gestione**.



All'interno dell'Area Dirigenziale Bilancio e Controllo di gestione, sempre nell'ottica di migliorare alcuni dei servizi della Divisione 7 - Bilancio, contabilità e controllo di gestione in termini di specializzazione negli ambiti di competenza, è stata effettuata la seguente rimodulazione:

I Settori:

- *Trattamenti Economici e Servizio Pensioni*
- *Bilancio e Controllo di Gestione*
- *Audit Interno e Rapporti Strutture Decentrate*

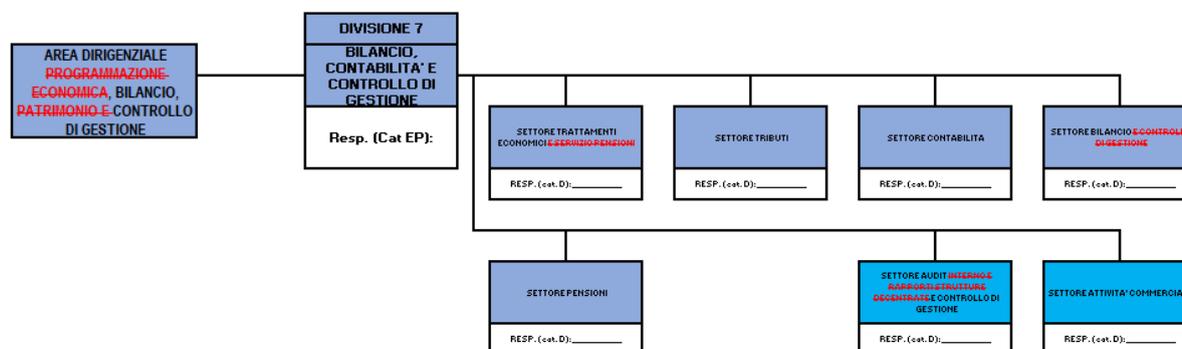
sono trasformati in:

- *Settore Trattamenti Economici;*
- *Settore Pensioni;*
- *Settore Bilancio;*
- *Settore Audit e Controllo di Gestione.*

Inoltre, ai fini della attuazione delle linee esplicitate nel documento programmatico del nuovo Rettore all'interno della medesima Area è stato inserito il nuovo **Settore attività commerciale**.

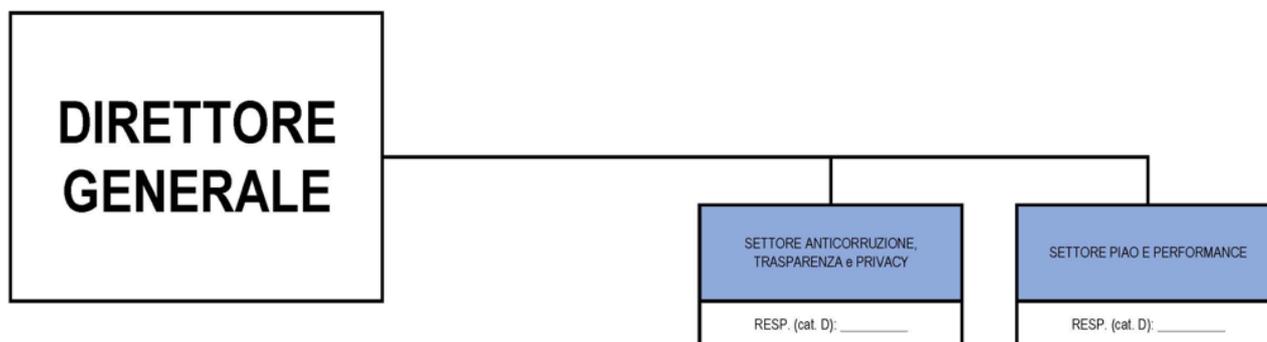
Quanto ai rapporti con le strutture decentrate, essi saranno intrattenuti comunque con l'Area, anche alla luce delle attività che saranno condotte dal Settore Audit e Controllo di Gestione.

La presente rimodulazione e diversificazione della struttura dell'Area trova giustificazione nell'applicazione del principio della divisione delle attività auspicata dall'ANAC nell'ambito delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, soprattutto laddove la carenza di personale non consente di applicare completamente il principio di rotazione. L'iniziativa è stata individuata anche quale misura di prevenzione del possibile fenomeno corruttivo inerente i progetti PNRR.



La sopra descritta rimodulazione ha comportato la necessità di procedere ad un aggiornamento, per l'anno 2024, o comunque dalla data di attivazione della nuova strutturazione dell'Area dirigenziale, della graduazione della posizione della relativa dirigenza, come meglio specificato nella delibera del Consiglio di Amministrazione del 24.10.2023.

Inoltre, sempre in vista di una più efficiente riorganizzazione di ambiti come quello della Programmazione strategica, il *Settore Anticorruzione Trasparenza e Privacy* ed il *Settore Piao e Performance*, afferenti alla *Divisione 6 - Organizzazione, Gestione Esecutiva e Monitoraggio Piano Integrato – PIAO (Piano Integrato Attività e Organizzazione)* dell'Area dirigenziale in questione, sono passati alle dirette dipendenze del Direttore Generale. Contestualmente è stata disattivata la Divisione 6 ai fini di una più snella ridefinizione dell'assetto organizzativo.

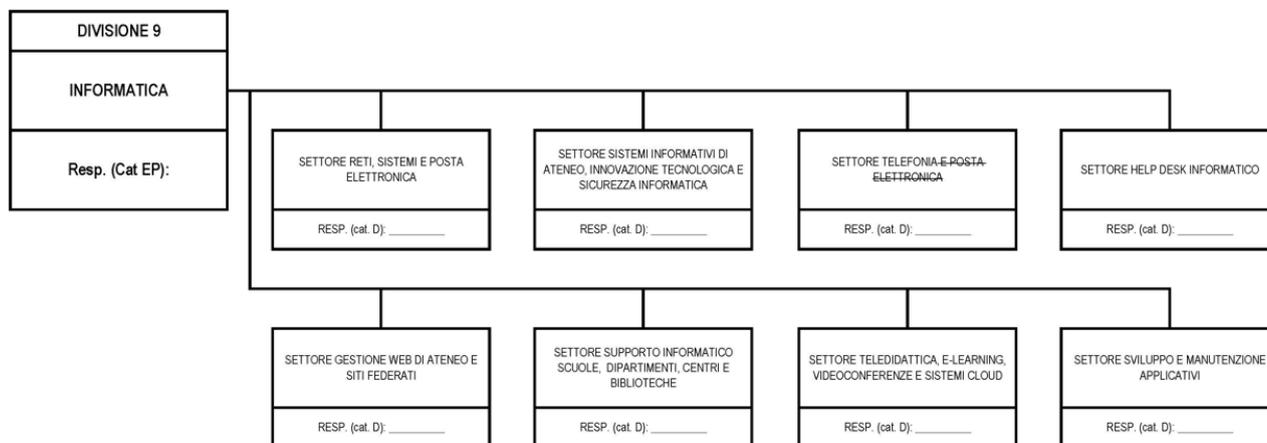


➤ **Divisione 9 – Informatica**

All'interno della predetta Divisione, il *Settore Reti e Sistemi*, il *Settore Telefonia e Posta Elettronica* ed il *Settore Supporto Informatico Dipartimenti, Centri e Biblioteche*, per una più razionale distribuzione delle competenze tra i medesimi, sono stati così modificati:

➤ **Settore Reti, Sistemi e Posta Elettronica;**

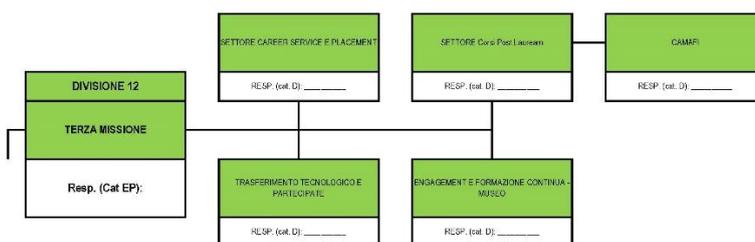
- **Settore Telefonia;**
- **Settore Supporto Informatico Scuole, Dipartimenti, Centri e Biblioteche**



Ciò al fine di dare un'una più funzionale distribuzione delle attività tutte che possano contribuire in maniera fattiva verso una celere transizione al digitale.

Con successiva delibera del Consiglio di Amministrazione 21.12.2023 sono state apportate ulteriori modifiche organizzative in conseguenza della costituzione ed attivazione del *Centro di Ateneo Multidisciplinare per l'Alta Formazione degli Insegnanti e del personale della scuola* (CAMAFI, D.R. rep. n. 1707/2023, prot. n. 77836 del 6/11/2023). Al Centro, provvisto di propri organi e strutture, nonché dotato di apposito Regolamento di funzionamento aderiscono ad oggi: il *Dipartimento di Neuroscienze, Imaging e Scienze Cliniche*; il *Dipartimento di Scienze Psicologiche, della Salute e del Territorio*; il *Dipartimento di Scienze Filosofiche, Pedagogiche ed Economico-Quantitative*; il *Dipartimento di Lettere, Arti e Scienze Sociali*; il *Dipartimento di Medicina e Scienze dell'Invecchiamento*; il *Dipartimento di Scienze Mediche, Orali e Biotecnologiche*; il *Dipartimento di Farmacia*; il *Dipartimento di Tecnologie Innovative in Medicina & Odontoiatria*; il *Dipartimento di Ingegneria e Geologia*; il *Dipartimento di Architettura*; il *Dipartimento di Economia Aziendale*; il *Dipartimento di Scienze Giuridiche e Sociali*; il *Dipartimento di Economia* e il *Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne*.

Trattasi di struttura strategica di Ateneo cui compete l'attività di programmazione, coordinamento e gestione delle attività di ricerca e di alta formazione rivolte al mondo della Scuola, caratterizzate dall'eccellenza scientifica e dalla multidisciplinarietà. Per tale ragione si è ritenuto di dover collocare il Centro all'interno dell'organigramma dell'Ateneo, quale struttura organizzativa strettamente connessa al *Settore Corsi post-lauream*, ma gestito autonomamente sotto la responsabilità di un dipendente di cat. D, come da rappresentazione grafica che segue:



In occasione della medesima seduta del Consiglio di Amministrazione, si è evidenziata la necessità di disattivare il *Settore per il Coordinamento delle Attività relative a Didattica, Ricerca e Terza Missione*, struttura sorta in via temporanea in seguito a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 18.12.2018, quale Ufficio di staff del Rettore dell'epoca per un coordinamento operativo in vista della visita CEV, a supporto delle attività di indirizzo e coordinamento conferite al Delegato alla didattica.

La disattivazione del Settore è apparsa, altresì, congrua con le attività in essere che riguardano l'implementazione dell'intera pianta organica, ivi comprese la *Divisione 5-Ricerca* e l'*Area dirigenziale della TM*, strutture per cui sono "in fieri" le procedure di reclutamento.



Tale evoluzione della struttura organizzativa è pienamente in linea con l'evolversi dei bisogni interni ed esterni e del contesto in cui l'Ateneo opera e potrebbe comportare, nel futuro, l'individuazione sia nuove Strutture che di nuovi ruoli, in una diversa prospettiva di crescita e di sviluppo, alla luce di future strategie organizzativo-assunzionali, con possibile ricaduta sulle relative esigenze di reclutamento. D'altronde, l'Organigramma, quale forma dinamica di organizzazione in costante divenire, potrà in futuro essere oggetto di ulteriori "aggiustamenti" a seconda degli indirizzi del nuovo Piano strategico e degli obiettivi e dei progetti sfidanti che riguarderanno la nuova *Governance*. Tra essi vi sono: la possibile creazione di una Struttura, quale centro di spesa, che coordini i numerosi Centri di Ateneo, nell'ottica di una gestione complessiva ed unitaria; la possibile creazione di un Centro di spesa per il *Settore gestione e rendicontazione progetti Strategici di Ateneo – Ricerca finanziata e in conto terzi* ancorato alla *Divisione Progetti speciali e PNRR*; la possibile creazione di una *Divisione affari generali* che possa coordinare e riaccorpere in un unico ambito alcune strutture già in essere, in un processo di razionalizzazione e coordinamento delle stesse; la possibile creazione ulteriori centri di spesa, oltre a quelli già esistenti, in un'ottica di maggiore efficienza nella spendita delle risorse.

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

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

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

Tale fabbisogno è stato colmato attraverso diverse procedure di reclutamento di personale che l'Ateneo è riuscito a portare a termine nonostante le varie battute di arresto dovute alla pandemia da Covid-19 che dal 2020, e successivamente nel corso del 2021 e del 2022, hanno imposto per legge, dapprima la sospensione delle procedure concorsuali e, in seguito, diverse limitazioni dovute a divieti tendenti a prevenire il rischio di contagio, rendendo la gestione delle varie procedure molto complicata. Nel corso del mese di giugno 2023, un'altra battuta d'arresto allo svolgimento dei concorsi è stata determinata dall'introduzione delle misure per fronteggiare l'emergenza provocata dagli eventi alluvionali verificatesi a partire dal 1° maggio 2023, in applicazione del D.L. 1/6/2023, n. 61 che, all'art. 4, ha imposto la sospensione dei procedimenti e dei termini amministrativi dal 1 maggio al 31 agosto 2023. Ragion per cui per i soggetti con domicilio o residenza, alla data del 1/5/2023, nei territori alluvionati (all. 1 del decreto), il termine di presentazione della domanda di concorso è stato differito al 2 ottobre 2023. Nonostante tutto, l'Ateneo ha continuato ad emanare i bandi di concorso nel periodo di sospensione dei termini predetti, anche se essi hanno avuto una scadenza differita alla predetta data per i candidati dei territori alluvionati menzionati nel Decreto.

Per un quadro d'insieme sulle procedure concorsuali e mobilità degli ultimi anni, cui hanno fatto seguito le relative assunzioni, si rinvia al PAIO 2023/2025 e all'annessa *Tabella procedure concorsuali e mobilità concluse con assunzioni PTA+CEL+Tecnologi* (periodo: 2017 - 2022 https://unich.etrasparenza.it/archiviofile/unich/archivio_file/Performance/PIAO%202023/All.010%20Tabella%20procedure%20concorsuali%20e%20Omobilita%C3%A0%20concluse.pdf). Qui di seguito si riepilogano in due tabelle distinte: le procedure di concorso attivate e concluse nel 2023 con graduatoria dei vincitori/idonei; le procedure attivate ed ancora in di espletamento nel 2023:

n. 9 procedure attivate e concluse con approvazione atti della graduatoria dei vincitori e degli idonei:

Codice	Procedura	Vincitori	Consumo punti organico	idonei
2023-1CTEC-DMSI	procedura per il reclutamento di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di categoria C - area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati, per le esigenze per le esigenze del Dipartimento di Medicina e Scienze dell'Invecchiamento	n. 1	0.25	n. 7
2023-2CTEC	procedura per il reclutamento di n. 2 posti a tempo pieno e indeterminato di categoria C - area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati, per le esigenze dei laboratori di ricerca del Dipartimento di Scienze Filosofiche di cui: - <u>n. 1 posto per le esigenze dei laboratori di ricerca in ambito storico-economico (profilo professionale A)</u> - <u>n. 1 posto per le esigenze dei laboratori di ricerca in ambito statistico-quantitativo (profilo professionale B)</u>	n.1 n.1	0.25 0.25	n. 2 n. 1
2023-1DTEC-STAB	procedura per il reclutamento n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di categoria D – area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati, per le esigenze dello Stabulario di Ateneo	n.1	0.30	n. 2
2022-03BIS TECN-VIT	procedura per il reclutamento di n. 1 TECNOLOGO DI RICERCA DI CATEGORIA STIPENDIALE PARI AL D4 PER SUPPORTO TECNICO ED AMMINISTRATIVO NELL'AMBITO DEL PROGETTO "INNOVATION ECOSYSTEM: INNOVATION, DIGITALISATION AND SUSTAINABILITY FOR THE DIFFUSED ECONOMY IN CENTRAL ITALY (VITALITY)-CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE, TEMPO PIENO, PER 36 MESI	n.1	---	
2022-04BIS TECN-VIT	procedura per il reclutamento di n. 1 TECNOLOGO DI RICERCA DI CATEGORIA STIPENDIALE PARI AL D4 PER SUPPORTO TECNICO ED AMMINISTRATIVO NELL'AMBITO DEL PROGETTO "INNOVATION ECOSYSTEM: INNOVATION, DIGITALISATION AND SUSTAINABILITY FOR THE DIFFUSED ECONOMY IN CENTRAL ITALY (VITALITY)-CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE, TEMPO PARZIALE AL 50%, PER 36 MESI	n.1	---	n.1
2022-05BIS TECN-VIT	procedura per il reclutamento di n. 1 TECNOLOGO DI RICERCA DI CATEGORIA STIPENDIALE PARI AL D4 PER ATTIVITA' GIURIDICO-CONTABILI INERENTI IL PROGETTO "INNOVATION ECOSYSTEM: INNOVATION, DIGITALISATION AND SUSTAINABILITY FOR THE DIFFUSED ECONOMY IN CENTRAL ITALY (VITALITY) CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE, TEMPO PARZIALE AL 50%, PER 36 MESI	n.1	---	n.2
2023-1TECN-VIT-02DMSI	procedura per il reclutamento di n. 1 TECNOLOGO DI RICERCA DI CATEGORIA STIPENDIALE PARI AL D3 PER SUPPORTO TECNICO ED AMMINISTRATIVO INERENTE LA TECNOLOGIA DI ACQUISIZIONE ED ANALISI IN HIGH-CONTENT SCREENING A LIVELLO DI SINGOLA CELLULA NELL'AMBITO DEL PROGETTO "INNOVATION ECOSYSTEM: INNOVATION, DIGITALISATION AND SUSTAINABILITY FOR THE DIFFUSED ECONOMY IN CENTRAL ITALY(VITALITY)- CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE, TEMPO PIENO, PER 18 MESI	n.1	---	

2023-1TECN-VIT-DNISC	procedura per il reclutamento di n. 1 TECNOLOGO DI RICERCA DI CATEGORIA STIPENDIALE PARI AL D4 PER SUPPORTO TECNICO ED AMMINISTRATIVO ALL'ACQUISIZIONE ED ELABORAZIONE DI IMMAGINI E SEGNALI BIOMEDICI NELL'AMBITO DEL PROGETTO "INNOVATION ECOSYSTEM: INNOVATION, DIGITALISATION AND SUSTAINABILITY FOR THE DIFFUSED ECONOMY IN CENTRAL ITALY (VITALITY)-CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE, TEMPO PIENO, PER 24 MESI	n.1	---	
-----------------------------	--	-----	-----	--

 **n. 10 procedure attivate e in espletamento:**

Codice	Procedura	Consumo punti organico
2023-1CTEC-DTIMO-B	procedura per il reclutamento di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di categoria C - area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati, per le esigenze del Dipartimento di <i>Tecnologie Innovative in Medicina & Odontoiatria</i>	0.25
2023-3CTEC-DTIMO	procedura per il reclutamento di n. 3 posti a tempo pieno e indeterminato di categoria C – posizione economica C1 – area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati per le esigenze del <i>Dipartimento di Tecnologie Innovative in Medicina & Odontoiatria</i> di cui: -n.1 posto Profilo Professionale 119/A -n.1 posto Profilo Professionale 119/C -n.1 posto Profilo Professionale 119/D	0.25 0.25 0.25
2023-1DTEC-CLA	procedura per il reclutamento di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di categoria D - area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati, per le esigenze del Centro Linguistico di Ateneo	0.30
2023-1DTEC-DMSI	procedura per il reclutamento di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di categoria D , posizione economica D1, - area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati, per le esigenze del <i>Dipartimento di Medicina e Scienze dell'Invecchiamento</i>	0.30
2023-1EPAMMG-LAB	Procedura per il reclutamento di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di categoria EP – posizione economica EP1 – area amministrativa-gestionale per le esigenze dell' <i>Ufficio di Coordinamento Laboratori e Strutture didattico-scientifiche</i>	0.40
2023-1EPTEC-DIV14	procedura per il reclutamento di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di categoria EP – posizione economica EP1 – area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati per le esigenze della Divisione 14 – Direzione per lo Sviluppo ed il Potenziamento Edilizio	0.40
2023-1DIR-TM	procedura per il reclutamento di n. 1 Dirigente di II fascia , con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, presso l' <i>Area Programmazione Strategica e Terza missione</i>	0.65
2023-1TECN-VIT-01DMSI	procedura per il reclutamento di N. 1 TECNOLOGO DI RICERCA DI CATEGORIA STIPENDIALE PARI AL D3 PER SUPPORTO TECNICO ED AMMINISTRATIVO AL PROGETTO DI RICERCA DAL TITOLO "OBESITÀ, NUTRIZIONE, ALIMENTAZIONE, PATOLOGIE METABOLICHE, NEOPLASIE: ASPETTI TECNOLOGICI, CITOMORFOLOGICI, OMICI E TERAPEUTICI", NELL'AMBITO DI "INNOVATION ECOSYSTEM: INNOVATION, DIGITALISATION AND SUSTAINABILITY FOR THE DIFFUSED ECONOMY IN CENTRAL ITALY (VITALITY) CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE, TEMPO PIENO, PER 18 MESI	---

L'obiettivo principale sotteso alle procedure di reclutamento è stato quello di consolidare gli ingressi in quantità e qualità adeguate a sostituire il *turnover* e a sostenere le nuove esigenze organizzative, nonché l'espansione delle numerose attività derivanti dai processi di digitalizzazione, dall'incremento del corpo docente, dei progetti di ricerca e delle varie riforme della P.A. in continuo divenire che hanno comportato l'acquisizione di personale specializzato.

È importante sottolineare, tuttavia, che non sempre si è verificata in concreto la possibilità di poter assumere con tempestività le posizioni bandite,

oltre che per le motivazioni sopra esposte (sospensione delle procedure) anche in conseguenza – seppur in unico caso – di un contenzioso instaurato dinanzi al TAR (rif. codice concorso: 2021-5DAMMG).

Inoltre, va evidenziato che nonostante le numerose procedure concorsuali indette dall'Ateneo, in molte occasioni si è registrata una partecipazione scarsa, fenomeno comune anche ad altre pubbliche amministrazioni. Questo ha comportato spesso l'approvazione di graduatorie con un numero molto limitato di candidati idonei. Inoltre, le assunzioni di personale tecnico-amministrativo nel 2023, avvenute a seguito di esiti positivi di concorsi pubblici, o mediante scorrimento di graduatorie vigenti, hanno coinvolto, in alcuni casi, personale già dipendente dell'Università o, talvolta, operante presso le cooperative/aziende eroganti servizi per l'Ateneo. Ciò, se da un lato ha contribuito alla valorizzazione del personale già in organico o a supporto, dall'altro ha limitato il reale potenziamento numerico dell'organico di alcune strutture dell'Ateneo.

Nel complesso si rileva come l'Ateneo, all'esito dei concorsi sopra indicati, abbia effettuato l'assunzione di tutti i vincitori e, ove possibile, in presenza di graduatorie di merito, abbia potuto effettuare nel corso del 2023 anche vari scorrimenti, e quindi procedere alle assunzioni di seguito descritte:

- ✓ dopo un lungo contenzioso, terminato con dichiarazione di improcedibilità del ricorso per sopravvenuta carenza di interesse (decreto TAR Pescara, n. 8/2023 del 6.11.2023), è stata disposta l'assunzione di n. 5 unità di cat. D - *area amministrativa/gestionale* di cui alla graduatoria del concorso approvata con D.D. rep. n. 244/2023 prot. n. 39786 del 09/06/2023 (rif. codice concorso: 2021-5DAMMG), da destinare alle varie strutture dell'Ateneo. Nel corso del mese di febbraio 2024 verrà disposto anche lo scorrimento di n. 8 posti dalla graduatoria di merito suddetta, come da delibera del Consiglio di Amministrazione del 10.11.2023, previa mobilità obbligatoria ex art. 34bis D. Lgs. n. 165/2001;
- ✓ in ambito informatico si segnala l'assunzione di n. 2 unità di cui alla graduatoria di concorso approvata con D.D. rep. n. 105/2023, prot. n. 19546 del 14.03.2023 relativa alla selezione indetta per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di categoria D – *area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati – profilo informatico*, per le esigenze delle strutture dell'Ateneo (rif. codice concorso: 2022-1DTEC-INF). Alte 2 unità saranno assunte nel 2024. Inoltre, vi è stata l'assunzione di n. 11 unità di cui alla graduatoria di concorso approvata con D.D. rep. n.19/2023 prot. n.6103 del 26.01.2023 relativa alla selezione indetta per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di categoria C, posizione economica C1 – *area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati* per le esigenze della *Divisione 9 – Informatica* (rif. codice concorso: 2022-1CTEC-INF);
- ✓ ai fini di dare attuazione ai vari programmi di potenziamento e sviluppo edilizio sono state assunte anche n. 5 unità di cui alla graduatoria di concorso approvata con D.D. rep. n. 254/2023, prot. n. 41506 del 16.06.2023, relativa alla selezione indetta per la copertura di n. 2 posti a tempo pieno e indeterminato di categoria C, posizione economica C1 – *area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati* per le esigenze della *Divisione 8 - Gestione del Patrimonio* (rif. codice concorso: 2021-2CTECPAT);
- ✓ si è proceduto anche allo scorrimento dell'intera graduatoria approvata con D.D. rep. 536/2022 prot. n. 88072 del 1.12.2022, relativa al concorso indetto per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di categoria C, posizione economica C1 – *area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati* per le esigenze del Centro Studi e Tecnologie Avanzate (CAST) afferente alla *Divisione Dipartimenti Area Medica*, con assunzione di complessive 5 unità, per dare impulso all'aumento delle attività di ricerca e in contro terzi del Centro (rif. codice concorso 2022-1CTEC-CAST);
- ✓ si è proceduto altresì allo scorrimento della graduatoria approvata con D.D. rep. n.196 /2022 prot. n. 33132 del 6.5.2022, relativa al concorso indetto per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di categoria D – *area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati* "Tecnico Sanitario di Radiologia Medica – TSRM" nell'ambito del progetto "Dipartimenti di Eccellenza 2018-2022" presso il *Dipartimento di Neuroscienze, Imaging e Scienze Cliniche* (rif. codice concorso 2021-1DECC);
- ✓ per quanto riguarda le procedure progressione tra le aree (c.d. PEV) effettuate in applicazione dell'art. 22, comma 15 del D. Lgs. n. 75/2017 e riservate al personale interno, sono stati assunte: n. 1 unità di cat. C - *area amministrativa* per le esigenze della *Segreteria CdS di medicina* e n. 1 unità di cat. EP - *area amministrativa gestionale* per le esigenze dell'Area didattica e ricerca, con assegnazione alla *Divisione 3 – Didattica*.

Si rileva come nel corso del 2023 siano state effettuate anche assunzioni a seguito di procedure di mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001, nonché a seguito di scorrimenti di graduatorie di altri enti, come di seguito descritto:

- **n. 1 CEL di lingua inglese** (Scorrimento graduatoria Università di Pisa);
- **n. 1 C, area amministrativa** (mobilità in entrata ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001 - Regione Veneto → assunzione L. 68/1999);
- **n. 1 C, area delle biblioteche** (Scorrimento graduatoria Università del Molise → assunzione L. 68/1999);
- **n. 1 C, area amministrativa** (mobilità in entrata ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001 – Università di Ferrara).

Le assunzioni complessive, distinte per categoria effettuate nel 2023, sono elencate nella tabella "riepilogo pta assunti anno 2023".

3.3.1.7 Piano triennale dei fabbisogni del personale 2024/2026 – annualità 2024

Il presente piano triennale di programmazione del personale 2024-2026 costituisce l'aggiornamento annuale, con scorrimento al 2024, del piano triennale 2023-2025 con il quale si pone in continuità.

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

Il tasso di crescita dei volumi di attività, costantemente superiore a quello di crescita della consistenza dell'organico, ha evidenziato finora l'inadeguatezza del solo turnover rispetto ai carichi di lavoro. Il reclutamento del personale tecnico-amministrativo deve, inoltre, necessariamente

prevedere un equilibrio tra le esigenze di mantenimento di buoni livelli di servizio sulle attività correnti, a seguito delle cessazioni intervenute, e le esigenze di potenziamento degli ambiti di sviluppo strategico dell'Ateneo, nonché delle nuove professionalità che l'evoluzione del lavoro richiede. In considerazione di ciò, l'Ateneo si propone un utilizzo dei punti organico in base agli indirizzi strategici di Ateneo per rafforzare sempre più l'identità dell'Università "G. d'Annunzio" verso l'innovazione, la sperimentazione e l'internazionalizzazione, puntando al cambiamento e allo sviluppo del capitale umano.

I principali profili professionali, riconducibili a una/più famiglie professionali (quali insiemi di profili di ruolo o di competenza), che verranno reclutati nel prossimo triennio riguarderanno i seguenti ambiti:

- **digitalizzazione**, anche con una specifica attenzione alla reingegnerizzazione dei processi, alla loro semplificazione, all'innovazione dei metodi e degli strumenti didattici e formativi e dei vari servizi per l'utenza interna ed esterna;
- **didattica**, finalizzando la capacità assunzionale al perseguimento finalizzando la capacità assunzionale al perseguimento della continuità dei servizi agli studenti e agli obiettivi strategici per la messa a sistema dei processi di AQ;
- **ricerca**, finalizzando la capacità assunzionale al perseguimento della continuità dei servizi e al rinforzo delle funzioni più direttamente esposte nelle azioni di avvio dei progetti, con particolare riguardo al PNRR;
- **terza missione e placement**, in linea con l'attuazione degli obiettivi strategici dell'Ateneo volti al rafforzamento di tutte le iniziative di terza missione, nonché alla luce del D.M. n. 289/2021 *linee generali d'indirizzo della programmazione delle università 2021-2023 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati (Pro3)*, con particolare riguardo all'indicatore di cui al punto B – *Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del Paese*, lett. l) *Numero di tirocini formativi rispetto ai laureati di Ateneo, connesso alla realizzazione del servizio di Career service e Placement*;
- **amministrativo-gestionale**, con riguardo a vari settori in cui si articola l'Organizzazione: giuridico-legale, reclutamento e carriere, contabilità, approvvigionamenti, gestione strutture laboratoriali etc.;
- **tecnico**, con riguardo alle esigenze dei Centri e/o laboratori dipartimentali e strutture diverse, anche attraverso esperti di "transizione verde", efficientamento energetico e *project management*;
- **bibliotecario**, con riguardo alle esigenze di coordinamento dei Poli bibliotecari di Chieti e Pescara;
- **Collaboratori ed Esperti Linguistici**, in relazione alla definizione di una nuova e più ampia offerta linguistica di Ateneo.

Alla luce dei fabbisogni di personale persistenti e sopravvenuti, anche considerate le cessazioni dal servizio - a vario titolo - verificatesi nell'anno 2022 (pari a: n. 3 unità di cat. B, n. 4 unità di cat. C, n. 5 unità di cat. D, n.1 CEL e 2 Tecnologi a t.d.), nell'anno 2023 (pari a: n. 3 unità di cat. B, n. 13 unità di cat. C, n. 1 unità di cat. D) e prossime (stimabili per l'anno 2024 in: n. 1 unità di cat. B, n. 9 unità di cat. C, n. 3 unità di cat. D; per l'anno 2025 stimabili in: n. 2 unità di cat. B, n. 6 unità di cat. C, n. 1 unità di cat. D, n. 1 Dirigente, n. 1 CEL; per l'anno 2026 stimabili in: n. 2 unità di cat. B, n. 5 unità di cat. C e n. 4 unità di cat. D) emerge la necessità di proseguire con il rafforzamento del personale TA nell'ambito delle categorie e aree contrattuali come da tabella di cui in appresso, sulla base delle motivazioni espresse in premessa.

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

Nell'allegata Tabella esigenze assunzionali per l'anno 2024, sono evidenziate:

- esigenze già programmate nei precedenti Piani, le cui procedure di reclutamento sono *in fieri* o in fase di avvio, nonché
- esigenze assunzionali sopravvenute nell'anno 2023 dopo l'adozione del PIAO (come nei casi della programmazione dipartimentale di maggio 2023, dei Tecnologi a t.d. ex art. 24bis Legge n. 240/2010 nell'ambito del progetto "*Innovation ecosystem: innovation, digitalisation and sustainability for the diffused economy in central Italy - VITALITY*", e di altre figure specifiche, come le unità appartenenti alle categorie protette ex lege n. 68/1999), le cui relative procedure di mobilità / concorso sono state per la maggior parte già intraprese, e dunque in corso di svolgimento, ovvero in fase di conclusione, in quanto oggetto di specifiche delibere autorizzatorie del Consiglio di Amministrazione;
- nuove, specifiche esigenze assunzionali, anche da parte di centri e dipartimenti, sulla base delle esigenze sopra descritte.

Con riguardo alle nuove esigenze assunzionali si segnalano innanzitutto quelle riguardanti le Elevate Professionalità, ossia le unità di cat. EP di area tecnica e amministrativa-gestionale di cui l'Ateneo intende dotarsi, quali unità di coordinamento delle Strutture denominate "Divisioni" all'interno dell'Organigramma, al fine di poter dare completa attuazione alla struttura organizzativa. Trattasi di profili che rivestiranno il ruolo di Coordinatori e Responsabili, dotati di competenze specifiche ed altamente qualificate (capacità organizzative e di pianificazione del lavoro, di coordinamento, impulso e controllo, orientamento al risultato e *problem solving*), profili deputati alla gestione in ambito amministrativo e tecnico di processi e attività con rilevanza strategica che si caratterizzano per una elevata complessità e responsabilità. Si segnala inoltre, l'esigenza di reclutare un dirigente nell'ambito della terza missione (procedura già indetta con D.D. rep. n. 582/2023, prot. 92154 del 19/12/2023).

Si fa presente che ulteriori spunti strategico-organizzativi potranno venire in luce a seguito di una più approfondita azione di riassetto organizzativo che presumibilmente potrà essere posta in essere in conseguenza dell'insediamento del Rettore neo eletto e del prossimo Direttore Generale che prenderà servizio con decorrenza 1.3.2024.

Dette esigenze ben si contemperano con la recente rimodulazione dell'organigramma dell'Amministrazione centrale e con le trasformazioni che stanno investendo le PP.AA. all'interno del progetto di ammodernamento del lavoro pubblico. Infatti il presente PTFP è pensato proprio sulla scorta delle nuove scelte organizzative che determinano la necessità di nuove ed emergenti figure professionali.

La copertura delle esigenze assunzionali suddette e descritte in dettaglio nella Tabella esigenze assunzionali per l'anno 2024 consentirà all'Ateneo di riequilibrare anche l'assetto delle responsabilità e consentirà l'attuazione di gran parte della nuova struttura organizzativa a garanzia della funzionalità della macchina amministrativa. In tale tabella viene dato conto anche della spendita dei punti organico a disposizione del reclutamento del PTA.

Il prospetto contempla altresì le esigenze legate alle scoperture di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili". Nel corrente anno 2024 l'Università deve assolvere all'obbligo di legge di assunzione di n. 6 unità di personale appartenente alla categoria dei disabili, iscritti nelle liste di collocamento obbligatorio ex art. 1 della Legge 68/1999, nel rispetto della Direttiva della PCM n. 1/2019 in materia di *Linee guida sul collocamento obbligatorio delle categorie protette*.

L'Ateneo intende procedere, conformemente a precedente delibera del CdA del 21.2.2023, attraverso il reclutamento di unità di cat. C (aree diverse) ricorrendo ad una pluralità di modalità (ricognizione interna di personale in possesso dei requisiti previsti; mobilità ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001; scorrimento graduatorie di altri Atenei/Enti; concorso pubblico; convenzione ex art. 11 L. 68/1999). Tali tipologie di assunzioni, nel limite della quota d'obbligo, non consumano punti organico.

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

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

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

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

Il primo passo per la copertura del fabbisogno di unità con contratto a tempo indeterminato è, generalmente ed in base alle determinazioni del CdA, la mobilità esterna ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001, anche se non più obbligatoria fino al 31.12.2024 ai sensi dell'art. 3, comma 8 della L. 56/2019. Nel caso di mancata individuazione di profili compatibili tramite trasferimento si procede con la ricerca all'esterno attraverso le procedure concorsuali, a meno che non si intenda ricorrere allo scorrimento di graduatorie di altri Enti per specifiche esigenze.

Per coprire tempestivamente le esigenze in ambito amministrativo, amministrativo-gestionale e tecnico, potranno essere bandite procedure concorsuali con profili specifici o trasversali, così da avere a disposizione delle graduatorie da cui poter attingere, ci si augura, anche tramite scorrimento. A tale ultimo proposito si rammenta che di recente sono state introdotte norme che rappresentano un cambiamento fondamentale nelle regole di scorrimento delle graduatorie dei concorsi pubblici. Ricordiamo la prima versione della "norma taglia idonei", l'art. 1 bis del D.L. n. 44/2023, convertito in L. n. 74/2023, che aveva integrato l'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001 con il comma 5-ter. Tale disposizione limitava gli idonei nei concorsi pubblici al solo 20% - rispetto ai posti banditi - dei candidati che si erano collocati dopo l'ultimo dei vincitori di concorso. Tuttavia, a tal proposito con Nota n.1187 del 16/6/2023 dell'Ufficio Legislativo del Ministero per la P.A. – PCM avente ad oggetto "*ambito di applicazione della novella introdotta in sede di conversione del DL n. 44/2023, all'art. 35, comma 5-ter del D. Lgs n. 165/2001*" veniva esclusa l'applicabilità della misura al reclutamento del personale universitario.

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

Quanto alle Progressioni Economiche Verticali (PEV), fino all'anno 2022 esse sono state effettuate in base al D. Lgs 75 del 2017. Dal 2024 l'Ateneo si riserva la possibilità di bandire procedure di progressione verticale secondo quanto previsto al novellato art. 52 comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, con le modalità attuative che verranno definite in apposito Regolamento di Ateneo che recepirà le indicazioni del D.L. n.80/2021, nei limiti di legge consentiti, sulla base dei principi e criteri di cui al nuovo CCNL del comparto istruzione e ricerca, art. 92. Il numero e la tipologia dei posti saranno decisi con specifiche integrazioni al presente piano dei fabbisogni, alla luce delle esigenze che saranno evidenziate dalla nuova *Governance*.

Occorre far cenno anche ad una recentissima modalità assunzionale contenuta nel D.I. 26 dicembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministero dell'Istruzione e della Ricerca, provvedimento che dà attuazione al D.L. n. 44/2023, convertito dalla Legge n. 74/2023, e che stabilisce i criteri e le procedure per consentire – fino al 31.12.2026 – il reclutamento di giovani laureati, tramite contratto a tempo determinato di apprendistato di durata massima di trentasei mesi, prevedendo l'inquadramento nell'area dei funzionari. Alla scadenza del contratto è prevista l'assunzione a tempo indeterminato per chi ha ricevuto, con tanto di relazione motivata, una valutazione positiva del servizio prestato. Il contratto di apprendistato crea un ponte con le Università e i pubblici uffici, per dotarli delle competenze necessarie a fornire a cittadini e imprese

servizi al passo con i tempi, sempre più efficaci ed efficienti e adeguati alle loro nuove esigenze. Il ricorso a tale tipologia assunzionale rappresenta per l'Ateneo una opportunità che consente l'apporto in maniera rapida di nuove generazioni, con capacità di velocizzare il processo di innovazione e di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione.

Appare fondamentale far cenno alla recentissima riforma dei Concorsi Pubblici intervenuta con DPR n.82/2023 (Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.150 del 29 giugno 2023), di modifica del DPR n. 487/1994, entrata in vigore il 14 luglio 2023.

Le principali novità introdotte riguardano:

- PUBBLICAZIONE DEL BANDO sul PORTALE UNICO DEL RECLUTAMENTO InPA e sul sito web dell'Ente che bandisce il concorso, esonerando così la PA dall'obbligo di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale;
- DIGITALIZZAZIONE delle PROVE concorsuali;
- Introduzione di MISURE CHE TUTELANO LA PARITÀ DI GENERE accordando vantaggi per il genere meno rappresentato;
- Introduzione di MISURE CHE TUTELANO I SOGGETTI IN SITUAZIONI DI SVANTAGGIO, come: donne in gravidanza o allattamento, candidati con disabilità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della Legge n. 104/92, candidati con Disturbi Specifici di Apprendimento (DSA);
- RIMODULAZIONE delle PREFERENZE a parità di titoli e di merito, adattandoli alle esigenze di non discriminazione tra i generi e al nuovo contesto;
- COMMISSIONI ESAMINATRICI, infatti la riforma dei concorsi pubblici mira a coinvolgere plurime figure professionali all'interno delle commissioni esaminatrici, quali specialisti in psicologia e risorse umane oltre ai tecnici esperti nelle materie specifiche del concorso, selezionati tra i dipendenti di ruolo delle Amministrazioni, docenti e persone esterne alle stesse;
- INTRODUZIONE del cosiddetto ASSESSMENT CENTER (AC), una metodologia di diagnosi delle caratteristiche comportamentali di natura professionale che si esplica attraverso l'utilizzo di una molteplicità di strumenti standardizzati che valutano il possesso di un set predefinito di competenze comportamentali o trasversali, ritenute necessarie per ricoprire con successo uno specifico ruolo o un insieme di ruoli in un'organizzazione.

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

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

3.3.1.8. Programmazione triennale personale docente e ricercatore 2024-2026

La programmazione triennale per il reclutamento del personale docente e ricercatore è da intendersi a scorrimento annuale e deve tener conto dei limiti assunzionali disposti normativamente. L'esigenza è quella di garantire la sostenibilità dell'offerta formativa, le attività di ricerca e di trasferimento tecnologico e, più in generale, la qualità dei servizi erogati. Al fine di garantire il rispetto dei limiti e la compatibilità con le esigenze didattiche e assunzionali dell'Ateneo, la proposta di programmazione viene sempre previamente sottoposta alla verifica del Nucleo di Valutazione e, successivamente, portata all'attenzione degli Organi Accademici.

La politica di Ateneo punta, da un lato, al rafforzamento del capitale umano tramite un adeguato livello di reclutamento e, dall'altro, al miglioramento della qualità della ricerca e della terza missione, anche ai fini VQR.

Di seguito si riportano le regole della programmazione per l'annualità 2023/2025 – annualità 2023, con la precisazione che, per la programmazione 2024-2026, l'intenzione della nuova Governance è di far permanere di massima i criteri volti alla individuazione delle esigenze, ma senza una ripartizione puntuale a favore dei Dipartimenti, al fine di incentivare comunque scelte legate alla qualità dell'offerta formativa e della ricerca.

Ciò premesso, restano ferme le regole in materia di programmazione approvate da Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione nel luglio 2019 e ribadite nelle successive sedute, da ultimo nella delibera del 30.05.2023, con il parere favorevole del Nucleo di Valutazione:

- Rideterminazione al 50% della percentuale della premialità da destinare al reclutamento del Personale amministrativo e tecnico e delle biblioteche, con attribuzione della restante percentuale nella disponibilità dell'Ateneo/Rettore. L'utilizzo sarà comunque orientato alle percentuali già approvate dal S.A. in data 15/01/2019:
 - 20% PO
 - 30% PA
 - 40% RIC
 - 10% PTA per le esigenze di attuazione della pianta organica
 ma senza alcun vincolo, ma con particolare attenzione a che la spendita non determini squilibri rilevanti sul costo del personale che possa

incidere negativamente sul valore dell'Indicatore di sostenibilità economico finanziaria.

Particolare attenzione sarà comunque garantita per quanto attiene alla disponibilità per le esigenze legate alla pianta organica di Ateneo che necessita di assoluta copertura al fine di adeguatamente supportare in termini amministrativo - tecnici lo sforzo volto all'attuazione del piano strategico di Ateneo;

- Per le chiamate di RTD-b) e di professori di I o II fascia ex art. 18 verranno computati al Dipartimento un numero di punti organico pari costo del ruolo di chiamata (1.0 PO, 0.7 PA e 0.5 RTD-b): nel caso in cui il vincitore della procedura selettiva di un posto di professore di I o II fascia sia un docente in ruolo nell'Ateneo, la differenza fra il costo del ruolo di chiamata e del ruolo cui afferisce il docente chiamato rientrerà nelle disponibilità del Dipartimento a seguito della presa di servizio del vincitore della procedura;
- La predetta differenza sarà considerata rientrante nella disponibilità del Dipartimento anche nel caso in cui, in ragione delle candidature presentate, il consumo in termini di PO non possa che essere massimo o minimo (ad esempio se alla procedura partecipano solo candidati esterni o solo candidati interni). Quanto indicato sempre nei limiti del corretto svolgimento della procedura concorsuale;
- Per le chiamate di professori di I o II fascia che nell'ultimo triennio non abbiano prestato servizio presso il nostro Ateneo, ex art. 18 co. 4, verranno computati al Dipartimento un numero di punti organico pari al 50% del costo del ruolo di chiamata, mentre il restante 50% sarà finanziato con la quota indivisa di Ateneo (10% del totale dei P.O. assegnati a docenti e ricercatori);
- Su specifica istanza del Dipartimento interessato, sarà possibile usufruire del predetto cofinanziamento anche nel caso di procedure indette ai sensi dell'art. 18 comma 1 della L. 240/2010 con vincitore un candidato esterno all'Ateneo, in quanto detta assunzione "estera" è da computarsi, comunque, nel limite del 20% di cui all'art. 18 comma 4 della L. 240/2010. La predetta chiamata contribuisce al rispetto del limite del 20% citato (rif.to: Consulta dei Direttori di Dipartimento del 05/02/2020);
- Le proposte di chiamata in un dato SSD che i dipartimenti presenteranno saranno deliberate dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Nucleo di Valutazione, ai sensi del Regolamento per la disciplina della chiamata dei professori di I e II fascia e del Regolamento per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato;
- In adempimento di quanto previsto dal DM 445/2022 e con esclusivo riferimento alle procedure indette a valere sul tale Piano Straordinario, in sede di richiesta di attivazione della procedura di reclutamento i Dipartimenti potranno anche individuare le attività di Terza Missione ovvero di Conto Terzi maggiormente attinenti ai Settori Concorsuali ovvero SSD per i quali viene richiesta l'attivazione. In tal caso, ad integrazione di quanto ad oggi previsto dal Regolamento per la disciplina della chiamata dei Professori di I e II Fascia, i relativi Bandi di concorso prevederanno, quale criterio di valutazione, anche quello relativo alla Terza Missione, a cui attribuire un peso percentuale minimo pari al 5%;
- In esecuzione delle deliberazioni assunte dagli organi di Ateneo in sede di determinazione delle politiche di reclutamento – il 10% dei punti organico attribuiti nell'ambito del piano straordinario ex D.M. 445/2022 sono destinati al reclutamento del personale tecnico ed amministrativo;
- Con riferimento alle proposte formulate con riferimento al citato Piano Straordinario, l'eventuale utilizzo dei Punti Organico riservati alle strategie di Ateneo e agli indivisi andrà computato sul Piano medesimo, anche al fine di rendere più celere la spendita dei PO derivanti dal DM 445/2022;
- Nella programmazione triennale 2023 – 2025 potranno essere impegnati in anticipo i punti 2024, non quelli del 2025 anche al fine di operare con la consueta prudenza;
- Necessità di fornire adeguata motivazione laddove sia necessario proporre istanza di assegnazione di punti organico aggiuntivi per esigenze strategiche nonché motivazione rafforzata in sede per richieste di posti ex art. 24 comma 6 della L. n. 240/2010;
- Invito ai Dipartimenti ad utilizzare tutti i punti dell'anno in un'unica tornata, fatta salva la facoltà di anticipare o posticipare una quota minoritaria dei punti;
- La delibera dovrà indicare i criteri che il dipartimento ha utilizzato per individuare le proposte di chiamata dei vari SSD nella programmazione triennale del reclutamento, criteri che dovranno essere coerenti con gli indirizzi strategici dell'Ateneo riguardo le politiche di reclutamento;

Quanto alle modalità di reclutamento, per l'annualità 2023, l'Ateneo ha introdotto i seguenti elementi di novità, nel tentativo di garantire una sempre più alta qualità del personale reclutato:

1. Possibilità in capo al Dipartimento o alla Commissione di introdurre, nelle procedure di reclutamento RTDA - RTDB – (RTT), un punteggio minimo di idoneità per l'utile collocazione in graduatoria del candidato.
2. Introduzione di un punteggio minimo da raggiungere per considerare pienamente qualificato il candidato nelle procedure ex art. 24, comma 6, della L. n. 240/2010.
3. Introduzione, nelle procedure di reclutamento, di un criterio di misurabilità in ore e CFU ai fini della valutazione dell'attività didattica svolta dal candidato.

È, altresì, in fase di valutazione la proposta di introduzione di una "prova didattica" all'interno delle procedure di reclutamento di PO, PA e (RTT qualora compatibile).

L'Ateneo si è, poi, impegnato nella diffusione dei principi di parità di genere e dell'equa composizione delle commissioni di concorso attraverso comunicazioni in sede di Consulta dei Direttori di Dipartimento, con approvazione degli Organi Accademici in sede di deliberazioni assunte in tema di programmazione triennale.

L'Ateneo, inoltre, intende rendersi parte attiva per il raggiungimento degli obiettivi dell'agenda 2030, con particolare riferimento a:



3.3.1.9. Formazione del personale



Al fine di tessere una strategia unitaria e integrata di gestione delle risorse umane la programmazione dei fabbisogni di personale dell'Ateneo si integra necessariamente con la programmazione annuale e pluriennale della formazione.

Premesse

La formazione è uno strumento fondamentale per la crescita, la valorizzazione, lo sviluppo e il consolidamento delle competenze e conoscenze professionali del personale e per l'innalzamento del livello qualitativo dei servizi finalizzato alla realizzazione degli obiettivi strategici e operativi a supporto dei processi di cambiamento, nell'ottica dell'aumentata complessità dell'organizzazione universitaria derivante da una normativa in continua evoluzione sempre più stringente e da un'esigenza di completamento di processi di digitalizzazione e modernizzazione della pubblica amministrazione.

La formazione coinvolge tutto il personale dell'Ateneo, docenti, dirigenti e personale tecnico/amministrativo in ossequio delle rispettive professionalità e caratteristiche dei ruoli ricoperti.

Nel rispetto del dettato del comma 1 dell'articolo 7 del D. Lgs. n.165/2001 per cui viene garantita "...parità e pari opportunità tra uomini e donne nella formazione professionale..." e del comma 3 "...Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione", lo Statuto di Ateneo, all'art. 9 comma 1 dispone a tal proposito che «l'Università valorizza le competenze, le esperienze, le capacità e l'impegno di chi opera nelle sue strutture e ne promuove la formazione continua».

Il Piano di Formazione 2024/2026 si propone quindi di articolare i percorsi formativi in funzione delle esigenze di sviluppo delle competenze relative alle diverse professionalità, favorendo la crescita delle persone anche in relazione all'ambito dei comportamenti organizzativi, supportando così le strategie e i cambiamenti strutturali; la pianificazione delle attività formative per l'anno 2024 tenderà a coinvolgere il maggior numero possibile di personale delle varie aree professionali nelle quali è inquadrato il personale tecnico-amministrativo, nonché di dirigenti e i docenti dell'Università "G. d'Annunzio".

In particolare si rappresenta che, in mancanza di un pregresso processo di ricognizione delle specifiche esigenze formative, il presente piano della formazione è redatto con il proposito di definire le linee guida e gli obiettivi che l'Ateneo intende perseguire nel periodo di riferimento, precisando che la successiva redazione dei piani annuali saranno predisposti sulla scorta delle specifiche esigenze formative dell'amministrazione, in relazione agli obiettivi strategici ed agli obblighi normativi, acquisiti attraverso un apposito questionario di rilevazione indirizzato annualmente ai Dirigenti ed ai Responsabili dei Settori.

La formazione del personale è basata sui seguenti principi:

- partecipazione alle attività formative costituisce un diritto/dovere del dipendente;
- progettazione delle attività formative, attuata in coerenza con gli obiettivi di miglioramento aziendale, di qualificazione e valorizzazione del personale;
- garanzia delle pari opportunità di accesso al personale di tutte le categorie e aree professionali;
- progettazione delle attività formative definita in coerenza con l'analisi del fabbisogno formativo emerso dalle interviste con i dirigenti ed i responsabili dei settori;
- individuazione di formatori con adeguata preparazione tra il personale interno all'amministrazione (docenti, ricercatori, PTA) che impartiscano lezioni brevi *on demand* su argomenti inseriti nel piano della formazione annuale, realizzati anche

attraverso i *social media* dell'Ateneo e fruibili in modalità e-learning accedendo ad una piattaforma di condivisione (es: Microsoft Teams). In caso di assenza di personale altamente qualificato nella materia oggetto di formazione verrà fatto ricorso, nei limiti delle disponibilità di budget nell'anno di riferimento, a società esterne di formazione previa autorizzazione concessa;

- garantire il diritto allo studio e all'aggiornamento professionale.

Il Piano di formazione di Ateneo, definito nel rispetto dei criteri e delle modalità operative previsti dal CCNL vigente, espone le linee strategiche e di indirizzo per la programmazione della formazione per il personale Tecnico-Amministrativo per il triennio 2024/2026 - annualità 2024 - tenendo conto altresì di quanto previsto da:

1. Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) nel quale sono previste iniziative erogate a livello nazionale volte al miglioramento di conoscenze e competenze tecniche, organizzative e manageriali necessarie a supportare la transizione al digitale in atto nel nostro Paese;

2. Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026 - annualità 2024 nel quale si prevede, in un'ottica di digitalizzazione e modernizzazione della pubblica amministrazione:

- di accompagnare i processi di inserimento lavorativo del personale neoassunto, per trasferire conoscenze di carattere tecnico, normativo e procedurale strettamente legate all'operatività del ruolo e per favorire la crescita culturale;
- prepararsi a favorire l'utilizzo di nuove funzioni informatiche e digitali nelle procedure amministrative;
- garantire la formazione obbligatoria in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, anticorruzione e trasparenza;
- favorire un continuo aggiornamento sull'evoluzione normativa, acquisito con la formazione;
- rafforzare le competenze linguistiche in un quadro di attrattività internazionale dell'Ateneo;

3. Piano della Performance 2024/2026 - annualità 2024 nel quale è prevista la valorizzazione del potenziale del personale Tecnico Amministrativo attraverso la partecipazione del personale a corsi di formazione.

Nell'ottica della piena attuazione del *Gender Equality Plan* adottato dall'Ateneo, è inoltre prevista l'implementazione di percorsi formativi rivolti sia personale docente che tecnico/amministrativo finalizzato alla fattiva rimozione degli ostacoli e la garanzia della piena ed effettiva parità tra uomini e donne.

Obiettivi

Il Piano Formativo di Ateneo per il triennio 2024/2026 – annualità 2024 si propone di realizzare un sistema di *life long learning* per il personale tecnico/amministrativo attraverso un sistema di percorsi di formazione strutturati per rafforzare le competenze fondamentali per lo sviluppo e la realizzazione di servizi necessari al perseguimento delle strategie dell'Ateneo, valorizzando le risorse umane e le relative professionalità per l'ottenimento di elevati standard di qualità, di produttività ed efficienza, sviluppando e potenziando le competenze trasversali per favorire il benessere organizzativo del personale tecnico amministrativo, all'interno di un sistema organizzativo complesso in continua evoluzione e, in quest'ottica, la programmazione della formazione vuole partecipare al miglioramento della performance di Ateneo e supportare lo sviluppo integrato dei processi di innovazione, semplificazione, internazionalizzazione, dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa all'interno delle aree di indirizzo strategico stabiliti nel Piano della Performance di Ateneo quali la Didattica, la Ricerca, la Terza missione, i Servizi agli studenti, l'Internazionalizzazione, il Personale, la Trasparenza e la prevenzione della corruzione.

L'attività formativa, oltre alle aree strategiche indicate, avrà come destinatari anche altri settori collegati e funzionali ad esse con l'obiettivo di:

- accompagnare i processi di inserimento lavorativo del personale neoassunto;
- in considerazione dell'età media elevata del personale (57 anni), aggiornare e potenziare le competenze informatiche e digitali di Ateneo, a sostegno della trasformazione digitale e di opportunità di evoluzione garantendo una alfabetizzazione informatica di secondo livello sulle nuove funzioni telematiche (utilizzo della firma digitale, invio di file con modalità we-transfer, ecc.) che assicurino processi di semplificazione, dematerializzazione e digitalizzazione dei flussi documentali;
- potenziare le competenze comportamentali gestionali e manageriali al fine di valorizzare le competenze e le professionalità del personale Tecnico-Amministrativo, consolidare le competenze di gestione delle persone, negoziazione, valutazione e sviluppo del personale e favorire l'integrazione, il lavoro per processi e la collaborazione trasversale tra il personale;
- rafforzare/aggiornare le competenze esistenti, sia per lo sviluppo professionale degli operatori nel loro insieme, che per valorizzare le eccellenze;
- promuovere, favorire e incentivare – attraverso il protocollo d'intesa siglato con il Ministro per la pubblica amministrazione – la "post-formazione" attraverso l'iscrizione del personale in servizio ai corsi di studio attivati dall'Università Gabriele d'Annunzio di Chieti-Pescara, anche attraverso la riduzione dei connessi oneri, l'elaborazione di percorsi formativi specifici, l'adozione di misure utili a rendere immediatamente fruibili i corsi di studio scelti;
- consolidare una cultura di parità attraverso percorsi specifici di formazione in materia di benessere organizzativo, pari opportunità e linguaggio di genere, con particolare riferimento ai temi del linguaggio inclusivo e della lotta alle discriminazioni in ossequio al *Gender Equality Plan*;
- rafforzare le competenze digitali con particolare riferimento all'utilizzo di piattaforme tecnologiche, pacchetti applicativi informatici in dotazione al personale e alla progettazione di nuovi servizi e sistemi, in un'ottica di sicurezza informatica, protezione dei dati e rispetto della privacy.
- migliorare le competenze linguistiche del personale, in particolare quello direttamente coinvolto negli ambiti dell'internazionalizzazione, della didattica, della ricerca scientifica e della Terza Missione;

- consolidare e rafforzare le competenze relative alla Assicurazione della Qualità in relazione al modello di accreditamento periodico delle Sedi e dei Corsi di Studio universitari (AVA 3) e proseguire le attività di aggiornamento in riferimento a offerta formativa, management didattico e progettazione didattica;
- rafforzare ed aggiornare le competenze giuridiche, con particolare attenzione al Diritto Amministrativo nei suoi aspetti applicativi (ad es. contrattualista e codice degli appalti);
- aggiornare le competenze tecniche specifiche dei diversi ambiti professionali al fine di garantire percorsi di formazione continua a tutto il personale, ivi compreso il personale tecnico deputato a supportare la ricerca;
- approfondire i principi fondamentali del trattamento dei dati personali nei contratti e convenzioni nell'ambito delle attività di ricerca e di terza missione nel rispetto dei principi fissati dal GDPR -Regolamento 2016/679;
- mantenere aggiornate le competenze delle figure professionali di cui al D.Lgs. n.81/2008 - Testo Unico in materia di Sicurezza;
- assicurare la formazione obbligatoria in materia di Protezione dei dati, Trasparenza e Privacy;
- potenziare la formazione e l'aggiornamento specialistico su tematiche fiscali e tributarie, sugli acquisti telematici nel MEPA e sulle convenzioni CONSIP.

Il metodo organizzativo della formazione – Rilevazione del fabbisogno

Al fine della definizione dei fabbisogni formativi, l'Ateneo individua un processo di ricognizione degli stessi attraverso l'elaborazione di un questionario on-line di rilevazione, indirizzato ai dirigenti ed ai responsabili delle posizioni organizzative per la ricognizione delle esigenze formative dell'amministrazione (ad es.: informatiche, giuridiche, amministrative ed economiche, etc.), alla luce degli obiettivi strategici e degli obblighi normativi (sicurezza, trasparenza, anticorruzione, etc.), articolate sulla base dei principali documenti di programmazione e di organizzazione dell'Amministrazione, delle indicazioni dei dirigenti e delle esigenze formative espresse dai responsabili delle strutture. Sulla scorta delle analisi dei fabbisogni formativi rilevati e, quindi, sulla scorta di possibili nuove esigenze formative, il Piano della formazione potrà essere aggiornato con la pianificazione delle specifiche attività programmabili per i singoli anni, considerando anche le priorità legate al raggiungimento degli obiettivi strategici e il *budget* disponibile, in un'ottica di ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse.

L'attività formativa è sottoposta a monitoraggio e rendicontazione attraverso l'acquisizione *ex post* dei dati dei corsi seguiti nell'anno (es: numero attività, numero dei partecipanti) e dell'analisi delle attività di formazione effettuate; tale attività consentirà di individuare *input* per l'aggiornamento dei successivi Piani della formazione. La relazione di monitoraggio sarà illustrata alla R.S.U. e alle OO.SS.

Struttura del Piano della formazione

Il sistema organizzativo della formazione è realizzato attraverso il supporto del *Settore Relazioni sindacali, organizzazione, sviluppo e formazione* (Divisione 2 - Personale tecnico amministrativo e biblioteche, Area dirigenziale delle risorse umane), che si avvale delle altre Strutture dell'Ateneo di volta in volta interessate, a seconda della materia oggetto dei corsi di formazione. Ciò nel rispetto della normativa nazionale e delle disposizioni interne di Ateneo, attraverso il coinvolgimento di soggetti interni ed esterni.

Circa il coinvolgimento di soggetti interni ci si potrà avvalere, in particolare, di docenti/tutor d'aula e *tutor on the job* in ambiti specifici di propria pertinenza. Per ciascuna iniziativa potrà essere avviata una selezione tra il personale (Docenti, Ricercatori, Dirigenti ed Elevate Professionalità), a fronte di verifica di disponibilità che preciserà contenuti specifici della docenza, durata, data e competenze necessarie per i vari corsi, con relativa costituzione di eventuale apposito albo. La prestazione in qualità di formatore potrà essere regolata e remunerata da apposite disposizioni interne.

In presenza di specifiche esigenze formative, a carattere prevalentemente tecnico o da erogarsi ad un limitato numero di discenti, si prevede di acquistare all'esterno singoli pacchetti formativi.

Le richieste espresse, preventivamente autorizzate dal Direttore Generale, sono soddisfatte compatibilmente con le priorità di interesse e le risorse disponibili in bilancio. È necessario, inoltre, che le iniziative formative risultino pertinenti alle mansioni professionali del dipendente e siano funzionali all'effettiva attività lavorativa svolta dallo stesso.

A tal proposito si rappresenta che l'Ateneo, in un'ottica di contenimento dei costi, ha provveduto a stipulare convenzione con la Ita S.r.l., società fornitrice di corsi e seminari di aggiornamento, per l'applicazione di scontistica per la partecipazione singola o collettiva ai corsi in catalogo.

Per le medesime finalità nel corso dell'anno potrebbero essere stipulate altre convenzioni con società operanti nel settore per specifiche esigenze obbligatorie di formazione continua (ad es. formazione sulla sicurezza).

L'Ateneo, inoltre, essendo consorziata con il Co.In.Fo. (Consorzio Interuniversitario per la Formazione) anche per il 2024 prevede di aderire alle Comunità professionali da questi organizzate - UniSof, UniAmm, UniR.U., UniContract, Segreterie 2.1 e Isolva, finalizzate all'assistenza e all'aggiornamento continuo su materie tecnico/amministrative proprie delle università, anche nell'ottica di scambio e di confronto tra gli operatori delle diverse amministrazioni.

In attuazione della nuova direttiva 24/03/2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione Zangrillo, in materia di formazione dei dipendenti pubblici, l'Ateneo ha provveduto ad avviare nel 2023 il 30% del personale alla fruizione dei percorsi formativi messi a disposizione in "Syllabus" - la piattaforma di formazione dedicata al capitale umano delle PA. – per lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici supportandone la crescita

professionale attraverso percorsi formativi mirati e differenziati, così da promuovere i processi di innovazione delle amministrazioni a partire dalla transizione digitale, ecologica e amministrativa.

Come da disposizione della richiamata direttiva, per l'anno 2024 l'Ateneo provvederà ad incrementare la percentuale dei dipendenti avviati alla formazione tramite il predetto portale al 55%.

Pertanto, si darà seguito al percorso formativo finalizzato alla transizione digitale, alla transizione ecologica ed alla transizione amministrativa attraverso l'utilizzo della citata Piattaforma "Syllabus" per il conseguimento dei target previsti, con previsione di implementare la formazione negli ambiti citati attraverso gli ulteriori moduli che la piattaforma metterà a disposizione degli utenti.

Inoltre, si fa menzione del progetto *PA 110 e lode* attraverso cui l'Università degli Studi "G. d'Annunzio" e il Dipartimento della Funzione Pubblica hanno sottoscritto un protocollo di intesa per favorire l'iscrizione del personale della Pubblica Amministrazione a corsi di studio di I e di II livello, nonché a master e corsi di perfezionamento o formazione, attraverso percorsi dedicati e a condizioni agevolate.

L'offerta formativa proposta dall'Ateneo risponde ad uno dei principali obiettivi del PNRR – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – per potenziare l'efficacia e l'efficienza dei servizi offerti dalla Pubblica Amministrazione attraverso il rafforzamento delle competenze del Personale a servizio del cittadino.

Formazione per il personale docente in servizio

L'Ateneo prevede la predisposizione di un questionario rivolto al personale docente e ricercatore per la rilevazione delle esigenze formative proveniente dal personale stesso, le cui risultanze saranno utilizzate per un miglioramento delle proposte formative.

L'Ateneo garantisce in vari ambiti adeguata formazione attraverso i Centri di seguito indicati, anche rivolta all'esterno:

- Centro Universitario International Center for Nonlinear Dynamics and Complex System - dal 29.04.2009 Centro Universitario International Center for Nonlinear Dynamics and Complex System;
- Centro sperimentale di comunicazione multimediale
- Centro di Ateneo "Istituto di Tecnologie Avanzate Biomediche" (ITAB)
- Centro di Studi e Tecnologie Avanzate for Advanced Studies and Technology CAST
- Centro Interuniversitario per lo Studio e la Didattica dell'Italiano e dei Dialetti (CISDID)
- CE.P.A.S.S. Centro di Ateneo per la pubblica amministrazione Silvio Spaventa
- CAMAFI (EX Cafis) - Centro di Ateneo Multidisciplinare per l'Alta Formazione degli Insegnanti e del personale della scuola.

Formazione per i neoassunti e aggiornamento professionale del PTA già in servizio

Saranno previsti specifici percorsi strutturati per i neoassunti, per permettere a detto personale di integrarsi nell'organizzazione dell'amministrazione e di ampliare le proprie conoscenze, tenendo anche conto delle esigenze specifiche delle unità organizzative di destinazione.

L'azione formativa sarà focalizzata inizialmente soprattutto sull'utilizzo dei principali prodotti software esterni in uso in Ateneo (ad es: sistema di protocollazione Titulus 5, CSA, U-Gov, U-Buy, U-Budget, Esse3, Time&work) e, successivamente, su percorsi specialistici di aggiornamento su tali prodotti nell'ambito delle conoscenze richieste.

L'aggiornamento professionale riguarderà, invece, il personale già in servizio con particolare riferimento alle novità legislative e regolamentari, anche attraverso "giornate di studio" finalizzate ad illustrare ed analizzare le principali novità su specifiche materie, in special modo su richiesta delle varie Strutture e nei diversi ambiti di interesse quali, a titolo indicativo:

- l'informatica e l'amministrazione digitale;
- il diritto amministrativo e il diritto del lavoro e più in generale il campo giuridico-amministrativo;
- la contabilità economico-patrimoniale e il bilancio delle Università;
- il controllo di gestione;
- gli appalti e il patrimonio;
- il *management* delle risorse umane e il comportamento organizzativo;
- la didattica, la ricerca e la TM;
- i concorsi pubblici;
- la gestione delle carriere del personale;
- le relazioni sindacali;
- gli archivi e le biblioteche;
- la legislazione universitaria;
- transizione digitale;
- transizione ecologica.

Nello specifico, alla luce della firma del nuovo Contratto Collettivo di comparto, l'Ateneo "G. d'Annunzio" (in qualità di università capofila) ed altre Università aderenti, ha sottoscritto con l'Aran un *Accordo di collaborazione per l'assistenza e supporto su contrattazione integrativa e uniforme applicazione dei contratti collettivi nazionali*.

Inoltre, l'Ateneo ha aderito al Protocollo di Intesa per la collaborazione amministrativa e gestionale fra le Università di Abruzzo, Marche ed Umbria (Progetto UNIHAMU) finalizzato a realizzare iniziative di collaborazione in campo amministrativo e gestionale negli ambiti di:

- ✓ gestione delle risorse umane (reclutamento, formazione, condivisione, job shadowing, condivisione di iniziative e progetti);
- ✓ sperimentazione di percorsi formativi innovativi per il miglioramento continuo dell'efficienza della P.A.;
- ✓ efficientamento delle procedure di programmazione e realizzazione/acquisizione di beni e servizi in un'ottica di collaborazione nelle fasi di programmazione ed effettuazione di procedure di evidenza pubblica.

L'Ateneo ha intenzione altresì ad organizzare *in house* eventi formativi tenuti da propri docenti su specifiche materie quali:

- ✓ Project Management;
- ✓ Rapporto di lavoro alle dipendenze della PA relativamente all'ambito normativo, contrattuale e organizzativo;
- ✓ Diritto Amministrativo - Legge 7 agosto 1990, n. 241 - Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi;
- ✓ Pari opportunità e linguaggio di genere, con particolare riferimento ai temi del linguaggio inclusivo e della lotta alle discriminazioni in ossequio al Gender Equality Plan;
- ✓ Welfare culturale – utilizzo della cultura come strumento di benessere psico-fisico e di cura;
- ✓ Sistema AVA3. A tal proposito si segnala anche che l'Università "G. d'Annunzio" è *hub* regionale per la presentazione del nuovo sistema di valutazione e in data 11.03.2024 si terrà in Ateneo una giornata formativa - a cura del Direttivo ANVUR - con la partecipazione di tutti gli Atenei abruzzesi.

Inoltre l'Ateneo si è recentemente candidato quale sede nazionale per il "Forum nazionale Comenio D&M" e ci si auspica di organizzare di n.2 eventi formativi per il personale docente e tecnico/amministrativo con la società LineAtenei per i seguenti argomenti:

- ✓ Ambito B del sistema Ava 3
- ✓ Ruolo e funzioni del manager didattico nelle strutture decentrate

Nell'anno 2024 l'Ateneo aderisce anche al "Progetto RIVA" - gestito dal Ministero della Pubblica Amministrazione - che coinvolge attivamente le amministrazioni pubbliche nella definizione ed implementazione di modelli, strumenti e metodi innovativi nella gestione strategica delle risorse umane, finalizzato alla creazione di valore pubblico.

L'Ateneo per l'anno 2024 prevede infine di aderire anche al Progetto "Procedamus", avente ad oggetto la formazione-intervento per la soluzione, nella trasversalità di metodi, di problemi comuni del personale che si occupa di dati, informazioni, documenti, trasparenza, amministrazione digitale e, soprattutto, di procedimenti amministrativi.

Ai fini sia della formazione per i neo assunti quanto per l'aggiornamento professionale del PTA già in servizio, l'Ateneo potrà avvalersi del supporto di specifiche figure interne che potranno intervenire in qualità di esperti della materia, nonché di figure previste dall'attuale legislazione come il Data Protection Officer (DPO), il Responsabile della transizione al digitale (RTD), il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) ed altri (es: Delegati del Rettore), a seconda della materia oggetto del corso.

Formazione obbligatoria per il personale tecnico-amministrativo

In tale contesto si reputano obbligatori almeno i seguenti corsi negli ambiti:

- Trasparenza dell'azione amministrativa e prevenzione della corruzione

In coerenza con quanto previsto nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT) 2023-2025, si organizzerà una formazione specifica, anche on-line, finalizzata all'approfondimento delle tematiche sulla trasparenza e delle metodologie di individuazione e ponderazione del rischio corruttivo. Tale formazione sarà curata con l'ausilio del *Settore anticorruzione, Trasparenza e Privacy* e del RPCT;

- Sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008)

Il sistema di formazione, in questo specifico ambito, prevede la partecipazione periodica a corsi tramite specifica piattaforma on-line, a cura del *Settore prevenzione e sicurezza sul lavoro*;

- Responsabilità disciplinare dei dipendenti pubblici (D. Lgs. 165/2001 e s.m.i), Privacy (obblighi del GDPR/D.lgs. 101/2018) e Cyber security (Reg. UE 2016/679) attraverso l'erogazione di corsi specifici anche in modalità e-learning, sentito l'UPD e le altre Strutture di riferimento.

- Assicurazione della Qualità

Allo scopo di garantire le competenze necessarie a tutti gli attori coinvolti dal sistema AVA (Autovalutazione, Valutazione e Accreditamento) di Ateneo, il Presidio Qualità di Ateneo (PQA), in collaborazione con il Settore di Supporto al PQA, organizzerà ciclicamente eventi di formazione/informazione sui diversi processi di AQ avviati in Ateneo finalizzati allo sviluppo delle competenze degli attori coinvolti nei processi connessi al sistema AVA/ANVUR, coinvolgendo i soggetti interessati (Direttori di Dipartimento, Presidenti di Consigli Didattici/Corsi di Studio, Gruppi AQ Didattica e Ricerca, Commissioni Paritetiche Docenti/Studenti, Personale Tecnico Amministrativo e Studenti).

Inoltre, l'introduzione del nuovo modello AVA 3 che rappresenta il passo decisivo nel percorso dell'Assicurazione della Qualità e, allo stesso tempo,

completa il mosaico del Ciclo delle Performance realizzando quell'approccio sistemico annunciato nel 2017 attraverso l'introduzione del Piano Integrato, il sistema di AQ (Assicurazione della Qualità) e il Ciclo delle Performance diventano una cosa sola perché il secondo è strumento indispensabile per la realizzazione del primo. Per questo, al fine di garantire una corretta applicazione del nuovo modello AVA 3 l'Ateneo definisce, attraverso il PQA e il Settore di riferimento, uno specifico Piano di Formazione dedicato a Docenti, Studenti e Personale TA coinvolto nei processi di AQ. La formazione sarà garantita sia internamente dal PQA che da specifici eventi organizzati con formatori esterni di alta qualificazione.

In ogni caso, nelle attività di formazione obbligatoria potranno rientrare inoltre tutte le iniziative che l'Amministrazione riterrà opportuno sostenere ai fini dell'adeguamento delle competenze professionali alle esigenze istituzionali, oltre che a specifiche norme di legge.

Altre attività formative per il personale tecnico amministrativo

In tale contesto si rimanda ai seguenti corsi organizzati da apposite strutture/organismi dell'Ateneo negli ambiti:

- Competenze Linguistiche

Il Centro Linguistico di Ateneo organizza in convenzione Corsi per l'acquisizione di certificazioni linguistiche anche per il personale tecnico/amministrativo di ateneo.

- Gender Equality Plan – Parità di genere – Benessere Lavorativo

Il Comitato unico di garanzia (C.U.G.) ed i settori della Formazione e delle Segreteria del Rettore, nell'ottica dell'attuazione dei principi contenuti nel *Gender Equality Plan*, provvedono ad organizzare corsi di formazione, incontri ed eventi per assicurare - nell'ambito di lavoro - parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione e garantire il benessere organizzativo.

- PNRR

Il programma di interventi previsti dal PNRR che coinvolge anche il settore dell'Istruzione e della Ricerca indirizza verso l'organizzazione di specifici eventi formativi che potranno essere organizzati anche con il supporto delle Strutture di Ateneo deputate all'attuazione dei progetti.

In ogni caso, nelle altre attività di formazione potranno essere inglobate tutte le iniziative che l'Amministrazione riterrà opportuno sostenere ai fini dell'adeguamento delle competenze professionali alle esigenze istituzionali, oltre che a specifiche norme di legge.

La valutazione della Formazione

Al fine di migliorare il processo valutativo delle attività formative vi è l'intento di prevedere, per i corsi gestiti all'interno dell'Ateneo, la compilazione, a cura di ogni docente e per ogni iniziativa formativa, di un questionario su aspetti relativi all'organizzazione dell'intervento, alla metodologia formativa utilizzata e al livello di competenza del docente percepita.

Si potrà prevedere, cioè, la compilazione a cura degli organizzatori del corso, con il supporto del Settore deputato alla formazione del personale, di un questionario di *Customer satisfaction* volto a rilevare il grado di soddisfazione rispetto al corso seguito o ai corsi seguiti nell'anno di riferimento con riguardo a aree/settori specifici, con indicazioni e suggerimenti sui percorsi formativi da seguire nell'anno seguente.

Budget

Il bilancio di previsione per l'anno 2024 prevede per l'attività di formazione dei dipendenti dell'Ateneo una somma pari a € **106.660,00**. Le strutture dipartimentali, in virtù della propria autonomia gestionale, possono prevedere un proprio stanziamento, favorendo l'autodeterminazione soprattutto con riferimento a specifiche materie d'interesse.

Sezione 4: Monitoraggio

4.1. Le modalità di monitoraggio verso un sistema integrato

La sfida principale posta dal PIAO alle Amministrazioni Pubbliche consta della necessaria adozione di un sistema di monitoraggio integrato, tale che riesca ad abbracciare tutti gli aspetti della pianificazione e che renda disponibili le informazioni per la rendicontazione e per gli eventuali aggiustamenti correttivi.

Il PNA 2022, deliberato da ANAC il 7 gennaio 2023, suggerisce, infatti, tra gli obiettivi strategici individuabili dalle pubbliche amministrazioni l'integrazione tra il sistema di monitoraggio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni e la digitalizzazione dell'attività di monitoraggio. Il monitoraggio integrato, si precisa, non sostituisce quello delle singole sezioni di cui il PIAO si compone.

Pertanto, di seguito verranno indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti ed i soggetti responsabili, con evidenza di strumenti, tempistiche, modalità e responsabilità, nell'intenzione di condividere il sistema di misurazione che l'Ateneo ha raffinato nel tempo e che continua, comunque, ad avere efficacia, al netto dei nuovi indirizzi operativi, come quelli previsti nel ciclo AVA3 e l'attivazione di un sistema di monitoraggio integrato e digitale.

Si segnala, infatti, che tali ultime misure innovative sono state oggetto di obiettivi di performance individuali e trasversali a dimostrazione dell'impegno profuso dall'amministrazione per il realizzare una programmazione il più possibile coordinata e volta alla condivisione degli esiti delle verifiche tra tutti i responsabili in posizione di assoluta parità tra loro. Senz'altro è stato utile in tal senso la costituzione di un Gruppo di Lavoro per la stesura del PIAO che ben può essere utilizzato anche ai fini del monitoraggio integrato per realizzare un'efficace sinergia fatta di continui confronti, aggiornamenti, scambi di buone pratiche e criticità.

Come suggerito anche dal Nucleo di Valutazione, nel corso del 2023 verrà avviato, dunque, lo studio di fattibilità per operare una analisi decisionale volta al ricorso – nei limiti delle risorse economiche a disposizione- a procedure automatizzate che consentono di costruire un monitoraggio che non si limiti solo a una forma di controllo *ex post* ma sia volto a verifiche in corso d'opera al fine di apportare misure correttive a fronte di criticità via via riscontrate, anche mediante il raccordo costruttivo e l'interazione con altri soggetti responsabili delle diverse sezioni del PIAO.

Come indicato dalle "Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e poi confluito all'art.5 del D.M. n.132/2022, **"il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo del 27 ottobre del 2009 n.150, mentre il monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene secondo le indicazioni di ANAC. Per la Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale da OIV di cui all'art.14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n.150 o dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n.267"**.

In generale, come ricordato dall'art.5 del D.M. 132/2022, un ruolo fondamentale, per il processo di monitoraggio integrato è rivestito dal Nucleo di Valutazione che attraverso raccomandazioni e suggerimenti fornisce importanti indicazioni per migliorare i processi legati al ciclo della performance e non solo. Tale ruolo cruciale all'interno dei processi di monitoraggio risulta particolarmente rafforzato anche dalla struttura di supporto messa a disposizione dall'amministrazione. Essendo, infatti, organo composto prevalentemente da soggetti esterni, il Nucleo di Valutazione per definizione non può garantire una presenza continuativa all'interno dell'ente per cui presta servizio, a fronte di un impegno che è invece sempre più gravoso. Per questa ragione la composizione di un Ufficio di servizio diventa una scelta strategica per metter in condizione il NdV di svolgere il proprio compito valutativo e contribuire in tal modo al miglioramento dell'efficacia del sistema di gestione della Performance.

Per le modalità di monitoraggio delle sottosezioni "Valore Pubblico", "Performance" e "Rischi Corruttivi e Trasparenza", si fa riferimento dunque, a quanto sopra indicato, individuando come responsabili del monitoraggio il NdV e l'RPCT, il Direttore Generale, i Dirigenti di Area, i Responsabili di Divisione e di Settore per quanto di competenza.

In particolare, per quanto attiene la misurazione del "Valore Pubblico" generato dall'Ateneo mediante le proprie azioni strategiche, essa si esplica concretamente nella misurazione dei risultati raggiunti negli ambiti istituzionali e di didattica, ricerca, terza missione e internazionalizzazione, oltre alle aree trasversali di azione amministrativa di supporto, delineati nel Piano strategico 2019/2023 -e rendicontati anche nella Relazione sulla Performance. In tale ambito si percepiscono gli effetti positivi dovuti anche alla collaborazione sinergica la componente docente e la componente tecnico amministrativa del personale di Ateneo.

Con riferimento all'integrazione del monitoraggio, si rammenta che quando vengono rendicontati i risultati della performance di struttura, ovvero degli obiettivi operativi di performance di struttura in correlazione con quelli strategici da cui discendono, l'intento è di rendere evidente il legame per la realizzazione della strategia dell'Ateneo attraverso le assegnazioni alle strutture organizzative degli obiettivi operativi, anche in relazione al raggiungimento dei *target* degli indicatori strategici. Gli indicatori strategici sono formulati in ottica di misurazione degli effetti attesi (*outcome*) e in termini di capacità di produrre Valore Pubblico per la società e per gli utenti.

Si evidenzia, poi, che con la redazione della Relazione sulla Performance (art. 10, comma 1, lett. b) d.lgs. 150/2009), l'Ateneo rendiconta a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno solare precedente a quello di rendicontazione, inserendoli nell'ampio contesto di riferimento.

Il monitoraggio della performance, sia organizzativa che individuale organizzativa, avviene in via semestrale ed è svolto dai responsabili di struttura. Ciò in attuazione di quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, annualmente aggiornato, in cui sono definite fasi e tempi di misurazione intermedia e valutazione finale. È doveroso ricordare che è ammessa l'eventuale rimodulazione semestrale degli obiettivi operativi che porta all'apertura della definizione di obiettivi, *target* e in alcuni sporadici casi alla rideterminazione dell'obiettivo stesso, fino alla drastica eliminazione, solo nel caso in cui per cause esogene non sia possibile procedere con le attività connesse. Il principale strumento per il monitoraggio della Performance di Ateneo è attualmente rappresentato dal software SPRINT che è un sistema realizzato da CINECA che consente di gestire e monitorare la performance strategica e la performance operativa con particolare rilievo sulla formulazione e monitoraggio delle attività e risultati degli indicatori strategici e organizzativi. Tale applicazione si lega al sistema di valutazione complessiva della performance del dipendente, costituita dalla dimensione strategica, organizzativa, individuale, compresa la sezione dedicata alla valutazione dei comportamenti, come definito dal SMVP. Come più volte anticipato, in una logica di proficua integrazione dei Piani, è oggetto di obiettivo di performance per il 2023 lo studio di fattibilità che orienti la scelta verso un sistema di monitoraggio integrato ed interamente digitale, che favorisca l'adozione di un sistema di indicatori integrati da rendere effettivamente operativo entro il triennio.

Per quanto, invece, riguarda l'attività di monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, si segnala che essa è svolta in ~~conformità~~ agli indirizzi forniti nel PNA 2022, e, come meglio spiegato nella sottosezione 2.3. "Rischi corruttivi e Trasparenza", nel nostro Ateneo è strutturata in un monitoraggio di primo livello (in cui sono protagonisti il Direttore Generale, i Dirigenti di Area, i Responsabili di Divisione e di Settore per quanto di competenza), ed un monitoraggio di secondo livello ad opera del RPCT.

La gestione e l'organizzazione del capitale umano vengono, invece, costantemente monitorati, con il supporto della piattaforma PROPER, tramite il piano di programmazione del fabbisogno del personale ed il suo aggiornamento. Ai fini della programmazione triennale del personale lo strumento principale di monitoraggio è, infatti, rappresentato dal portale ministeriale PROPER, che consente la programmazione del fabbisogno di personale, la verifica delle spese di personale, dell'indebitamento, della sostenibilità economico finanziaria, la numerosità e il turn-over del personale universitario nel rispetto dei vincoli normativi in vigore.

Le fasi di programmazione e rimodulazione dei Punti organico, verifica delle cessazioni e imputazione delle assunzioni sono solo alcuni dei processi richiesti da PROPER, (altri riguardano i dati del trattamento accessorio, dati contabili etc...), attraverso cui si esplica un'attività di monitoraggio mirata, in relazione ai vincoli normativi in vigore, in materia di programmazione per l'assunzione di personale con rapporto a tempo ~~indeterminato~~

Inoltre, la pubblicazione del Piano di programmazione del fabbisogno del personale sulla piattaforma SICO del MEF, entro 30 giorni dall'approvazione, rendendo il documento consultabile da tutti gli stakeholders, rappresenta, un' importante strumento *accountability*.

Infine, organi imprescindibili per il monitoraggio della sostenibilità economico-patrimoniale delle spese inerenti la dotazione organica del personale docente e tecnico-amministrativo sono il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio dei Revisori dei Conti. Il Consiglio di Amministrazione ha funzioni di indirizzo strategico, programmazione e controllo delle attività relative alla gestione amministrativa, finanziaria e patrimoniale dell'Università. In particolare, il Consiglio, come indicato nello Statuto di Ateneo all'art.27, comma 2,lett.e)" *delibera in ordine al reclutamento del personale tecnico-amministrativo, in conformità con la programmazione triennale e con le esigenze di servizio* lett. l) *approva, previo parere obbligatorio del Senato Accademico, le richieste di posti e le proposte di chiamata da parte dei Dipartimenti, dei professori di ruolo, ex art. 18 della l. n. 240 del 2010 e dei ricercatori a tempo determinato, ex art. 24 della l. n. 240 del 2010, con riferimento ai profili di sostenibilità finanziaria e di coerenza con la programmazione di Ateneo, sentito il Nucleo di Valutazione"*.

In generale, invece, il Collegio dei Revisori dei Conti, esamina il bilancio di previsione, le relative variazioni ed il conto consuntivo, redigendo apposite relazioni, verifica la regolarità della gestione contabile, finanziaria, economica e patrimoniale, della tenuta dei libri e delle scritture contabili, nonché la corrispondenza del rendiconto alle risultanze delle medesime scritture contabili; effettua verifiche di cassa e sull'esistenza dei valori e dei titoli in proprietà, deposito, cauzione o custodia; infine, formula pareri preventivi, a richiesta degli organi di governo di Ateneo, del Rettore, ovvero del Direttore Generale su contratti e su convenzioni.

L'Università degli Studi "G. d'Annunzio" riconoscendo l'importanza strategica della partecipazione sinergica dei portatori di interesse, ha avviato un percorso di valutazione partecipativa che si traduce nell'obiettivo di migliorare il processo di valutazione, anche tramite strumenti atti a favorire la collaborazione e sviluppare ulteriormente la cultura della valutazione. Sul piano valutativo, infatti, si fa sempre più preponderante il necessario *report* di cittadini e utenti, che diventano tra i soggetti protagonisti della valutazione. La *customer satisfaction*, già ampiamente diffusa tra gli atenei italiani, non deve essere intesa come lo strumento esclusivo di rilevazione dell'opinione degli utenti, ma al contrario le amministrazioni, su incalz del Nucleo di Valutazione, sono invitate a differenziare i metodologie gli strumenti di rilevazione utilizzati, in una prospettiva ciclica. L'ascolto degli stakeholder (quindi non solo gli studenti) può essere arricchito a fasi alterne per tipo di destinatario (imprenditori, pubbliche amministrazioni, associazioni del territorio, coerentemente con le scelte strategiche dell'Ateneo) o per metodo (indagini esplorative con interviste in profondità e focus group alternate a rilevazioni campionarie mediante questionari). Si evidenzia infine che per verificare il raggiungimento di alcuni degli obiettivi strategici legati alle Aree di intervento Strategiche trasversali sono utilizzati i risultati

delle indagini di *customer satisfaction* erogate nell'ambito del Progetto Good Practice, relativi a specifici servizi.

L'ANVUR intende, inoltre, sostenere e monitorare, di concerto con i NdV, la sperimentazione di una pluralità di esercizi valutativi finalizzati all'ascolto degli utenti (esterni e interni – ivi compreso il personale docente e tecnico – amministrativo), al fine di valutare le performance organizzative programmate e di individuare i fattori di cambiamento, in un'ottica di miglioramento continuo.

L'Università degli Studi "G. d'Annunzio" adotta, in tal senso, un sistema di Assicurazione di Qualità (AQ) che basa i suoi principi ispiratori sull'approccio proposto nel modello europeo di AQ, recepito dall'ANVUR (*Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area 2015 - ESG 2015*), nel quale si valorizza la centralità dello studente nei processi di apprendimento e la complementarietà tra ricerca e formazione. Tale processo di gestione del sistema di AQ della Didattica, della Ricerca e della Terza Missione, è implementato prioritariamente attraverso l'organizzazione, la verifica e il miglioramento dei processi AVA.

Come sopra meglio spiegato al paragrafo 2.1.2., e come già anticipato in sede di introduzione, il PIAO 2023-2025, ha carattere spiccatamente "transitorio" alla luce dell'insediamento di una nuova *governance* nel corso del 2023. Ciononostante, si propone di delineare obiettivi strategici che possano costituire le basi del futuro sessennio rettorale. Tuttavia, il carattere "transitorio" è supportato anche dalla recente pubblicazione del nuovo modello di accreditamento delle università AVA3, approvato l'8 settembre 2022 da parte del Consiglio direttivo ANVUR e modificato, da ultimo, con Delibera del Consiglio Direttivo n. 26 del 13 febbraio 2023, nel quale la maggiore integrazione tra assicurazione della qualità e gestione della performance comporta necessariamente un riesame significativo dei processi di pianificazione e controllo dell'Ateneo, che non potrà che consolidarsi nel prossimo ciclo di pianificazione.

In ogni caso, il Presidio di qualità di Ateneo anche nel nuovo ciclo continuerà a promuovere la cultura della qualità con azioni di consulenza agli organi di governo sulle tematiche di AQ, di sorveglianza e monitoraggio dei correlativi processi, di supporto al miglioramento continuo della qualità e al funzionamento delle strutture di Ateneo incaricate delle corrispondenti gestioni. Coerentemente a tale sistema, l'Ateneo aderisce ad un insieme di principi a cui tutti gli attori coinvolti a diverso titolo e responsabilità dovranno attenersi:

- principio di trasparenza e circolarità dei processi di qualità in un'ottica di autovalutazione: obiettivi, responsabilità, verifiche, risposte;
- principio di continuità del processo di miglioramento;
- principio di responsabilità nei confronti dei portatori di interesse, interni ed esterni, a partire dagli studenti.

Nello svolgimento dei suoi compiti di monitoraggio, il PQA interloquisce costantemente con gli organi di governo e con le strutture della didattica e della ricerca, consentendo un adeguato flusso informativo aumentando la consapevolezza degli interlocutori di Ateneo. Anche il Presidio di Qualità ha un Ufficio a suo supporto che ne rafforza e coordina l'attività.

Inoltre, recenti disposizioni normative hanno offerto alle pubbliche amministrazioni un indirizzo comune di misurazione basato su indicatori uniformi, in particolare con riferimento alla circolare n. 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica sulla verifica di indicatori comuni, e in particolare agli atenei italiani, sive il D.M. 1154/2021. La Circolare n. 2 sugli indicatori comuni relativi alle funzioni di supporto svolte dalle pubbliche amministrazioni, adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione il 30 dicembre 2019, ha reso opportuno rendicontare i risultati annuali degli indicatori ministeriali in cui sono stati abbinati agli indicatori gli obiettivi operativi di performance 2022 che contribuiscono all'applicazione degli indirizzi strategici correlati alle singole tematiche.

Di contro, il Decreto autovalutazione, valutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio di ottobre 2021 (D.M. 1154/2021) introduce un insieme di indicatori ai fini dell'accREDITamento e valutazione periodica, in riferimento ai seguenti punti di attenzione: A. Strategia, pianificazione e organizzazione; B. Gestione delle risorse; C. Assicurazione della qualità; D. Qualità della didattica e dei servizi agli studenti; E. Qualità della Ricerca e della Terza Missione/Impatto sociale. Gli indicatori di tali ambiti di valutazione, che coprono i principali aspetti del sistema Ateneo, possono essere eletti decisamente quali semafori di monitoraggio del valore pubblico.

L'Ateneo intende, pertanto, monitorare periodicamente i 32 indicatori citati nel Decreto Ministeriale.

Si specifica, inoltre, che l'analisi del contesto in cui sviluppa l'efficacia dell'azione amministrativa dell'Università "G. d'Annunzio" è indirizzata a valutare i punti di forza (*Strengths*) e di debolezza (*Weaknesses*) dell'Ateneo, nonché le opportunità (*Opportunities*) e le minacce (*Threats*) derivanti dall'esterno: in sostanza, essa mira a fornire una visione integrata della situazione in cui l'amministrazione andrà ad operare e a definire gli obiettivi strategici e le azioni da attuare per il loro raggiungimento.

Proprio questa attività di analisi, ispirata ad un opportuno senso di pragmatismo, ha condotto gli organi dell'Ateneo a valutare l'opportunità di stilare un piano strategico nel medio-lungo periodo, che si estenda secondo uno spazio temporale abbastanza congruo da permettere il monitoraggio in itinere delle azioni intraprese. Dunque, la scelta dell'orizzonte temporale di durata quinquennale è da ritenersi opportunamente collegata ad obiettivi realistici e pienamente misurabili.

Tenendo conto delle informazioni emerse dall'analisi SWOT e delle linee di indirizzo ministeriali in merito all'programmazione, valutazione e assicurazione della qualità, sono stati identificati obiettivi strategici e politiche a sostegno della qualità e sviluppo della didattica. A tal proposito,



sono state avviate diverse azioni, tra le quali la creazione di un applicativo di monitoraggio permanente, che permetta di verificare i risultati di apprendimento degli studenti attraverso il superamento degli esami e il raggiungimento dei CFU previsti e di programmare congrui e mirati interventi di affiancamento tutoriale a sostegno degli studenti che ne abbisognino.

In tale prospettiva, si intendono inoltre avviare il monitoraggio degli esiti di spendibilità occupazionale dei titoli conseguiti nei due anni successivi alla conclusione del percorso di studio e lo svolgimento di corsi seminariali di supporto agli studenti che aspirino al primo accesso nel mondo del lavoro (ad es. corsi di autopresentazione e di scrittura CV).

L'Ateneo si impegnerà inoltre all'adeguamento dei Corsi di dottorato alle più recenti strategie nazionali (PNR, Dottorati innovativi, *Contamination lab*, Industria 4.0), perseguendo obiettivi di miglioramento della produzione scientifica dei dottorandi, di stimolo alla multidisciplinarietà ed alla intersettorialità, di internazionalizzazione e di interazione con il mondo produttivo. Secondo un efficace approccio Plan-Do-Check-Act (PDCA) saranno in particolare intraprese l'adozione di adeguate politiche di gestione e monitoraggio dei Corsi di dottorato di ricerca, con particolare riguardo alla qualificazione e alla produzione scientifica dei docenti del Collegio e alla produttività degli studenti di dottorato, anche tramite l'introduzione di premialità ai migliori dottorandi.