



A.D. 1308
unipg

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI PERUGIA



Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

2023-2025

Direzione generale

Area Supporto programmazione strategica e operativa,
Organi Collegiali e Qualità

Ufficio supporto programmazione strategica e operativa, trasparenza,
accreditamento e certificazione ISO di Ateneo

Sommario

PREMESSA	2
SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	3
SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	13
Sottosezione di programmazione Valore pubblico	13
Sottosezione di programmazione Performance	18
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	19
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	37
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	37
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	40
Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale	45
Sottosezione di programmazione Razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali anche informatiche	45
SEZIONE 4 MONITORAGGIO	46

Allegati

1 - Obiettivi strategici

2 - Obiettivi operativi 2023

3 - Programmazione delle misure di prevenzione della corruzione per l'anno 2023

4 - Obblighi di pubblicazione

5 - Piano triennale di fabbisogno del personale docente e del personale dirigente, tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL 2023-2025

6 - Piano di formazione del personale

7 - Piano Triennale 2023-2025 per l'individuazione di misure finalizzate alla razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, delle autovetture di servizio, dei beni immobili” ai sensi della Legge 24 dicembre 2007, n. 244 (art. 2, commi 594 e 595)

PREMESSA

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le Pubbliche Amministrazioni adottino annualmente un "Piano Integrato di Attività ed Organizzazione" (PIAO) al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Ha l'obiettivo di assorbire e razionalizzare la disciplina di molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni pubbliche, richiamati nella tabella sottostante:

Piani assorbiti dal PIAO
Piano triennale dei fabbisogni di personale docente e tecnico-amministrativo, bibliotecario e CEL
Piano triennale della formazione
Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza
Piano integrato della performance
Piano organizzativo del lavoro agile
Piano triennale di azioni positive
Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche

Tabella 1 – Piani assorbiti dal PIAO

Secondo la previsione normativa sopra citata, il Piano Integrato di attività e organizzazione, avente durata triennale con aggiornamento annuale, definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Mira a definire, monitorare e misurare il "Valore Pubblico" creato dall'Ateneo nella realizzazione delle sue missioni garantendo al contempo la salute delle risorse sia umane che economiche.

Ai fine del coordinamento delle diverse sezioni del PIAO di cui sopra l'Ateneo, con D.R. n. 2669 del 26.9.2022, ha istituito una **Cabina di regia del PIAO**, avente il compito di curare la programmazione ed il monitoraggio integrati delle diverse sezioni del PIAO.

Il presente documento tiene conto inoltre dei seguenti riferimenti normativi ed atti di indirizzo:

- DM 30 giugno 2022, n. 132 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze avente ad oggetto "*Regolamento recante definizione*

del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione” volto a definire struttura e contenuti del PIAO, accompagnato da uno schema di piano tipo e da istruzioni operative per la sua compilazione;

- DPR 24 giugno 2022, n. 81 avente ad oggetto “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione” diretto ad abrogare i riferimenti normativi dei documenti programmatici che sono assorbiti nel PIAO;
- circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2 del 11.10.2022 recante “Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all’art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80”;
- Piani Nazionali Anticorruzione ANAC anni 2019 e 2022;
- Nuovo Modello di accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari, c.d. AVA3, approvato dal Consiglio Direttivo dell’ANVUR con delibera n. 183 dell’8 settembre 2022.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PERUGIA	
Indirizzo	Piazza dell’Università, 1 - 06123 - PERUGIA
Pec	protocollo@cert.unipg.it
P.Iva e CF	00448820548
Sito web	www.unipg.it

Tabella 2 - Scheda anagrafica dell’Università

Organigramma di Ateneo

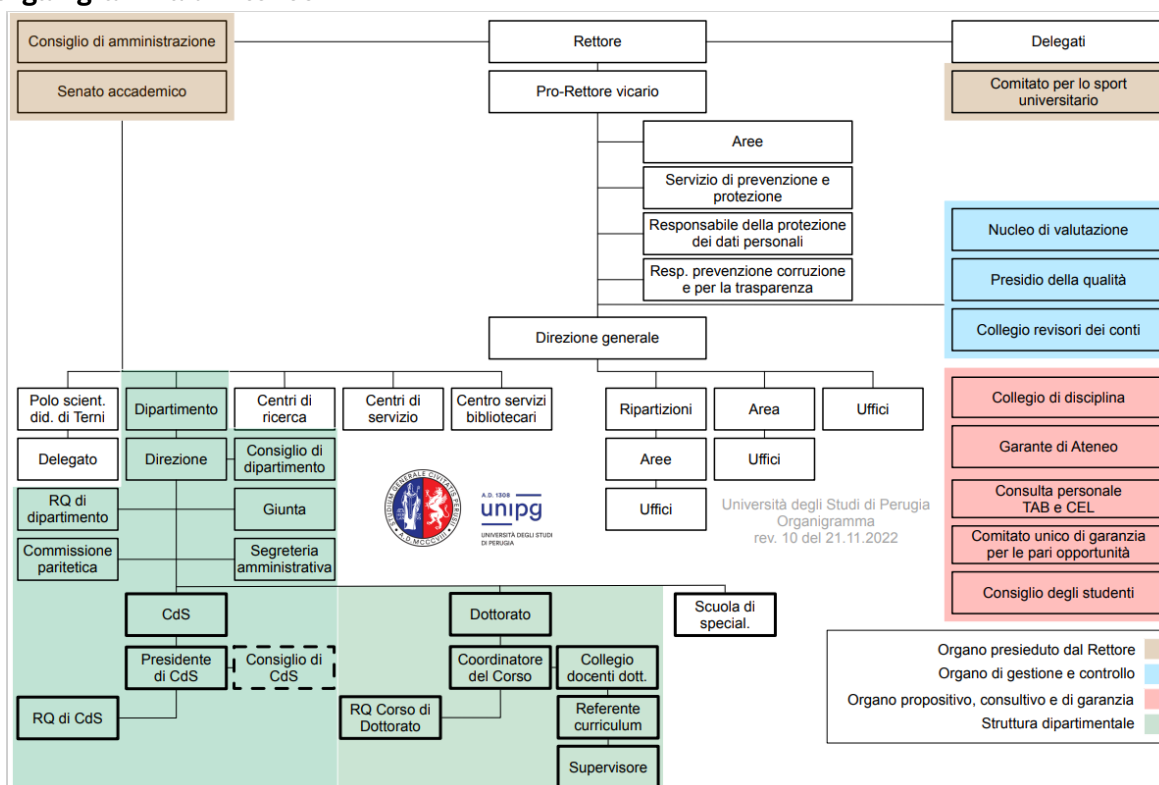


Figura 1 – Organigramma di Ateneo

Organizzazione dell'Ateneo

Amministrazione centrale:

- Rettorato
- Direzione Generale
- Ripartizione Legale
- Ripartizione del Personale
- Ripartizione Didattica
- Ripartizione Economico Gestionale
- Ripartizione Programmazione Finanziaria e Bilancio
- Ripartizione Ricerca
- Ripartizione Sistema Informativo di Ateneo
- Ripartizione Tecnica

Dipartimenti (14):

- Chimica, Biologia E Biotecnologie
- Economia
- Filosofia, Scienze Sociali, Umane E Della Formazione
- Fisica E Geologia
- Giurisprudenza
- Ingegneria
- Ingegneria Civile Ed Ambientale
- Lettere - Lingue, Letterature E Civiltà Antiche E Moderne
- Matematica E Informatica
- Medicina E Chirurgia
- Medicina Veterinaria
- Scienze Agrarie, Alimentari Ed Ambientali
- Scienze Farmaceutiche
- Scienze Politiche

Centri di Servizio (7):

- Centro dei Servizi Bibliotecari
- Centro di Ateneo per i Musei Scientifici
- Centro di servizi per la ricerca pre-clinica
- Centro Linguistico di Ateneo
- Centro Universitario di Microscopia Elettronica
- Polo scientifico didattico di Terni
- Centro di Ateneo per la Formazione dei docenti - C.A.F.Do.

Centri di Eccellenza (2):

- Centro di Eccellenza Materiali Innovativi Nanostrutturali per Applicazioni Chimiche, Fisiche e Biomediche
- Centro di Eccellenza Tecnologie Scientifiche Innovative Applicate alla Ricerca Archeologica e Storico-Artistica

Centri di Ricerca (18):

- Centro Biotecnologico Internazionale di Ricerca Traslazionale ad indirizzo Endocrino, Metabolico ed Embrio-Riproduttivo (CIRTEMER)
- Centro di Ricerca "Diritti e Scienza"
- Centro di Ricerca Clinica e Traslazionale - CERICLET
- Centro di Ricerca Sperimentale per la Promozione della salute e l'Educazione Sanitaria dell'Università degli Studi di Perugia (CeSPES)
- Centro di Simulazione Medica Avanzata (C.S.M.A.)
- Centro Internazionale di Ricerche e Studi eurasiatici (C.I.R.S.Eu.)
- Centro Universitario di Ricerca sulla Genomica Funzionale (C.U.R.Ge.F.)
- Centro di Ricerca in Sicurezza Umana (C.Ri.S.U.)
- Centro di Ricerca sul Dolore Animale (Ce.Ri.D.A.)
- Centro di Ricerca Accademia Romanistica Costantiniana
- Centro di Ricerca di Medicina Perinatale e della Riproduzione
- Centro di Ricerca Interdipartimentale "Lamberto Cesari"
- Centro di Ricerca per gli studi della Spiritualità Medievale
- Centro di Ricerca per gli Studi giuridici sui diritti dei consumatori

<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Centro di Ricerca per l'Eccellenza della Birra (CERB)</u> ➤ <u>Centro di Ricerca sul Cavallo Sportivo (C.R.C.S.)</u> ➤ <u>Centro Universitario di Ricerca Interdipartimentale sull'Attività Motoria (C.U.R.I.A.Mo)</u> ➤ Centro di Ricerca Legalità e Partecipazione – LEPA
<p>Centri Interuniversitari con sede amministrativa (4):</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Centro Interuniversitario di Ricerca "Human Impact Research"</u> ➤ <u>Centro Interuniversitario di Ricerca sull'Inquinamento e sull'Ambiente "Mauro Felli" (C.I.R.I.A.F.)</u> ➤ <u>Centro Interuniversitario di Studi Francescani</u> ➤ <u>Centro Interuniversitario per l'Ambiente</u>

Tabella 3 – Strutture di Ateneo

Storia dell'Ateneo

L'Università degli Studi di Perugia fu ufficialmente fondata nel 1308 con la bolla Super Specula dal papa Clemente V, che concesse allo Studium perugino la facoltà di "leggere" generaliter, cioè ufficialmente per tutta l'umanità, impartendo una dottrina di valore universale. L'Università di Perugia era finalmente nata e la sua ascesa è subito rapida. La bolla, concessa dal papa Clemente V l'8 settembre 1308, è considerata, quindi, l'atto di nascita ufficiale dell'Università di Perugia. Costituisce il coronamento di un'aspirazione che la città coltivava da tempo: dotarsi di uno Studio universitario capace di gareggiare con quelli famosi di Bologna e di Padova. Il privilegio di Clemente V è completato, poi, da quelli di Giovanni XXII, che elargiscono allo Studio perugino la facoltà di concedere i gradi dottorali in Diritto civile e canonico (1318) e poi nella Medicina e nelle Arti (1321). Il formale riconoscimento imperiale, infine, giunse nel 1355, quando Carlo IV, disceso a Roma per cingere la corona dell'Impero, il 19 maggio conferì alla città due diplomi: il primo per accordarle in perpetuo lo Studio Generale; il secondo per garantire a tutti libero accesso dalle più lontane regioni e libero ritorno dallo Studio, con immunità da ogni rappresaglia, dazio e imposta. La storia della conservazione di questi documenti mostra il legame, fortissimo, che stringeva la società e le istituzioni cittadine alla loro Università: per molto tempo la bolla di fondazione, insieme al diploma di Carlo IV e ad altri privilegi giudicati fondamentali per la città, rimase collocata in una piccola cassa di cipresso, murata nella facciata del Palazzo dei Priori, là dove è ancora visibile una piccola lapide con l'iscrizione: "A.D. MCCCLV - Carolus imperator, Perusini status amator, has gratias egit, quas lapis iste tegit".

L'Università degli Studi di Perugia oggi

Forte di questa tradizione secolare e di un impegno sempre rivolto al futuro, l'Ateneo rappresenta il luogo ideale per i giovani che affrontano gli studi universitari, sia per l'autorevolezza scientifica dei suoi docenti e ricercatori, sia per le numerose e moderne strutture di supporto alla didattica, che viene svolta, oltre che a Perugia, anche nelle città di Assisi, Foligno, Narni e presso il Polo scientifico didattico di Terni. I Dipartimenti attivi sono quattordici: Dipartimenti di Chimica, biologia e biotecnologie, di Economia, di Filosofia, scienze sociali, umane e della formazione, di Fisica e geologia, di Giurisprudenza, di Ingegneria, di Ingegneria civile ed ambientale, di Lettere - lingue, letterature e civiltà antiche e moderne, di Matematica e informatica, di Medicina e chirurgia, di Medicina veterinaria, di Scienze agrarie, alimentari ed ambientali, di Scienze farmaceutiche e, infine, di Scienze politiche. Essi svolgono una intensa attività scientifica e didattica, all'interno di una consolidata prospettiva di rapporti internazionali con istituzioni universitarie, di cultura e alta formazione europee, americane, giapponesi, cinesi e indiane. Attraverso organici programmi di scambio e convenzioni, inoltre, l'Università degli Studi di Perugia incoraggia e favorisce la mobilità studentesca, sia in ingresso che in uscita, con le più prestigiose Università straniere.

La collocazione dell'Ateneo in una città ricca di arte e di cultura quale è Perugia, consente agli studenti un agevole inserimento nella realtà locale, anche grazie alle azioni svolte dall'Ateneo al

fine di assicurare loro servizi essenziali quali l'assistenza medica in regime convenzionale con il Sistema sanitario nazionale o la disponibilità di aule studio con ampi orari di apertura, e di favorire l'acquisizione, a tariffe scontate, di un'ampia gamma di prodotti e servizi: dai trasporti pubblici al reperimento di un alloggio sicuro e certificato, fino alla pratica degli sport, grazie anche alla collaborazione con il Centro universitario Sportivo.

Per un maggiore approfondimento della storia dell'Università degli Studi di Perugia si rinvia al link <https://www.unipg.it/ateneo/storia>.

Informazioni di contesto interno

Didattica

Per l'anno accademico 2022-2023 l'Ateneo propone 42 corsi di laurea triennali, 44 corsi di laurea magistrale e 8 corsi di laurea a ciclo unico, 12 Master, 31 scuole di Specializzazione e 21 corsi di Dottorato di ricerca, i quali rappresentano la ricca offerta formativa garantita dai 14 Dipartimenti, presenti nelle diverse sedi del territorio umbro (Perugia, Terni, Assisi, Castiglione del Lago, Gubbio, Foligno, Narni).

In particolare, due sono le novità proposte per tale anno nella sede di Perugia, frutto di un confronto diretto con le imprese del territorio e le loro associazioni di riferimento, per formare figure professionali sempre più richieste dal mondo del lavoro: laurea triennale in "Engineering Management" del Dipartimento di Ingegneria e laurea triennale professionalizzante in "Tecniche digitali per la gestione sostenibile delle costruzioni, dell'ambiente e del territorio" promossa dal Dipartimento di Ingegneria Civile ed Ambientale per raccogliere l'esigenza di ridurre lo skill-mismatch e ampliare la formazione del neodiplomato geometra.

Per l'a.a. 2023-2024 l'Università degli Studi di Perugia, anche in continuità con gli indirizzi strategici delineati per il precedente a.a. 2022-23, intende dedicare particolare attenzione ai seguenti aspetti legati alla didattica:

1. completare l'offerta formativa su ambiti disciplinari per i quali esiste una manifesta esigenza formativa da parte del mondo del lavoro;
2. attivare nuovi corsi di laurea professionalizzanti che rinforzino la collaborazione con il mondo del lavoro e che potenzino le opportunità lavorative dei giovani laureati;
3. incrementare il numero dei percorsi internazionali - inclusi i tirocini, le permanenze all'estero e il rilascio di doppi titoli - nonché sviluppare collaborazioni con altri Atenei - italiani ed esteri - per la progettazione di percorsi didattici finalizzati al rilascio di titoli congiunti;
4. rafforzare le competenze linguistiche degli studenti;
5. conservare il carattere generalista e implementare la multidisciplinarietà.

In tale ambito, l'Ateneo ha proposto l'istituzione del CdS interateneo con l'Università per Stranieri di Perugia "LM-76 Management e cultura italiana del cibo" e del CdS a orientamento professionale "L-P03 Programmazione e gestione di sistemi informatici".

PRO3

L'Ateneo, nell'ambito della programmazione triennale PRO3 2021-2023, ha adottato il Programma di Ateneo "Scale Up - **S**viluppare e **C**onsolidare l'**A**pertura internazionale e **le** **E**ccellenze della ricerca dell'**U**niversità degli Studi di **P**erugia" (approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28/07/2021 previo parere favorevole del Senato Accademico reso in data 27/07/2021 e consultabile al link <https://www.unipg.it/files/pagine/1321/rimodulazione---pro3-2021-2023-per-pubbl.pdf>) che si propone di promuovere, sviluppare e consolidare ulteriormente le attività di cooperazione dell'Ateneo a livello internazionale, sia in *incoming* che in *outgoing*, nell'ambito del processo già avviato grazie alla precedente programmazione triennale 2019-2021, nonché di facilitare il collegamento tra ricerca e società in tutti i potenziali ambiti di interesse, al fine di valorizzare il contributo dato dalle attività di ricerca alla competitività del paese.

In particolare, si segnalano i seguenti interventi proposti nel progetto Scale Up per quanto attiene alla Didattica:

- per l'ambito di intervento B) Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del Paese – punto 4 Qualificazione dell'offerta formativa e delle politiche per l'innovazione in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo, ivi inclusi lo sviluppo delle Lauree Professionalizzanti e l'acquisizione di competenze per l'imprenditorialità, sono stati fissati i seguenti obiettivi per l'anno 2023:

- 1) Istituire n. 1 Corso di Laurea ad orientamento professionale.

- per l'ambito di intervento D) Essere protagonisti di una dimensione internazionale – punto 2 Corsi di studio internazionali, sono stati fissati i seguenti obiettivi per l'anno 2023:

- 1) Incremento dei Corsi di Laurea internazionali,

- 2) Potenziamento/ aggiornamento delle competenze linguistiche dei docenti, del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario,

- 3) Sviluppo del sistema di premialità per i corsi internazionali;

- per l'ambito di intervento D) Essere protagonisti di una dimensione internazionale – punto 3 Attrazione di studenti internazionali e attività di internazionalizzazione domestica, sono stati fissati i seguenti obiettivi per l'anno 2023:

- 1) Attuazione del sistema di premialità,

- 2) Ulteriore incremento degli insegnamenti erogati in lingua inglese in modo tale da aumentare di circa il 30 % il valore iniziale dell'indicatore

PNRR

Attesa l'immediatezza di impatto che caratterizza, per le note ragioni di attuale politica economica europea, le strategie attuative del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, ovvero la cosiddetta "immediata cantierabilità", l'Ateneo nel 2022 ha inteso promuovere tutti quei progetti nei quali l'Ateneo stesso potesse assicurare questo vincolo, consolidando la presenza in uno Spoke del Centro per l'Innovazione "Agritech", con l'obiettivo di favorire l'adattamento ai cambiamenti climatici e la riduzione dell'impatto ambientale dell'agrifood, per il tramite del Dipartimento di Scienze Agrarie, alimentari ed ambientali e il Dipartimento di Ingegneria; nonché in qualità di Spoke leader in ben due Spoke, oltre a varie affiliazioni, nell'ambito dell'Ecosistema per l'Innovazione "Vitality" dedicati ai biomateriali, a Terni, e nanomateriali, a Nocera Umbria, selezionato tra gli 11 Ecosistemi di innovazione selezionati dal MUR a livello nazionale- Altre partecipazioni che si possono peraltro del tutto legittimamente a progetti IS riguardano i partenariati - di cui al Fondo di Coesione dedicato alle Regioni del Cratere del Terremoto - che impegnano risorse del Fondo complementare al PNRR finalizzate alla creazione di Centri di Ricerca e Sviluppo immediatamente operativi per il rilancio delle regioni colpite dal sisma del 2016 (Abruzzo, Marche, Umbria, Lazio).

L'Ateneo è altresì coinvolto nel progetto *SUS-MIRRI*, rivolto a consolidare e valorizzare la biodiversità microbica, a cui partecipa tramite la collezione dei lieviti industriali del Dipartimento di Scienze Agrarie, Alimentari e Ambientali. Il progetto *ETIC- Einstein Telescope Infrastructure Consortium* - vede come capofila l'INFN e ha l'obiettivo di realizzare a Perugia un laboratorio internazionale CAOS-Centro per Applicazioni sulle Onde Gravitazionali e la Sismologia, in cui convergeranno le competenze e le ricerche sviluppate nei vari laboratori nazionali ed internazionali per la rilevazione delle onde gravitazionali e sviluppare nuove tecnologie, ad esempio, l'early warning dei terremoti. Infine, l'Ateneo è soggetto attuatore esterno al progetto HEHS - High Efficiency Hydrogen Storage per sperimentare tecnologie innovative allo stoccaggio di idrogeno e cercare di identificare specifiche soluzioni tecnologiche per il suo trasporto e la sua distribuzione. Con riferimento ai progetti ammessi a finanziamento sul PNC (Piano Nazionale Complementare al PNRR) sono stati previsti Centri di Ricerca e di innovazione nelle regioni del cratere del sisma 2016 e ammessi a finanziamento: il "Centro di ricerca e trasferimento tecnologico per la digitalizzazione", presso la sede di Spoleto; il "Centro internazionale per la ricerca sulle Scienze e Tecniche della Ricostruzione fisica, economica e sociale - STRIC" presso la sede di Camerino; il "Centro Umbro di Ricerca e Innovazione - CURI"; nonché il "Distretto tecnologico Umbria Materials TECHNOLOGY district - UmbriaTECH".

Ricerca e Terza Missione

Le politiche gestionali in materia di Ricerca e Terza Missione, muovendo dall'impianto strategico del Manifesto Ricerca e Terza Missione (<https://www.unipg.it/ricerca/strategie-di-ateneo>), hanno perseguito gli obiettivi declinati nei documenti di programmazione strategico-gestionale adottati dall'Ateneo. Di seguito vengono sinteticamente descritte le relative azioni attuative.

Per quanto attiene al settore "Ricerca" i piani attuativi legati alle previsioni politico-strategiche di cui al Manifesto hanno perseguito obiettivi miranti alla creazione e al rafforzamento dei network interni di ricerca e alla condivisione dei patrimoni infrastrutturali, nonché alla sperimentazione di nuovi modelli di supporto alle attività dei ricercatori dell'Ateneo.

- Piano delle Azioni collaborative e trasversali di Ateneo

Sono stati individuati Progetti di ricerca di taglio multidisciplinare" ancorati alle 18 tematiche individuate come Work Package. Il raccordo tra gli Organi di Governo e l'attuazione affidata agli attori del Piano è affidato agli Osservatori Ricerca e Terza Missione, coordinati dai Delegati dei settori di interesse.

- C-Labs

Con riferimento ai Common Laboratories, nell'intento di condivisione e di comunanza non solo delle risorse intangibili che risiedono nel "sapere scientifico" ma anche del patrimonio infrastrutturale costituito dall'insieme dei laboratori, fisici e virtuali, delle principali strumentazioni scientifiche, di risorse basate sulla conoscenza come raccolte, archivi o database, e-infrastrutture, come sistemi informatici e network di comunicazione e ogni altra facility condivisibile, sono state stanziare risorse per finanziare i primi tre C-Labs individuati dagli Organi di Governo per sperimentare questo nuovo modello organizzativo che trova le sue basi strategiche nel Manifesto.

- FUN Projects – Reclutamento di Project Manager di prossimità e di specificità

Il settore "Terza Missione" ha visto concentrare maggiormente le azioni gestionali nei percorsi di tutela dei risultati della ricerca, nella valorizzazione e nello sharing del know-how generato dalle attività – ad alto T.R.L. (Technology Readiness Level) o comunque ad alto potenziale applicativo – dei ricercatori dell'Ateneo.

Internazionalizzazione

L'Ateneo è fortemente impegnato nell'internazionalizzazione, attraverso azioni che favoriscano la creazione e il mantenimento dei rapporti internazionali, in particolare mediante le attività legate alla mobilità studentesca (sia in entrata che in uscita), la mobilità del personale, dei docenti e dei ricercatori. Nell'anno accademico 2021-2022 sono stati stipulati 447 accordi Erasmus con 3 continenti interessati e 41 paesi coinvolti; 183 accordi di cooperazione internazionale con 5 continenti interessati e 34 paesi coinvolti; nonché 40 accordi stipulati con doppio titolo coinvolgenti 24 CdS.

Portatori di interesse

L'Università considera come parti interessate al successo delle proprie attività tutti coloro che sono direttamente o indirettamente influenzati dai risultati delle attività svolte dall'Università stessa.

Rispetto all'ambiente interno all'Ateneo le PI di riferimento sono:

- Studenti iscritti;
- Rappresentanze degli studenti;
- Docenti;
- Personale tecnico - amministrativo – bibliotecario e CEL;
- Dirigenza;
- Altro personale non strutturato;
- OO.SS dell'Ateneo;
- Altre rappresentanze interne.

Rispetto all'esterno dell'Ateneo le PI Esterne sono:

- Mondo della formazione e della cultura;

- Adisu;
- Azienda Ospedaliera di Perugia;
- Azienda Ospedaliera di Terni;
- Fornitori;
- Famiglie degli studenti;
- Enti di ricerca regionali;
- Studenti delle scuole superiori;
- Scuole;
- Enti di formazione professionale;
- Mondo delle pubbliche amministrazioni;
- Tutti i Comuni dell'Umbria;
- Altri Enti locali;
- Camera di Commercio;
- Mondo delle imprese e del lavoro;
- OO.SS dei lavoratori;
- Organizzazioni datoriali;
- Ordini professionali;
- Associazioni professionali;
- Terzo settore, volontariato, cooperazione;
- Mondo della comunicazione;
- Stampa e altri media regionali;
- Fondazioni bancarie (es. Fondazione Cassa di Risparmio di Perugia);
- Mondo degli ex studenti (Alumni);
- Potenziali studenti part-time e maturi;

Rispetto alla realtà nazionale ed internazionale le PI Esterne sono:

- Corte dei Conti;
- Finanziatori determinanti;
- Università;
- Enti di ricerca;
- MUR;
- ANVUR;
- CUN;
- CNSU;
- CNVSU;
- CIVR;
- CRUI;
- Strutture istituzionali;
- UE;
- Governo;
- Dipartimento della Funzione Pubblica;
- CNR;
- Strutture di rappresentanza economico-sociale:
- Federazioni Nazionali Sindacati Università;
- Confederazioni Nazionali Sindacali;
- Confederazioni del mondo imprenditoriale;
- Unioncamere.

L'Ateneo in cifre

Di seguito viene proposto un quadro sintetico dei dati quantitativi che caratterizzano l'Ateneo.

Offerta formativa

Totale corsi A.A. 2021/22	92
di cui corsi di 1 livello	40
di cui corsi di 2° livello	44
di cui corsi a ciclo unico	8

Tabella 4 – Corsi A.A. 2021/22

Totale corsi A.A. 2022/23	94
di cui corsi di 1 livello	42
di cui corsi di 2° livello	44
di cui corsi a ciclo unico	8

Tabella 5 – Corsi A.A. 2022/23

Consistenza numerica studenti iscritti

Iscritti a.a. 2021/22 ai corsi di laurea, in corso e fuori corso	
Iscritti in corso	22656
Iscritti fuori corso	6114
Totale	28770

Tabella 6 – N. iscritti A.A. 2021/22 in corso e fuori corso (estrazione dati in data 15.12.2022)

Provenienza studenti iscritti

Provenienza iscritti a.a. 2021/22 ai corsi di laurea	
Iscritti residenti in Umbria	17230
Iscritti residenti fuori regione	11540
Totale	28770

Tabella 7- N. iscritti A.A. 2021/22 residenti in Umbria e residenti fuori regione (estrazione dati in data 15.12.2022)

Consistenza numerica studenti iscritti per sede

Consistenza numerica studenti iscritti A.A. 2021/22 ai corsi di studio per sede	
Perugia	25927
Terni	1300
Narni	1023
Foligno	401
Assisi	119

Tabella 8- N. studenti iscritti a.a. 2021/22 ai corsi di studio per sede (estrazione dati in data 15.12.2022)

Consistenza numerica studenti iscritti per tipo di corso e genere

TIPO CORSO	MASCHI	FEMMINE	Totale
Laurea triennale	7767	10543	18310

LM ciclo unico	1712	4169	5881
Laurea magistrale	1867	2532	4399
CdL vecchio ordinamento	65	115	180
Totale complessivo	11411	17359	28770

Tabella 9 - N. studenti iscritti a.a. 2021/22 per tipo di corso e genere (estrazione dati in data 15.12.2022)

Immatricolazioni per tipo di corso

TIPO CORSO	
Laurea triennale	6731
LM ciclo unico	1214
Laurea magistrale	1600
Totale	9545

Tabella 10 - N. immatricolazioni per tipo di corsi di laurea (estrazione dati in data 15.12.2022)

Laureati anno solare per tipo di corso e genere

TIPO CORSO	MASCHI	FEMMINE	Totale
Laurea triennale	1030	1512	2542
LM ciclo unico	228	410	638
Laurea magistrale	515	731	1246
CdL vecchio ordinamento	3	8	11
Totale	1776	2661	4437

Tabella 11- N. laureati anno solare per tipo di corso e genere (estrazione dati in data 15.12.2022)

Consistenza numerica altri corsi di studio

TIPO CORSO	MASCHI	FEMMINE	Totale
Dottorato di ricerca	228	240	468
Master di i°livello	8	9	17
Master di ii°livello	13	23	36
Scuole di specializzazione non mediche	21	75	96
Scuole di specializzazione mediche*	236	291	527
Corsi di alta formazione professionale	7	29	36
Corsi di perfezionamento	14	32	46
Specializzazione attivita' di sostegno	60	303	363

Note: * dato ancora provvisorio

Tabella 12- n. studenti altri corsi di studio (estrazione dati in data 15.12.2022)

Budget economico autorizzatorio – esercizio 2023

BUDGET ECONOMICO AUTORIZZATORIO - ESERCIZIO 2023	
VOCE	STANZIAMENTO ESERCIZIO 2023
A) PROVENTI OPERATIVI	
I. PROVENTI PROPRI	29.888.450,00
1) Proventi per la didattica	27.258.270,00
2) Proventi da Ricerche commissionate e trasferimento tecnologico	2.630.180,00
3) Proventi da Ricerche con finanziamenti competitivi	0,00
II. CONTRIBUTI	155.803.694,81
1) Contributi Miur e altre Amministrazioni centrali	155.777.760,31
2) Contributi Regioni e Province autonome	0,00
3) Contributi altre Amministrazioni locali	0,00
4) Contributi dall'Unione Europea e dal Resto del Mondo	0,00
5) Contributi da Università	0,00
6) Contributi da altri (pubblici)	0,00
7) Contributi da altri (privati)	25.934,50
III. PROVENTI PER ATTIVITA' ASSISTENZIALE	0,00
IV. PROVENTI PER GESTIONE DIRETTA INTERVENTI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO	0,00
V. ALTRI PROVENTI E RICAVI DIVERSI	24.517.214,13
1) Utilizzo di riserve di Patrimonio Netto derivanti dalla contabilità finanziaria	11.919.078,08
2) Altri proventi e ricavi diversi	12.598.136,05
VI. VARIAZIONE RIMANENZE	0,00
VII. INCREMENTO DELLE IMMOBILIZZAZIONI PER LAVORI INTERNI	0,00
TOTALE PROVENTI (A)	210.209.358,94
B) COSTI OPERATIVI	
VIII. COSTI DEL PERSONALE	119.429.458,11
1) Costi del personale dedicato alla ricerca e alla didattica:	77.075.447,02
a) docenti / ricercatori	76.086.442,15
b) collaborazioni scientifiche (collaboratori, assegnisti, ecc)	89.933,28
c) docenti a contratto	130.800,00
d) esperti linguistici	765.916,59
e) altro personale dedicato alla didattica e alla ricerca	2.355,00
2) Costi del personale dirigente e tecnico amministrativo	42.354.011,09
IX. COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE	64.883.339,83
1) Costi per sostegno agli studenti	30.381.685,35
2) Costi per il diritto allo studio	0,00
3) Costi per l'attività editoriale	0,00
4) Trasferimenti a partner di progetti coordinati	0,00

BUDGET ECONOMICO AUTORIZZATORIO - ESERCIZIO 2023	
VOCE	STANZIAMENTO ESERCIZIO 2023
5) Acquisto materiale consumo per laboratori	1.847.500,00
6) Variazione rimanenze di materiale di consumo per laboratori	0,00
7) Acquisto di libri, periodici e materiale bibliografico	482.500,00
8) Acquisto di servizi e collaborazioni tecnico gestionali	24.142.029,36
9) Acquisto altri materiali	4.318.365,64
10) Variazione delle rimanenze di materiali	0,00
11) Costi per godimento beni di terzi	2.087.822,00
12) Altri costi	1.623.437,48
X. AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	6.798.011,09
1) Ammortamenti immobilizzazioni immateriali	152.564,00
2) Ammortamenti immobilizzazioni materiali	6.645.447,09
3) Svalutazione immobilizzazioni	0,00
4) Svalutazioni dei crediti compresi nell'attivo circolante e nelle disponibilità liquide	0,00
XI. ACCANTONAMENTI PER RISCHI E ONERI	0,00
XII. ONERI DIVERSI DI GESTIONE	5.970.879,45
TOTALE COSTI (B)	197.081.688,48
DIFFERENZA TRA PROVENTI E COSTI OPERATIVI (A - B)	13.127.670,46
C) PROVENTI E ONERI FINANZIARI	
1) Proventi finanziari	0,00
2) Interessi ed altri oneri finanziari	0,00
3) Utili e perdite su cambi	-300,00
TOTALE PROVENTI E ONERI FINANZIARI (C)	-300,00
D) RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITA' FINANZIARIE	
1) Rivalutazioni	0,00
2) Svalutazioni	0,00
TOTALE RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITA' FINANZIARIE (D)	0,00
E) PROVENTI E ONERI STRAORDINARI	
1) Proventi	0,00
2) Oneri	5.166.347,65
PROVENTI E ONERI STRAORDINARI (E)	5.166.347,65
F) IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO CORRENTI, DIFFERITE, ANTICIPATE	7.961.022,81
RISULTATO ECONOMICO PRESUNTO	0,00
UTILIZZO DI RISERVE DI PATRIMONIO NETTO DERIVANTI DALLA CONTABILITA' ECONOMICO PATRIMONIALE	0,00
RISULTATO A PAREGGIO	0,00

Tabella 13 – Budget economico autorizzatorio esercizio 2023

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione - Valore pubblico

La norma statutaria definisce: “I fini primari dell’Università sono la ricerca scientifica, il trasferimento dei suoi risultati e la formazione superiore, considerati inscindibili al fine di promuovere lo sviluppo della società”.

Le Linee per la programmazione triennale 2023-2025 e annuale 2023, visionabili al link https://www.unipg.it/files/pagine/1321/linee-programmatiche_copertina_2023-25-rev-finale.pdf (approvate in data 22 giugno 2022 dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Senato Accademico reso in data 21 giugno) definiscono i valori e i principi, le principali traiettorie strategiche e gli obiettivi da perseguire.

Il grafico seguente fornisce un “Quadro dei principali documenti di programmazione, con fasi ed attori”, abbracciando le linee di indirizzo (strategia), le modalità con cui realizzarle (performance) e le risorse necessarie (bilancio).



Figura 2- Quadro dei principali documenti di programmazione, con fasi ed attori

In tema di ricerca e terza missione, si sottolinea che la Governance di Ateneo ha progettato e sviluppato un nuovo modello di programmazione politica condivisa e integrata, in una logica sistemica e funzionale per aree tematiche trasversali, coerenti con Politiche nazionali e internazionali. Il processo si è articolato in una fase di consultazione con le strutture dipartimentali ai fini del recepimento dei bisogni e delle aspettative, a cui ha fatto seguito la definizione condivisa delle strategie di Ateneo.

Ai Dipartimenti è stata quindi richiesta la definizione di piani di ricerca triennali, coerentemente con il modello di programmazione politica per “ricerca e terza missione” definito dall’Ateneo, comportante conseguentemente lo sviluppo di un sistema di monitoraggio degli obiettivi definiti nei piani.

La figura successiva declina il sistema di pianificazione strategica di Ateneo.

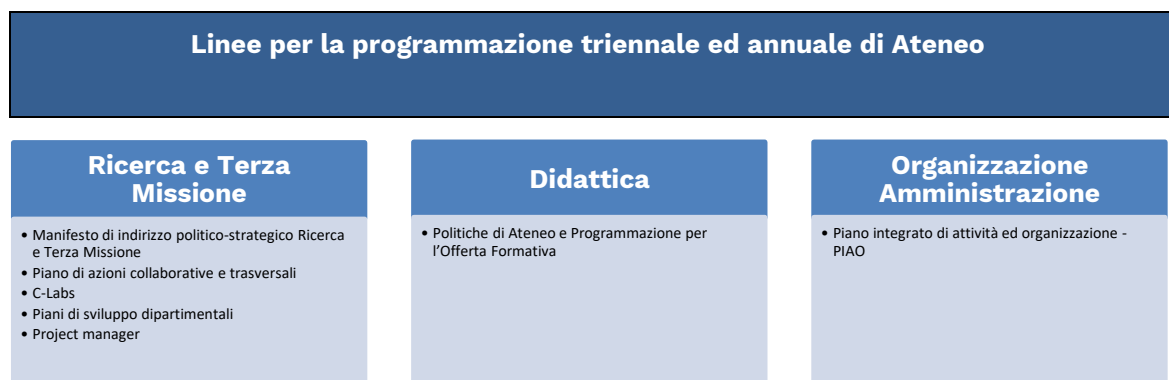


Figura 3- Sistema di pianificazione di Ateneo

Le Aree strategiche di Ateneo, individuate dalla Governance nelle Linee di programmazione triennale ed annuale, sono 8: didattica, ricerca, terza missione, internazionalizzazione, valorizzazione della comunità e benessere, inclusione e pari opportunità, semplificazione e sostenibilità.

Per ciascuna area strategica sono state indicate le prospettive di miglioramento della performance attraverso specifici obiettivi strategici, come rappresentati nel successivo albero della performance in cui si riporta la mappa concettuale della Missione, Visione, Aree strategiche di sviluppo e Obiettivi strategici:

MISSIONE <i>“L’università degli studi di Perugia è un’Istituzione pubblica di alta cultura, che opera in conformità ai principi della Costituzione e agli impegni internazionali assunti dall’Italia in materia di ricerca scientifica e di formazione universitaria”</i>							
VISIONE STRATEGICA <i>“Un’identità forte che guarda all’Europa e si apre al mondo”</i>							
AREE STRATEGICHE							
1. Didattica	2. Ricerca	3. Terza Missione	4. Internazionalizzazione	5. Valorizzazione e della comunità e benessere	6. Inclusione e pari opportunità	7. Semplificazioni	8. Sostenibilità
1.1 Promuovere una offerta qualitativamente elevata, efficace e innovativa	2.1 Attuare un modello organizzativo competitivo, funzionale anche all’attrazione di fondi per la ricerca	3.1 Potenziare la trasformazione della conoscenza prodotta dalla ricerca in conoscenza direttamente utilizzabile per fini produttivi	4.1 Rendere i corsi di studio e di dottorato “luoghi” aperti e internazionali di apprendimento	5.1 Accrescere il benessere dei dipendenti e degli studenti	6.1 Promuovere una cultura inclusiva	7.1 Migliorare la qualità dei servizi resi agli utenti interni ed esterni	8.1 Attuare politiche per lo sviluppo sostenibile
1.2 Promuovere i servizi di supporto agli studenti	2.2 Proseguire la multidisciplinarietà nella ricerca	3.2 Valorizzare i beni pubblici fruibili dalla società	4.2 Potenziare l’internazionalizzazione della ricerca scientifica	5.2 Valorizzare il personale mediante reclutamento e progressione di carriere secondo il merito e le competenze	6.2 Promuovere la parità di genere	7.2 Implementare processi e servizi digitali e tecnologici	8.2 Potenziare l’edilizia sostenibile
		3.3 Valorizzare la circolazione della conoscenza nei settori della società “industriale, medico e scientifica”		5.3 Rafforzare le misure a garanzia della trasparenza e della prevenzione della corruzione promuovendo i valori della legalità e dell’etica pubblica		7.3 Ripensare l’Amministrazione in un’ottica moderna e semplificata	
		3.4 Incrementare la presenza dell’Università nel settore della cooperazione internazionale					

Figura 4 – Albero della performance

Di seguito si riporta una raffigurazione grafica dei flussi documentali concernenti la programmazione strategica e operativa e relativi monitoraggi.

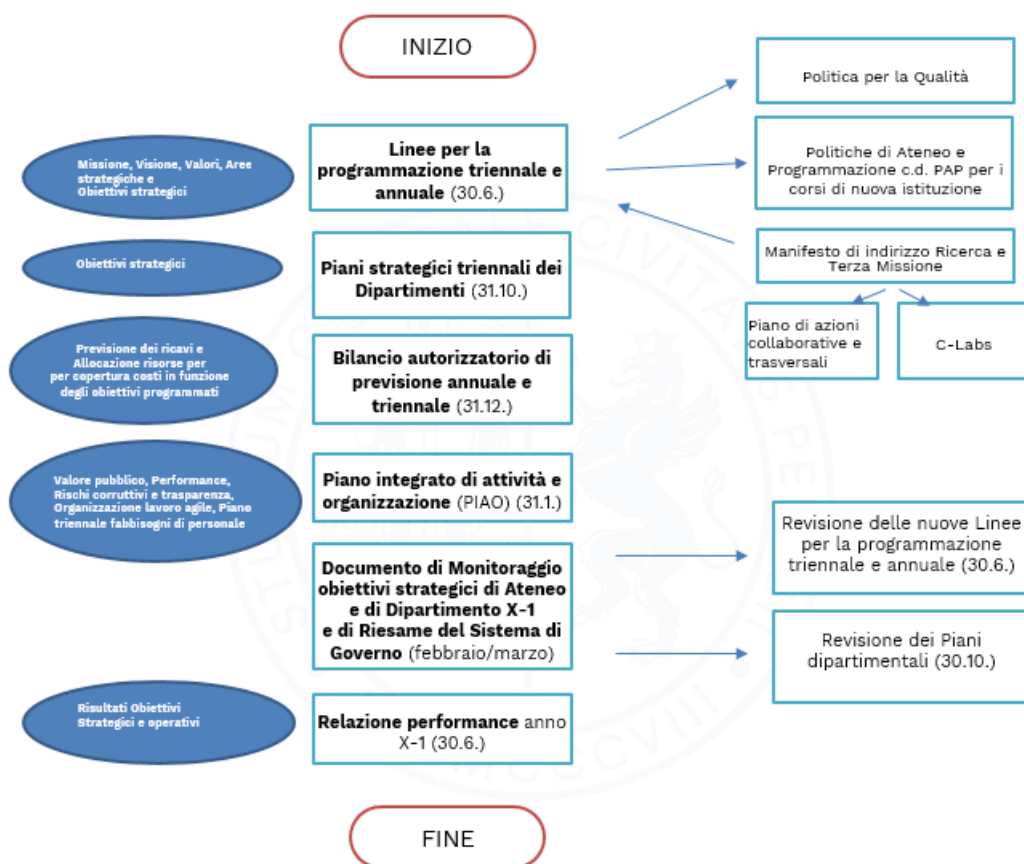


Figura 5 – Flussi documentali programmazione strategica e monitoraggio

Obiettivi di Valore pubblico

Gli obiettivi strategici così come sopra individuati concorrono alla creazione e alla crescita del Valore Pubblico, inteso non solo come miglioramento del benessere sociale, economico ed ambientale di studentesse, studenti e relative famiglie, personale universitario e cittadini ma anche della performance amministrativa e del livello di salute del proprio capitale economico ed umano.

Il perseguimento del Valore Pubblico passa attraverso la pianificazione operativa degli obiettivi.

Lo sviluppo degli obiettivi strategici con indicatori, target triennali e valori di partenza, che tengono conto degli indicatori ministeriali, del programma di Ateneo PRO3 di cui agli artt. 3 e 4 del DM n. 289/2021, del Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e dei punti di attenzione AVA3, è riportato nella tabella seguente.

Tematica centrale della pianificazione strategica è quella della "Sostenibilità", funzionale al miglioramento del benessere nella prospettiva ambientale e all'efficientamento energetico.

Come già indicato nelle Linee per la programmazione triennale e annuale *"Uno dei temi fondamentali, che diventa centrale, trasversale e identitario per l'Università degli Studi di Perugia nei prossimi anni, è quello della sostenibilità, declinata secondo le sue tre dimensioni, economica, sociale ed ambientale, in linea con i 17 obiettivi (Sustainable Development Goals) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, per assicurare: coerenza con i trend in atto a livello internazionale, capacità di considerare tutti gli aspetti della sostenibilità, possibilità di monitoraggio continuo dei progressi che saranno fatti.*

E' cominciato, infatti, un percorso di transizione verso la piena sostenibilità, fino ad adottare un modello evoluto, attraverso il quale i concetti di riciclo, riuso, consumo sostenibile delle risorse e riduzione delle emissioni, saranno adottati ed applicati nella gestione dell'Ateneo. Mentre la dimensione economica è già strutturata in procedure che trovano un raccordo a livello nazionale, per quanto riguarda le dimensioni ambientale e sociale, i passaggi fondamentali per dare rapido inizio al percorso sono stati pianificati dalla Commissione per la sostenibilità dell'Ateneo nel 1° Piano di azione triennale per la sostenibilità dell'Ateneo, consultabile al link [piano-di-azione-sostenibilita-di-ateneo.pdf \(unipg.it\)](https://www.unipg.it/it/area-sostenibilita-di-ateneo).

Il Piano rappresenta lo strumento di riferimento dell'Ateneo per indirizzare, per il triennio 2021-2023, tutte le attività tese a migliorare il livello di sostenibilità dell'Ateneo stesso e per promuovere la pratica della sostenibilità nella comunità e nel territorio. A partire dai 17 Obiettivi per lo sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, tenendo conto della focalizzazione della Commissione di Ateneo per la sostenibilità sulle dimensioni sociale ed ambientale, sono state identificate, le seguenti Aree strategiche, declinate poi nelle rispettive Tematiche:

Gestione risorse e materiali, Mobilità e trasporti, Verde ed ecosistemi, Edilizia, Salute e welfare, Inclusione e pari opportunità, Cultura, ricerca, educazione permanente per lo sviluppo sostenibile.

In tema di efficientamento energetico, l'Ateneo – consapevole della minore disponibilità di risorse primarie, dell'aumento dei costi di energia e del rallentamento della crescita economica - ha intrapreso la strada verso la razionalizzazione dei propri consumi energetici.

La gestione dei consumi energetici, elettrici e termici, è tematica strategica per l'Ateneo in termini sia ambientali che economici. Monitorare l'andamento dei consumi, identificare le inefficienze, ottimizzare la gestione, promuovere il risparmio energetico e ridurre i costi sono tutte azioni fondamentali per la sostenibilità dell'Università.

Gli interventi migliorativi ai quali sta lavorando l'Ateneo sono di carattere sia strutturale (gestione degli impianti) sia comportamentale (promozione di buone pratiche verso personale e studenti).

A tal fine sono state adottate, con DDG n. 164 del 19 luglio 2022, le “Linee guida e codice comportamentale in materia di uso razionale dell'energia dell'Università degli Studi di Perugia”.

Sono stati nominati con successivo provvedimento i Building manager per struttura.

L'Ateneo ha previsto per il triennio 2023-2025 un monitoraggio da parte dei Building manager del rispetto delle norme comportamentali di cui alle citate linee guida, funzionale all'individuazione di risorse mirate.

Sono stati avviati altresì dei progetti di efficientamento energetico per le due strutture più energivore dell'ateneo (Dipartimenti di Medicina e Chirurgia e di Ingegneria) alla richiesta di finanziamento sul bando MUR ex DM 1274/2021.

E' stato avviato infine un primo ricambio delle auto di servizio con auto sostenibili a mobilità anche elettrica.

Nell'allegato 1 – Obiettivi strategici è riportato l'Albero della performance con indicatori, target triennali e soggetti responsabili del monitoraggio.

Nella figura 6 di seguito riportata vengono riportati gli obiettivi operativi collegati agli obiettivi strategici.

MISSIONE "L'università degli studi di Perugia è un'istituzione pubblica di alta cultura, che opera in conformità ai principi della Costituzione e agli impegni internazionali assunti dall'Italia in materia di ricerca scientifica e di formazione universitaria"							
VISIONE STRATEGICA "Un'identità forte che guarda all'Europa e si apre al mondo"							
AREE STRATEGICHE							
1. Didattica	2. Ricerca	3. Terza Missione	4. Internazionalizzazione	5. Valorizzazione della comunità e benessere	6. Inclusione e pari opportunità	7. Semplificazione	8. Sostenibilità
1.1 Promuovere una offerta qualitativamente elevata, efficace e innovativa	2.1 Attuare un modello organizzativo competitivo, funzionale anche all'attrazione di fondi per la ricerca	3.1 Potenziare la trasformazione della conoscenza prodotta dalla ricerca in conoscenza direttamente utilizzabile per fini produttivi	4.1 Rendere i corsi di studio e di dottorato "luoghi" aperti e internazionali di apprendimento	5.1 Accrescere il benessere dei dipendenti e degli studenti	6.1 Promuovere una cultura inclusiva	7.1 Migliorare la qualità dei servizi resi agli utenti interni ed esterni	8.1 Attuare politiche per lo sviluppo sostenibile
Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi
n. 3	n. 3	n. 4	n. 6	n. 2	n. 1	n. 53	n. 4
1.2 Promuovere i servizi di supporto agli studenti	2.2 Proseguire la multidisciplinarietà nella ricerca	3.2 Valorizzare i beni pubblici fruibili dalla società	4.2 Potenziare l'internazionalizzazione della ricerca scientifica	5.2 Valorizzare il personale mediante reclutamento e progressione di carriera secondo il merito e le competenze	6.2 Promuovere la parità di genere	7.2 Implementare processi e servizi digitali e tecnologici	8.2 Potenziare l'edilizia sostenibile
Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi
n. 7	n. 7	n. 7	n. 1	n. 2	n. 0	n. 29	n. 0
		3.3 Valorizzare la circolazione della conoscenza nei settori della società "industriale, medico e scientifica"		5.3 Rafforzare le misure a garanzia della trasparenza e della prevenzione della corruzione promuovendo i valori della legalità e dell'etica pubblica		7.3 Ripensare l'Amministrazione in un'ottica moderna e semplificata	
		Obiettivi operativi		Obiettivi operativi		Obiettivi operativi	
		n. 1		n. 5		n. 7	
		3.4 Incrementare la presenza dell'Università nel settore della cooperazione internazionale					
		Obiettivi operativi					
		n. 1					

Figura 6 – Albero della performance

Sottosezione di programmazione - Performance

Gli obiettivi operativi delle strutture amministrative per l'anno 2023 sono stati individuati in coerenza e su input dei documenti di pianificazione strategica ed agganciati agli obiettivi strategici di cui all'albero delle performance.

Gli obiettivi, in base al Sistema di Misurazione e Valutazione della performance anno 2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29.11.2022, sono individuali e di struttura per il Direttore Generale e per i Dirigenti di Ripartizione; sono esclusivamente di struttura per il restante personale. Gli obiettivi operativi individuati sono di miglioramento (efficienza interna) o di innovazione (nuovi risultati), che prendono spunto principalmente da input dell'utenza esterna ed interna e del Nucleo di valutazione.

Nell'allegato n. 2 della presente sottosezione si riportano gli obiettivi operativi in capo alle singole strutture amministrative, con i relativi indicatori e target, valore di partenza, risorse umane e risorse finanziarie - al fine di dare evidenza della coerenza e sostenibilità in base alle risorse economico-finanziarie disponibili, di cui al bilancio unico di previsione annuale autorizzatorio 2023, la cui rendicontazione avviene in sede di Relazione della performance.

Tra le dimensioni oggetto di programmazione sono stati identificati, in via prioritaria ed in funzione delle strategie di Valore Pubblico:

1. obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali;
2. obiettivi di digitalizzazione;
3. obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure;
4. obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;
5. obiettivi tesi a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale dell'amministrazione;
6. obiettivi volti a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere;

7. obiettivi di trasparenza e di prevenzione della corruzione sulla base delle misure individuate nell'apposita sezione del PIAO 2022-2024.

Pari opportunità e parità di genere

Per quanto riguarda gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere si rimanda al Piano delle azioni positive di cui all'art. 42 del decreto legislativo 198/2006 triennio 2021/2023, allegato al Piano integrato 2021-2023, visionabile al link [allegato-10---piano-azioni-positive.pdf \(unipg.it\)](https://www.unipg.it/files/pagine/1321/gender-equality-plan---gpe.pdf) nonché al Gender equality plan (GEP), approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 31.3.2022, visionabile al link <https://www.unipg.it/files/pagine/1321/gender-equality-plan---gpe.pdf>.

Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza

Il DL. 9 giugno 2021 n. 80 all'art. 6, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto che nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) sia prevista la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza, affinché la stessa costituisca parte integrante del PIAO, insieme agli altri strumenti di pianificazione.

Valutazione di impatto del contesto esterno

Il contesto esterno rispetto all'Ateneo perugino coincide sia con la città capoluogo regionale sia con la Regione nella sua interezza, non solo per le diverse sedi distaccate presenti sul territorio (Assisi, Foligno, Terni, Narni), ma anche per essere la principale Università di riferimento, che per prestigio e dimensioni può considerarsi uno dei più importanti Atenei del centro Italia. Peraltro la tradizione dell'Università di Perugia di apertura verso tutto il territorio nazionale e sempre di più anche oltre i confini nazionali non può limitare i propri stakeholder alle istituzioni e alle imprese locali.

Nel Rapporto annuale 2022 della Banca d'Italia "L'economia dell'Umbria" di giugno 2022 visionabile al link <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2022/2022-0010/2210-umbria.pdf> al paragrafo "1. Il quadro di insieme" si legge "Nel 2021 l'attività economica regionale ha registrato un significativo recupero; vi hanno contribuito il progressivo allentamento delle restrizioni adottate per contenere la pandemia di Covid-19 e la robusta ripresa della domanda. Secondo l'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) elaborato dalla Banca d'Italia, la crescita dell'attività economica stimata per lo scorso anno è del 6,5 per cento, in linea con l'andamento nazionale. Dopo il forte incremento del secondo trimestre rispetto al corrispondente periodo del 2020, profondamente condizionato dalla sospensione delle attività, il recupero è proseguito nella seconda parte dell'anno e ha consentito di colmare buona parte della perdita di prodotto accumulata durante la crisi pandemica.

Dal volgere dell'anno il contesto economico si è progressivamente deteriorato. Il rialzo dei contagi, più pronunciato che nel resto del Paese, ha penalizzato principalmente la spesa per i servizi. Le strozzature dal lato dell'offerta hanno ostacolato la produzione manifatturiera. L'eccezionale rialzo dei prezzi energetici, accentuatosi dopo l'invasione dell'Ucraina da parte della Russia, ha ridotto i margini economici delle imprese e il potere di acquisto delle famiglie. Tali rincari sono destinati ad avere riflessi rilevanti sull'economia umbra: il consumo di energia di famiglie e imprese per unità di PIL è infatti tra i più elevati in Italia, pure se si considera solo la parte prodotta con combustibili fossili Anche l'impatto del blocco delle vendite verso le aree coinvolte nel conflitto dovrebbe essere più marcato rispetto al resto del Paese per l'elevata quota delle esportazioni regionali che vi sono dirette.

Alla luce dell'accresciuta incertezza del contesto economico, le valutazioni delle aziende regionali sull'andamento del fatturato e i piani di investimento relativi al 2022 sono stati rivisti sensibilmente al ribasso."

Nel sito della Camera di Commercio dell'Umbria al link <https://www.umbria.camcom.it/la-camera/comunicati-stampa/assunzioni-nelle-imprese-gelata-d2019autunno-giu-l2019industria->

[manifatturiera-dramma-33-per-il-commercio](#) è presente il “IL REPORT DELLA CAMERA DI COMMERCIO DELL’UMBRIA CON DATI DI TUTTE LE REGIONI ITALIANE” dove viene riportato il seguente

Focus sull’Umbria:

“In questo quadro trimestrale di difficoltà occupazionale, l’Umbria non brilla ma neppure sfigura. Nel trimestre settembre-novembre 2022 registra una flessione di 530 assunzioni rispetto allo stesso trimestre 2021 (da 16.430 a 15.900 avviamenti), con un calo del 3,2%, superiore alla media nazionale (-2,9%). Ma nella graduatoria delle regioni italiane (vedere Tabella) è all’undicesimo posto e guadagna il titolo di migliore regione del Centro (La Toscana marca -5,8%, il Lazio -5,2%, le Marche -5%), che peraltro complessivamente ha una flessione delle assunzioni assai più marcata (-5,1%) di quella dell’Umbria.

Per la cronaca, nello specifico mese di settembre 2022 l’Umbria è tra le regioni con il segno più (+1,9%), con +110 assunzioni rispetto a settembre 2021.

Nel 23% dei casi le entrate previste saranno stabili, ossia con un contratto a tempo indeterminato o di apprendistato, mentre nel 77% saranno a termine (a tempo determinato o altri contratti con durata predefinita.)

Si concentreranno per il 66% nel settore dei servizi e per il 68% nelle imprese con meno di 50 dipendenti e il 18% sarà destinato a dirigenti, specialisti e tecnici, quota inferiore alla media nazionale (26%), confermando su questo fronte la mancanza relativa di un numero adeguato di medie e grandi imprese nella regione.

E si conferma un altro dei grandi problemi, la difficoltà delle imprese a reperire i profili professionali di cui hanno bisogno, su cui l’Umbria è in vetta alle regioni italiane: in 48 casi su 100, infatti, le imprese umbre prevedono di avere difficoltà a trovare i profili desiderati.

Da segnalare poi che per una quota pari al 33% le assunzioni interesseranno giovani con meno di 30 anni (dato in linea con la media nazionale del 32%) e che il 13% delle entrate previste sarà destinato a personale laureato, mostrando anche qui il consueto, consistente ritardo sulla media nazionale, che si attesta al 21%.

Inoltre, per una quota pari al 64% delle entrate al lavoro previste nella regione viene richiesta esperienza professionale specifica o nello stesso settore e le tre figure professionali più richieste concentreranno il 34% delle entrate complessive previste (operai specializzati e conduttori di impianti assorbono il 37% delle assunzioni previste, le professioni commerciali e dei servizi il 30% e dirigenti, specialisti e tecnici il 18%).

Le imprese che assumono in Umbria sono l’11% del totale (media nazionale 12%).

Andamento occupazionale nel trimestre nei principali settori di attività in Umbria: commercio -31%

Nel trimestre settembre-novembre 2022, rispetto all’analogo trimestre 2021, si evidenzia anche in Umbria il crollo delle assunzioni nel commercio (-31%), anche se inferiore al 33% del dato nazionale. Per le costruzioni si prevede +46,2% degli avviamenti al lavoro, stracciando il già ottimo +30,4% del dato nazionale. Le assunzioni nei servizi alle persone crescono del 17,8% (media nazionale +19,1%), mentre nella voce “Servizi di alloggio e ristorazione, Servizi turistici” si prevede in Umbria un aumento dell’occupazione del 5,6%, il doppio della media italiana (+2,8%)”.

In tale contesto di grande complessità e incertezza, alle Istituzioni universitarie ancor più è richiesto un ruolo di guida per le comunità e i territori di riferimento e l’Università di Perugia con le competenze presenti al suo interno non farà mancare il proprio contributo in termini di formazione e ricerca, mantenendo alto il livello di etica e legalità sia al proprio interno che nel confronto con l’esterno.

Con riferimento alla criminalità, nella nota n. 0068971 del 12/12/2022 inviata dal Prefetto di Terni Dott. Giovanni Bruno, si legge: “Per quanto riguarda la situazione attinente al fenomeno della criminalità ad oggi, non sono stati rilevati fenomeni delittuosi ascrivibili a sodalizi di tipo mafioso o comunque ad associazioni criminali che abbiano l’esclusivo controllo delle attività illecite poste in essere nel territorio. Tale assunto trova riscontro sia dall’attività di polizia giudiziaria svolta, sia dal fatto che i reati “indicatori” di una possibile presenza mafiosa (usura, estorsione, intimidazione, ecc.),

allorquando vengono perpetrati, risultano posti in essere da singoli individui o ristretti gruppi di persone che operano estemporaneamente e senza un disegno criminoso strategico, non evidenziando, quindi, le caratteristiche proprie dei sodalizi mafiosi; lo scopo di tali reati non è il controllo o la gestione di attività economiche, ma solo l'arricchimento personale, volto al mantenimento di elevati tenori di vita. Tale situazione non deve, però, determinare un abbassamento della soglia di attenzione, atteso comunque che il territorio ternano potrebbe ancora essere scelto dalla criminalità organizzata come luogo ove reinvestire elevate somme di denaro di provenienza illecita, come testimoniano alcune operazioni di polizia che, negli anni scorsi, hanno portato – anche in questa provincia – al sequestro di beni risultati oggetto di attività di riciclaggio posto in essere da associazioni mafiose. I predetti beni, nel 2017, sono stati assegnati ai Comuni di pertinenza per fini istituzionali, nel rispetto di quanto previsto dalla vigente legislazione. Altro aspetto di particolare importanza è la presenza a Terni della Casa Circondariale, in cui sono ristretti anche detenuti sottoposti al regime carcerario di cui all'art. 41 bis Ordinanza Penitenziario, condannati per reati associativi e/o di criminalità organizzata di stampo mafioso, in esecuzione di sentenze definitive. La presenza di detenuti di tale spessore criminale presso la struttura carceraria di Terni non ha influito, al momento, né sulla stanzialità di particolari soggetti provenienti da quelle aree regionali a forte impatto criminale, né sulla infiltrazione, nel territorio ternano, di fenomeni criminali con connotazioni di criminalità organizzata.

E di tutta evidenza che, per preservare tale situazione dalle possibili contaminazioni di reati associativi sul territorio, è costante l'azione di prevenzione e di controllo da parte di tutte le articolazioni territoriali delle Forze di Polizia che hanno così contribuito ad impedire il radicarsi di qualunque fenomeno criminale di carattere consociativo nel contesto locale.

Anche il particolare impulso impresso alle attività investigative da parte delle stesse Forze di Polizia ha determinato un decisivo apporto alle strategie di contrasto al radicamento di tali fenomeni, favorendo il raggiungimento di risultati positivi sotto il profilo della sicurezza in ambito provinciale. Persiste, comunque, una costante attività info-investigativa, finalizzata a contrastare tali fenomeni, ulteriormente intensificata ogni qualvolta si riscontrino situazioni di interesse che possano configurare comportamenti illeciti caratterizzati, in particolare, dal vincolo associativo.

Per quanto riguarda il fenomeno dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione nella provincia di Terni, come riscontrato dal sistema di raccolta dati del Ministero dell'interno alimentato dalle Forze di polizia, si evidenzia che il numero delle denunce per reati contro la Pubblica Amministrazione non è particolarmente rilevante.

Tuttavia, nella consapevolezza che la corruzione nella Pubblica Amministrazione costituisce a livello nazionale una forma di illegalità conclamata, è necessario rivolgere particolare attenzione al settore e cogliere tempestivamente quegli elementi che potrebbero celarsi in un tessuto sociale non ancora colpito significativamente dal fenomeno in argomento”.

Valutazione di impatto del contesto interno

La nuova struttura organizzativa dell'Amministrazione centrale di cui al DDG. n. 189 del 1.8.2022 con decorrenza dal 1.9.2022, in forza del mandato dato dal Consiglio di Amministrazione in data 27.10.2021, con le relative articolazioni e i livelli di responsabilità, è descritta nella sottosezione dedicata del presente documento.

L'organigramma e la descrizione delle diverse funzioni è pubblicato sul sito dell'Università alla pagina <https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/organizzazione>.

In ordine alla valutazione di impatto del contesto interno per le finalità di prevenzione dei rischi corruttivi, si rileva che gli indirizzi e i criteri adottati dal Consiglio di Amministrazione con la delibera del 11 febbraio 2021 ispiratori della riorganizzazione suddetta sono i seguenti:

1. Orientare il processo di riorganizzazione ad una semplificazione delle procedure amministrative;
2. Coniugare esigenze funzionali, valorizzando le competenze, con esigenze divisionali, ispirate a principi di proporzionalità, partenariato e sussidiarietà;

3. Favorire un assetto organizzativo che privilegi collaborazioni orizzontali degli attori coinvolti nei diversi processi amministrativi, al fine di ottenere risultati connotati da un miglioramento in termini di efficienza, efficacia ed economicità;
4. Favorire preliminari confronti sulle ipotesi riorganizzative con le parti sociali, i Delegati, i Direttori dei Dipartimenti, i Dirigenti dell'Amministrazione Centrale al fine di consentire agli stessi una fattiva collaborazione alla definizione delle suddette ipotesi;
5. Consolidare la struttura portante dei servizi di supporto, in primis dei servizi finanziari ed economico-patrimoniali, prevedendo che la gestione finanziaria ed economico patrimoniale sia, sotto un profilo organizzativo, presidiata da una struttura distinta dalla programmazione economico finanziaria.

Soggetti coinvolti nell'attuazione della programmazione dei *Rischi corruttivi e trasparenza*

I destinatari sono identificati in tutto il personale TAB e docente e ricercatore dell'Ateneo sia esso rispettivamente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che determinato, sia a tempo pieno che a tempo definito, nonché ai collaboratori/consulenti con qualsiasi tipologia di contratto/incarico a qualsiasi titolo.

1. Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Con decorrenza 1° agosto 2022, è stata nominata, con delibera del CDA del 27.7.2022, quale RPCT, la dott.ssa Alessandra De Nunzio, anche Responsabile dell'Area Supporto programmazione strategica e operativa, Organi collegiali e Qualità e dell'Area Staff al Rettore.

2. Organo di indirizzo politico

Il Consiglio di Amministrazione, quale organo di indirizzo politico adotta, su proposta del RPCT, nell'ambito del PIAO la *Sottosezione di programmazione – Rischi corruttivi e trasparenza*. Inoltre, in tale veste ha individuato quale obiettivo strategico di prevenzione della corruzione e trasparenza l'obiettivo strategico 5.3 “Rafforzare le misure a garanzia della trasparenza e della prevenzione della corruzione promuovendo i valori della legalità e dell'etica pubblica” di cui all'albero della performance sopra riportato.

3. Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione, per le Università, opera quale “Organismo Interno di valutazione”, pertanto:

- partecipa al processo di gestione del rischio; considera i rischi e le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);
- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Ateneo (art. 54, c. 5, d.lgs. n. 165 del 2001).

Il Nucleo riveste un ruolo importante nel sistema di gestione della prevenzione della corruzione, in quanto, come indicato da ANAC nel PNA 2022, è chiamato a verificare:

- la coerenza tra obiettivi di contrasto al rischio corruttivo e di trasparenza inseriti nella sezione anticorruzione e in quella dedicata alla performance del PIAO, valutando anche l'adeguatezza dei relativi indicatori;
- che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- le segnalazioni ricevute su eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure;
- i contenuti della Relazione annuale del RPCT da pubblicare nella sezione Amministrazione Trasparente del Portale di Ateneo, resa ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. 190/2012 come modificato dall'art. 41, co. 1, lett. l), d.lgs. 97/2016, e la coerenza degli stessi in rapporto agli

obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti nella sezione dedicata del PIAO e agli altri obiettivi individuati nelle altre sezioni.

Come evidenziato altresì da ANAC, il potere riconosciuto al Nucleo di attestare lo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione va inquadrato proprio nell'ottica di partecipare alla creazione di valore pubblico e alla costruzione del sistema di prevenzione della corruzione di una amministrazione.

Il RPCT, successivamente alla pubblicazione dell'attestazione del Nucleo e all'invio ad ANAC, assume le iniziative, implementa le misure di trasparenza già adottate e ne individua e adotta di ulteriori utili a superare le criticità segnalate dagli OIV, ovvero idonee a migliorare la rappresentazione dei dati per renderli più chiari e fruibili.

Le misure assunte dai RPCT sono valutate da ANAC nell'ambito dell'attività di controllo sull'operato dei RPCT di cui all'art. 45, co. 2, del d.lgs. n. 33/2013 e dal Nucleo in merito alla permanenza o al superamento delle criticità esposte nei documenti di attestazione.

Gli esiti delle verifiche del Nucleo vengono trasmessi all'organo di indirizzo affinché ne tenga conto al fine dell'aggiornamento degli indirizzi strategici.

4. Dirigenti

Il Direttore Generale, quale organo amministrativo di vertice:

- concorre alla definizione delle misure di prevenzione idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti (combinato disposto art. 16 c.1 bis e art. 27 d.lgs. n. 165 del 2001);
- fornisce le informazioni richieste dal RPCT per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulando specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo (art. 16 c.1 ter d.lgs. n. 165 del 2001);
- provvede 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 (art. 16 c.1 quater d.lgs. n. 165 del 2001);

I Dirigenti di II fascia:

- svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, in aderenza a quanto disposto dall'art. 1 c. 9, lett. c), della L. 190/2012 chiamati a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del PTPCT;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano misure gestionali finalizzate alla prevenzione della corruzione.

5. Ufficio Legale e Contenzioso

L'Ufficio legale e contenzioso è di "supporto ai procedimenti disciplinari in carico all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, al Collegio di Disciplina e al Rettore".

6. Dipendenti dell'Ateneo

Tutti i dipendenti dell'amministrazione, ivi compreso il personale docente e ricercatore per le funzioni rientranti nell'ambito di attuazione del presente Piano:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nella programmazione – *Rischi corruttivi e trasparenza*, la cui violazione costituisce illecito disciplinare (art. 1, c. 14, della l. n. 190 del 2012);
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o al Servizio che ha la competenza dei procedimenti disciplinari;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241 del 1990);
- osservano il codice di comportamento.

7. Collaboratori dell'Ateneo

Tutti i collaboratori e consulenti a qualsiasi titolo dell'amministrazione sono tenuti a:

- osservare le misure contenute nella programmazione – *Rischi corruttivi e trasparenza*;
- segnalare le situazioni di illecito;
- osservare il codice di comportamento.

8. Referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Con D.R. n. 2669 del 26.9.2022 è stato istituito un **“Servizio multidisciplinare di sostegno tematico e funzionale al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)”** nelle fasi sia di programmazione delle diverse sezioni del PIAO e delle misure di prevenzione della corruzione e in materia di trasparenza che di monitoraggio sull'attuazione delle misure stesse.

Il Servizio è articolato in:

a) **Cabina di regia del PIAO**, avente il compito di curare la programmazione ed il monitoraggio integrati delle diverse sezioni del PIAO, composto nel modo seguente.

- *Sezione Valore pubblico, performance, rischi corruttivi e trasparenza*: Alessandra De Nunzio, RPCT e Responsabile Area Supporto programmazione strategica e operativa, Organi collegiali e Qualità
- *Sezione valore pubblico e performance*: Andrea Cerimonia, Responsabile Ufficio supporto programmazione strategica e operativa, trasparenza, accreditamento e certificazione ISO di Ateneo
- *Sottosezione trasparenza*: Agata Durante, Responsabile “Procedimento relativo agli obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo di cui all'art. 14-comma 1 bis del D. Lgs. N. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. N. 97/2016 nella sezione Amministrazione Trasparente del Portale di Ateneo”
- *Sezione organizzazione e capitale umano*: Federica Nuzzi, Dirigente Ripartizione del personale
- *Sottosezione Formazione e Piano azioni positive*: Cristian Spera, Responsabile ufficio Organizzazione e Formazione
- *Sottosezione razionalizzazione utilizzo dotazioni strumentali, anche informatiche*: Fabio Piscini, Dirigente Ripartizione Tecnica
- *Per gli aspetti di ottimizzazione dei processi di raccolta ed elaborazione dati*: Silvio Giuliani, Responsabile dell'Ufficio Servizi informatici area amministrativa
- *Per gli aspetti di informatizzazione dei flussi documentali funzionali alla pubblicazione dei dati in AT*: Roberto Anulli, Responsabile dell'Ufficio Sviluppo Sistema portale e servizi web di Ateneo e Francesca Gentili, Responsabile dell'Ufficio di Sviluppo Servizi applicativi e integrazione dati

b) **Rete di Referenti della Prevenzione della corruzione**

I Referenti per l'Amministrazione Centrale sono individuati, per le aree di maggior rischio, nelle persone di:

- *area gestione attività di ricerca*: Cristina Martinelli e Roberta Forini
- *area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi/con effetti economici diretti ed immediati, acquisizione e gestione del personale, incarichi e nomine*: Cristian Spera
- *area gestione della didattica e provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetti economici diretti ed immediati*: Simona Fortunelli, Sonia Trinari
- *area contratti pubblici*: Ilaria Marzullo, Claudia Bacchi e Flavia Graziani
- *area gestione entrate, spese e patrimonio*: Giuseppe Palazzo e Andrea Zangarelli
- *area affari legali e contenzioso*: Daniela Bontà
- *area gestione degli enti*: Francesca Crispoltoni

Compito dei Referenti è quello di assicurare il raccordo tra il RPCT e i Dirigenti/capi area/capi ufficio della struttura di riferimento, nelle attività di monitoraggio dello stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e di verifica della loro idoneità, funzionale alla progettazione futura delle misure per il miglioramento progressivo del sistema di gestione del rischio.

In particolare i Referenti dovranno coadiuvare i Dirigenti/capi area/capi ufficio nella valutazione di primo livello e nella raccolta dei dati utili alla Relazione annuale dell'RPCT da trasmettere all'ANAC.

I Referenti per i Dipartimenti e i Centri sono i rispettivi Segretari amministrativi, che parimenti saranno chiamati a svolgere l'attività suddetta di monitoraggio e riesame delle misure di prevenzione della corruzione.

I Referenti, organizzati in appositi Gruppi di audit tematici, saranno chiamati a svolgere audit specifici a campione su alcune misure.

I Referenti svolgeranno ogni altro compito individuato nel PIAO, quale ad esempio formulare proposte sull'attività di formazione.

L'RPCT è coadiuvato nel coordinamento operativo dei Referenti da Agata Durante, nonché per il supporto tecnico da Enzo Silvestre.

Processo di gestione dei *Rischi corruttivi e trasparenza*

Valutazione del rischio e programmazione delle misure

Il processo di gestione del rischio si articola nelle seguenti fasi:

1. valutazione del rischio (identificazione del rischio, analisi del rischio, ponderazione del rischio);
2. trattamento del rischio (identificazione delle misure e programmazione delle misure).

A tale fasi si aggiungono quelle relative al monitoraggio e al riesame, secondo il ciclo di Deming *Plan-Do-Check-Act*.

Per ogni processo mappato la valutazione del rischio si è sviluppata mediante tre fasi:

- identificazione del rischio, consistente nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi;
- analisi del rischio, consistente nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio;
- ponderazione del rischio, consistente nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.

L'analisi dei rischi permette di ottenere una classificazione degli stessi in base al livello di rischio più o meno elevato.

A seguito dell'analisi, i singoli rischi ed i relativi processi identificano le aree di rischio, che rappresentano le attività più sensibili e da valutare ai fini del trattamento.

La presente sezione programmazione – Rischi corruttivi e trasparenza è corredata di n. 2 schede contenenti le aree di rischio generali e specifiche riferibili alle Ripartizioni e ai Dipartimenti/Centri di Ateneo. Si è proceduto, inoltre, tenuto conto anche delle indicazioni metodologiche dell'allegato 1 del PNA 2019, ad adottare un approccio di tipo qualitativo, dando spazio alla motivazione della valutazione e inserendo al posto dei valori numerici utilizzati in precedenza, le dizioni "alto", "medio", "basso".

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure di prevenzione del rischio corruttivo che devono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio medesimo.

Le misure individuate nella presente sottosezione sono di due tipologie: a) misure generali che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; b) misure specifiche che incidono su alcuni specifici rischi individuati in fase di analisi e ponderazione del rischio.

Per ogni misura sono individuati indicatori e obiettivi (valori attesi), necessari per verificare la corretta attuazione delle stesse.

Monitoraggio e riesame

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio annuale, effettuata attraverso una prima fase di autovalutazione di I livello in capo alle strutture responsabili, coadiuvate dai Referenti, e di un monitoraggio di II livello in capo al RPCT mediante audit specifici a campione su alcune misure.

Il monitoraggio di I livello viene effettuato dalle strutture popolando le ultime tre colonne delle schede contenenti le misure e segnatamente “Livello di attuazione della misura”, “Motivazione”, in caso di mancata o parziale attuazione, “Valore consuntivo” indicando, se possibile, i dati di riferimento del monitoraggio effettuato (ad es. data dei controlli e altre evidenze).

Questa fase è finalizzata alla verifica dell’efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla eventuale successiva messa in atto di ulteriori strategie di miglioramento della prevenzione.

Programmazione delle misure di prevenzione della corruzione anno 2023

Metodologia utilizzata

Nel mese di ottobre u.s., con la nota del RPCT prot. 291062 del 3/10/2022, ha preso avvio il processo di monitoraggio con la quale i referenti (individuati con DR n. 2669/2022), in accordo con i Dirigenti/capi area/capi ufficio della struttura di riferimento, in attuazione delle disposizioni del PIAO 2022-2024 – Sottosezione di programmazione – “Rischi corruttivi e trasparenza” (approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28.4.2022), sono stati invitati a svolgere contestualmente sia le attività di monitoraggio che di riesame delle misure di prevenzione tese ad un aggiornamento del sistema di gestione del rischio e ad un miglioramento progressivo del funzionamento complessivo del processo di prevenzione della corruzione.

L’attività di monitoraggio delle misure di prevenzione e corruzione di cui al prospetto “Scheda relativa alle aree di rischio generali/specifiche” presente nella sottosezione “Rischi corruttivi” del PIAO 22/24, si è tradotta nella rendicontazione dello stato di attuazione delle misure medesime, popolando apposito format messo a disposizione dal RPCT nelle voci: - “Livello di attuazione della misura”, “Motivazione”, in caso di mancata o parziale attuazione, “Valore consuntivo” indicando, se possibile, i dati di riferimento del monitoraggio effettuato (ad es. data dei controlli e altre evidenze). Contestualmente, cogliendo l’occasione del monitoraggio delle misure e tenuto conto delle indicazioni rese da ANAC con il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, i referenti sono stati altresì invitati, nell’ambito delle “aree di rischio generali e specifiche” già individuate e tenuto conto degli esiti del monitoraggio, a svolgere attività di analisi a livello sia di processo che di misure, con verifica in particolare dell’adeguatezza delle misure di prevenzione vigenti e della sussistenza di altre fasi di processo da trattare con misure di prevenzione. E’ stato messo a disposizione dal RPCT un vademecum contenente i riferimenti ANAC di cui al PNA 2019 e 2022 utili relativi a fattori abilitanti, indicatori di stima, individuazione, progettazione e descrizione delle misure, nonché alcuni esempi di indicatori.

Nel dettaglio i referenti sono stati invitati a:

a) verificare l’adeguatezza delle misure di prevenzione vigenti

1. verificare, per la fase di processo già descritta, se permane l’esigenza di mantenere attive le misure di prevenzione individuate in quanto ancora sussistente un rischio “residuo” (ovvero il rischio che permane una volta che le misure sono state correttamente attuate);
2. se permane tale esigenza, verificare se la misura indicata è ancora adeguata oppure se può essere migliorata prevedendone una nuova, nel rispetto del principio di sostenibilità economica ed organizzativa delle misure stesse;
3. sia in caso di conferma che di introduzione di nuova misura, ad aggiornare il documento compilando le nuove descrizioni, introdotte in conformità alle indicazioni ANAC in quanto funzionali ad un puntuale monitoraggio;

b) valutare la sussistenza di altre fasi di processo da trattare con misure di prevenzione

4. analizzare se vi siano altre fasi di processo che hanno priorità di intervento in quanto più vulnerabili per comportamenti o fatti che possono verificarsi concretizzando un fenomeno corruttivo, con livello di esposizione al rischio medio-alto;
5. in caso positivo, individuare e descrivere le nuove misure organizzative specifiche idonee a prevenire il rischio corruttivo, aggiornando il documento inserendo nuove righe e popolando i campi della scheda.

Unitamente alla nota predetta è stato messo a disposizione delle strutture un “vademecum” contenente i riferimenti ANAC utili ai fini del riesame, con particolare riferimento, per l’analisi del

rischio, ai “Fattori abilitanti degli eventi corruttivi”, agli “Indicatori di stima del livello di rischio”, per la programmazione di nuove misure, alle categorie di misure generali e specifiche e ai requisiti per una descrizione esauriente delle misure stesse, nonché agli esempi di “Indicatori di monitoraggio per tipologia di misura”.

In sede di aggiornamento si è tenuto conto altresì del fatto che non sono pervenute segnalazioni sulla piattaforma dedicata al whistleblowing.

Risultanze del riesame e programmazione delle misure per l'anno 2023

Le risultanze del monitoraggio hanno costituito l'input alla programmazione delle nuove misure per l'anno 2023.

L'approccio seguito in sede di riesame e programmazione dal RPCT, in collaborazione con i diversi soggetti responsabili, in linea con il PNA 2022 è stato quello di una programmazione delle misure anticorruzione in un'ottica di selettività, gradualità e semplificazione, assicurando al contempo qualità ed effettività alla strategia anticorruzione, eliminando le misure ridondanti e concentrando l'attenzione su alcuni ambiti sensibili richiamati anche da ANAC nel PNA.

Si è intervenuti in particolare sulle seguenti aree con misure di prevenzione della corruzione: “**contratti pubblici**” prevedendo misure di sensibilizzazione e formazione dei RUP su diversi ambiti specifici delle procedure di gara, anche in relazione a quelle previste dal PNRR, “**Gestione di entrate, spese e patrimonio**” e “**Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto e immediato**” mediante misure di regolamentazione, nonché “**Acquisizione e gestione del personale**” mediante diverse misure di verifica a campione e di regolamentazione.

Attenzione particolare è stata posta anche alla “**Gestione delle situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici**” intervenendo, in sintonia con le indicazioni di ANAC nel PNA 2017 e nel documento del Presidente n. 25 del 15.1.2020, nell'atto di indirizzo del MUR n. 39 del 14.5.2018, nonché seguendo l'indirizzo generale del PNA 2022, sull'area specifica per le Università del “*Reclutamento dei docenti – Formazione delle commissioni giudicatrici*”.

Si è intervenuti, in coerenza con l'art. 14 del Codice etico e di comportamento dell'Ateneo, sul “Regolamento per la chiamata dei professori ai sensi degli artt. 18 e 24 della l. 240/2010” (approvato ed emanato con D.R. n. 2334 del 23.12.2011, ratificato dal Senato Accademico nella seduta del 24.01.2012 modificato con D.R. n. 701 del 24 aprile 2013, ratificato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente nelle sedute del 28 e 29 maggio 2013, modificato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente nelle sedute del 22 e 23 ottobre 2014, modificato con D.R. n. 481 del 17.3.2020) prevedendo quale misure di prevenzione della corruzione la disciplina all'art. 4 delle modalità di dettaglio di designazione dei componenti della commissione di concorso, prevedendo il criterio del sorteggio.

Le risultanze dell'attività di riesame sono contenute nelle schede “*Programmazione delle misure di prevenzione della corruzione per l'anno 2023*” (allegato 3), frutto del lavoro di riesame delle misure condiviso con Rettore, Direttore Generale, Dirigenti e Conferenza dei Segretari amministrativi.

Nelle schede, per ogni area di rischio generale e specifica (aree di rischio individuate nel PNA 2019), vengono descritti i processi, indicata la struttura responsabile (Ripartizione o Dipartimenti), descritto e valutato il rischio, indicata la tipologia di misura di contrasto, se generale o specifica e descritta la stessa, con individuazione di indicatore di monitoraggio e target, nonché, per evidenziare il collegamento tra le misure e i comportamenti, è indicato l'articolo del codice etico e di comportamento di riferimento.

Rendicontazione Misure generali

Codice di comportamento

Con D.R. n. 1876 del 02.08.2021, l'Ateneo ha approvato il Codice Etico e di Comportamento anche alla luce delle Linee guida ANAC n. 177/2020, pubblicato al link <https://www.unipg.it/files/statuto-regolamenti/codici/codice-etico-e-di-comportamento.pdf>.

Con il DL 30 aprile 2022 n. 36, convertito in Legge 29.6.2022 n. 79, è stato previsto l'aggiornamento del codice di comportamento di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 a livello nazionale entro il 31.12.2022 con una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione. A valle della modifica nazionale sarà effettuata la revisione del codice di comportamento di Ateneo.

Conflitto d'interesse: obblighi di comunicazione e di astensione

Il conflitto di interessi è la situazione in cui un interesse secondario (finanziario o non finanziario) di un dipendente pubblico (per l'Università: professore, ricercatore, il personale TAB e CEL) interferisce (c.d. conflitto di interessi concreto o reale) o potrebbe tendenzialmente interferire (c.d. conflitto di interessi potenziale) con l'attitudine dello stesso ad agire in conformità ai suoi doveri e responsabilità (interesse primario). Esso si sostanzia in una situazione o in una o più circostanze che creano o aumentano il rischio che gli interessi primari possano essere compromessi dal perseguimento di quelli secondari.

Le pubbliche amministrazioni devono assumere le iniziative idonee affinché il proprio personale acquisisca consapevolezza dell'obbligo di astensione, delle conseguenze connesse alla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse. Il conflitto di interessi è disciplinato dall'art. 14 del Codice etico e di comportamento dell'Ateneo.

Nelle procedure di reclutamento e di conferimento di incarichi di collaborazione, in relazione alla individuazione dei componenti di commissione di concorso, è prevista l'acquisizione da parte dei commissari delle dichiarazioni di insussistenza di cause di astensione e incompatibilità.

Nelle procedure di gara vengono acquisite le dichiarazioni da parte degli operatori economici di non trovarsi in una situazione di conflitto di interesse di cui al D.lgs. n. 50/2016.

Formazione di commissioni, assegnazione di uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione

La misura consiste nel divieto (art. 35-bis, d.lgs. 165/2001), per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati contro la P.A. (capo I, titolo II, libro II, codice penale):

- di essere nominati componenti o segretari di commissioni di procedure concorsuali/selettive;
- di essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- di essere nominati componenti delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione da parte del Responsabile del procedimento di dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato. La verifica sulle dichiarazioni rese dagli interessati avviene con le modalità previste dal "Regolamento per il controllo delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di notorietà" emanato con D.R. n. 290 del 05/03/2015 e modificato con D.R. n. 1573 del 14/10/2016.

Autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali

Con riferimento alle richieste ex art. 53 D.lgs. n. 165/2001 da parte dei dipendenti pubblici, le stesse sono corredate di nulla osta del responsabile della struttura di appartenenza del richiedente che ha già provveduto alla verifica della non presenza di incompatibilità con le mansioni svolte dal dipendente.

Pantouflage

L'amministrazione da tempo attua misure per prevenire il pantouflage di cui al comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001: in particolare ciascun dirigente si è impegnato, in sede di sottoscrizione del contratto di assunzione e/o di incarico, a non prestare attività lavorativa, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto, presso soggetti destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con il suo apporto decisionale. Anche nei disciplinari di gara è inserita la clausola di esclusione degli operatori economici che abbiano affidato incarichi in violazione dell'articolo 53, comma 16-ter, a soggetti che hanno esercitato, in qualità di dipendenti, poteri autoritativi o negoziali presso l'amministrazione affidante negli ultimi tre anni. Inoltre nella domanda di partecipazione, che le imprese presentano quando partecipano alle gare, tra le varie dichiarazioni da rendere c'è anche quella relativa a non aver affidato incarichi in violazione dell'articolo citato.

Inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

All'inizio di ogni anno il Dirigente della Ripartizione del Personale rinnova la procedura di richiesta al personale dirigenziale delle dichiarazioni sull'insussistenza di cause di inconferibilità e d'incompatibilità di cui al d.lgs. n. 39/2013.

Rotazione del personale

Al fine di favorire la rotazione del personale è stato adottato il Regolamento disciplinante l'incarico di Segretario Amministrativo emanato con D.R. n. 2464 del 15/10/2021 [reg_segr_amm.pdf \(unipg.it\)](#) che prevede tra l'altro quale durata massima dell'incarico tre anni con possibilità di rinnovo una sola volta.

Inoltre è stato adottato il "Regolamento di Ateneo per la mobilità interna del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario dell'Università degli Studi di Perugia" visionabile al link https://www.unipg.it/files/statuto-regolamenti/regolamenti/reg_mob_pta.pdf.

Nell'anno 2022, il Direttore Generale, in esecuzione del mandato ricevuto dal Consiglio di Amministrazione, ha portato a conclusione, con DDG n. 189 del 1.08.2022, entrato in vigore il 01.09.2022, il processo di riorganizzazione dell'amministrazione centrale, che ha visto alcuni interventi di rotazione.

Rasa – Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante

Il Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante è il soggetto, individuato da ogni PA, responsabile della compilazione, della verifica e dell'aggiornamento delle informazioni contenute nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) istituita ai sensi dell'art. 33-ter del D.L. 179/2012. L'individuazione del RASA è intesa dall'Aggiornamento 2016 al PNA come una misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione e, come tale, costituisce una misura che deve essere necessariamente contenuta nel PIAO.

Il RASA dell'Università degli Studi di Perugia è l'Ing. Fabio Piscini, Dirigente della Ripartizione Tecnica.

Tutela del whistleblower

La tutela del whistleblower rientra tra le misure generali di prevenzione della corruzione, pertanto le modalità di gestione delle relative segnalazioni vengono inserite nel presente Piano.

Da marzo 2019 è disponibile l'applicazione informatica "Whistleblower" alla quale è possibile accedere dalla pagina "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

La piattaforma consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti nonché la possibilità per l'ufficio del RPCT, che riceve tali segnalazioni, di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità. Quest'ultima, infatti, viene segregata dal sistema informatico ed il segnalante, grazie all'utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal predetto sistema, potrà "dialogare" con il RPCT in maniera spersonalizzata tramite la piattaforma informatica. Ove ne ricorra la necessità il RPCT può chiedere l'accesso all'identità del segnalante, previa autorizzazione di una terza persona (il cd. "custode dell'identità").

La procedura di segnalazione è disciplinata al link

<https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/segnalazione-di-illeciti-e-irregolarita-whistleblowing>.

Formazione

Il RPCT, in attuazione a quanto previsto dall'art. 4 del D.L. 30 aprile 2022 n. 36, convertito in Legge 29.6.2022 n. 79, in collaborazione con la Ripartizione del Personale, metterà a disposizione del personale neo assunto, che ha effettuato passaggi a ruoli o a funzioni superiori, nonché trasferito un ciclo formativo sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

Proseguiranno nell'anno 2023 le attività di organizzazione da parte del RPCT di apposite sessioni formative generali e specifiche, nonché sarà programmata una giornata della trasparenza aperta anche agli studenti.

Patti di integrità negli affidamenti

È vigente dal 21 settembre 2015, lo specimen relativo al “Patto di Integrità” [patto di integrita da pubb.pdf \(unipg.it\)](#), valido per tutte le procedure di affidamento sopra e sotto soglia. Il Patto di Integrità elaborato contiene una serie di obblighi che rafforzano comportamenti già doverosi sia per l'Amministrazione che per gli operatori economici, per i quali ultimi l'accettazione del patto costituisce presupposto necessario e condizionante alla partecipazione alle singole procedure di affidamento dei contratti pubblici.

Trasparenza

Programmazione dell'attuazione della trasparenza

La trasparenza amministrativa è individuata quale strumento fondamentale di prevenzione del rischio di corruzione che costituisce la negazione assoluta del “Buon andamento e dell'imparzialità dell'amministrazione” (art. 97 Cost.), posto a salvaguardia dell'integrità e dell'etica della Pubblica Amministrazione e fra i cui indici sintomatici è inclusa pure la trasparenza. Il principio di trasparenza si concretizza nel web di ogni pubblica amministrazione dove è prevista una specifica sezione, denominata “Amministrazione trasparente”, capace di rendere l'informazione disponibile a un numero indefinito di soggetti. La trasparenza, ai sensi dell'art. 1 del d. lgs. 33/2013, favorisce a “chiunque” forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e costituisce la c.d “accountability” garantendo l'effettiva rendicontazione in termini di obiettivi e risultati dell'azione amministrativa.

I soggetti responsabili della pubblicazione dei dati

I soggetti responsabili della pubblicazione obbligatoria dei dati di cui al D. lgs. 33/2013 ed elencati in modo esaustivo nell'allegato 1 della Delibera ANAC n. 1310/2016 sono: i Dirigenti e i Responsabili di struttura, ovvero i preposti ai singoli procedimenti inerenti i dati oggetto di pubblicazione. I Responsabili dovranno inoltre verificare l'esattezza e la completezza dei dati pubblicati inerenti ai rispettivi uffici e procedimenti, segnalando al RPCT eventuali errori. L'aggiornamento costante dei dati nei modi e nei tempi previsti dalla normativa è parte integrante e sostanziale degli obblighi di pubblicazione.

L'organizzazione dei flussi informativi

Ogni Dirigente individua i dipendenti preposti alla predisposizione dei dati e dei documenti oggetto di pubblicazione.

La struttura dei dati e i formati

Le strutture competenti sono tenute ad inserire i dati con l'obbligo di utilizzare solo ed esclusivamente formati aperti e secondo le modalità indicate da ANAC nella delibera 1310/2016 dove si legge: “Restano in ogni caso valide le indicazioni già fornite nell'allegato 2 della delibera ANAC 50/2013 in ordine ai criteri di qualità della pubblicazione dei dati, con particolare riferimento ai

requisiti di completezza, formato e dati di tipo aperto”. Di seguito si riporta il link all'allegato 2 della delibera ANAC 50/2013 “Documento tecnico sui criteri di qualità della pubblicazione dei dati”
<http://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Attivita/Atti/Delibere/2013/50/Allegato-2-documento-tecnico1.pdf>

Obblighi di pubblicazione

Gli obblighi di pubblicazione per finalità di trasparenza sono disciplinati principalmente nel D. Lgs. 33/2013 così come modificato dal D. Lgs. 97/2016.

La trasparenza ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs. 33/2013 è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

In merito agli obblighi di pubblicazione per finalità di trasparenza si rinvia alla tabella allegata (allegato 4).

In tale tabella, di cui al D.Lgs. 33/2013 e all'allegato 1 alla delibera ANAC n. 1310/2016 “*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*”, è rinvenibile, oltre che la denominazione delle sotto sezioni della sezione Amministrazione Trasparente, l'elenco degli obblighi di pubblicazione e il relativo contenuto, la normativa di riferimento legittimante la pubblicazione, il Responsabile della trasmissione dei dati e il Responsabile della pubblicazione e il termine effettivo di pubblicazione.

Modalità di accesso alla sezione amministrazione trasparente

Per pubblicare nella sezione Amministrazione Trasparente dell'Ateneo l'utente abilitato deve farlo tramite Area redazione.

Solo per pubblicare nelle sotto-sezioni “Bandi di gara e contratti”, “Bandi di concorso”, “Consulenti e collaboratori” e nella sezione Personale- sottosezione “Posizioni organizzative” l'utente abilitato deve farlo tramite Area riservata.

Durata degli obblighi di pubblicazione

La durata degli obblighi di pubblicazione è disciplinata nell'art. 8 del D.lgs. 33/2013 “*Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione*” che al comma 3 prevede: “*I dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e quanto previsto dagli articoli 14, comma 2, e 15, comma 4. Decorsi detti termini, i relativi dati e documenti sono accessibili ai sensi dell'articolo 5.*”

In sintesi - durata della pubblicazione

Ai sensi di tale disposizione, dunque, il periodo di mantenimento di dati, informazioni e documenti sul web coincide in linea di massima con il termine di cinque anni.

Le uniche eccezioni alla predetta durata temporale quinquennale sussistono nei seguenti casi:

- nel caso in cui gli atti producono ancora i loro effetti alla scadenza dei cinque anni, con la conseguenza che gli stessi devono rimanere pubblicati fino a che non cessa la produzione degli effetti (es. *le informazioni riferite ai vertici e ai dirigenti della P.A., che vengono aggiornati e possono restare online oltre i cinque anni, fino alla scadenza del loro mandato* - rif. FAQ 13 Garante per la protezione dei dati personali -GPDP);
- per alcuni dati e informazioni riguardanti i titolari di incarichi di amministrazione, di direzione e di governo (in tale sede non si menzionano i titolari di incarichi politici, anche se non di carattere elettivo, di livello statale regionale e locale poiché tale obbligo di pubblicazione non è applicabile all'Ateneo) che devono rimanere pubblicati per i tre anni successivi alla cessazione del mandato o dell'incarico; (per approfondimento vedasi in proposito anche Linee guida Anac n.241/2017 “Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 “Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di

visionabili al link <https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/Atto?ca=6708>)

- per i titolari di incarichi di collaborazione o consulenza, che devono rimanere pubblicati per i tre anni successivi alla cessazione dell'incarico;
- nel caso in cui siano previsti diversi termini dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali.

Pubblicazioni non obbligatorie: pubblicazione di dati ulteriori

Come si legge nella Delibera ANAC 1310/2016 “...le amministrazioni, in una logica di piena apertura verso l'esterno, possono pubblicare “dati ulteriori” oltre a quelli espressamente indicati e richiesti da specifiche norme di legge. La loro pubblicazione è prevista come contenuto dei PTPCT dalla l. 190/2012 (art. 1, co. 9, lett. f) e dall'art. 7-bis, co. 3 del medesimo d.lgs. 33/2013 laddove stabilisce che «le pubbliche amministrazioni possono disporre la pubblicazione nel proprio sito istituzionale di dati, informazioni e documenti che non hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi del presente decreto o sulla base di specifica previsione di legge o regolamento». Pertanto, nel rispetto dei limiti posti a tutela degli interessi pubblici e privati indicati nell'art. 5-bis del d.lgs. 33/2013 e procedendo alla indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente presenti, come precisato nel richiamato co. 3 dell'art. 7-bis, ogni amministrazione, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali, può individuare nella sezione dedicata alla trasparenza del PTPCT i dati ulteriori da pubblicare. A tal fine, ad esempio, potrebbe essere utile un'analisi delle istanze di accesso civico generalizzato. L'amministrazione potrebbe valutare opportuno pubblicare i dati più frequentemente richiesti con l'accesso generalizzato. ...”

In sintesi - pubblicazione dati ulteriori

L'eventuale pubblicazione di dati, informazioni e documenti, che non si ha l'obbligo di pubblicare, è legittima solo “procedendo alla indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente presenti”.

Nelle Linee guida Garante privacy n. 243 del 15.05.2014 “La trasparenza sui siti web della PA” ... si legge “...In proposito, si evidenzia che la prassi seguita da alcune amministrazioni di sostituire il nome e cognome dell'interessato con le sole iniziali è di per sé insufficiente ad anonimizzare i dati personali contenuti negli atti e documenti pubblicati online. Inoltre, il rischio di identificare l'interessato è tanto più probabile quando, fra l'altro, accanto alle iniziali del nome e cognome permangono ulteriori informazioni di contesto che rendono comunque identificabile l'interessato (si pensi, ad esempio, alle informazioni relative alla residenza oppure quando si possiede un doppio nome e/o un doppio cognome).

In molti casi, infatti, in particolari ambiti (ad esempio, per campioni di popolazioni di ridotte dimensioni), la pubblicazione online anche solo di alcuni dati – come la data di nascita, il sesso, la residenza, il domicilio, il codice di avviamento postale, il luogo di lavoro, il numero di telefono, la complessiva vicenda oggetto di pubblicazione, etc.– è sufficiente a individuare univocamente la persona cui le stesse si riferiscono e, dunque, a rendere tale soggetto identificabile mediante il collegamento con altre informazioni che possono anche essere nella disponibilità di terzi o ricavabili da altre fonti.

Per rendere effettivamente “anonimi” i dati pubblicati online occorre, quindi, oscurare del tutto il nominativo e le altre informazioni riferite all'interessato che ne possono consentire l'identificazione anche a posteriori.

Filtri - indicizzazione tramite motori di ricerca

È vietato disporre di filtri e di altre soluzioni tecniche che possono impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione Amministrazione Trasparente (art.9 D.Lgs. 33/2013 - Accesso alle informazioni pubblicate nei siti)

Come si legge nella FAQ 18 del GDPR visionabile al link [FAQ - Trasparenza online della PA e privacy - Garante Privacy](#) (Vi è l'obbligo di l'obbligo di “indicizzare” i contenuti pubblicati tramite motori di

ricerca per finalità di trasparenza?) Sì. Tale obbligo riguarda, però, i soli dati tassativamente individuati dalle disposizioni in materia di trasparenza, con esclusione quindi degli altri dati che si ha l'obbligo di pubblicare per altre finalità di pubblicità (es. pubblicazioni matrimoniali, pubblicazioni sull'albo pretorio degli enti locali). Sono, fra l'altro, espressamente sottratti all'indicizzazione i dati sensibili e giudiziari.

Indicazioni operative

Come indica il GPDP nella FAQ 8 (Quali sono i limiti agli obblighi di pubblicazione on line di atti e documenti contenenti dati personali?) “dopo aver verificato la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione dell'atto o del documento nel proprio sito web istituzionale, il soggetto pubblico deve limitarsi a includere negli atti da pubblicare solo quei dati personali realmente necessari e proporzionati alla finalità di trasparenza perseguita nel caso concreto. Se sono sensibili (ossia idonei a rivelare ad esempio l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, le opinioni politiche, l'adesione a partiti o sindacati, lo stato di salute e la vita sessuale) o relativi a procedimenti giudiziari, i dati possono essere trattati solo se indispensabili, ossia se la finalità di trasparenza non può essere conseguita con dati anonimi o dati personali di natura diversa.”

Indicazioni operative per specifici obblighi di pubblicazione

In proposito si rinvia alle Linee guida del garante per la protezione dei dati personali n. 243 del 2014 “La trasparenza sui siti web della PA- linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati” link [Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche... - Garante Privacy](#) , che sono ancora operative a valle dell'entrata in vigore della nuova normativa in materia di privacy e che contengono indicazioni operative che riguardano:

- i curricula professionali;
- le dichiarazioni dei redditi dei componenti degli organi di indirizzo politico e dei loro familiari;
- i compensi di alcuni soggetti;
- gli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici e l'elenco dei soggetti beneficiari;
- i provvedimenti amministrativi art. 23 del d. lgs. n. 33/2013 (ad esempio, concorsi e prove selettive).

Tali dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi D.Lgs. 97/2016. Di seguito lo screen shot dell'allegato 1- elenco degli obblighi di pubblicazione alla delibera ANAC n.1310 del 2016.

Obblighi di pubblicazione dei curricula professionali

(...) “Il riferimento del legislatore all'obbligo di pubblicazione del curriculum non può tuttavia comportare la diffusione di tutti i contenuti astrattamente previsti dal modello europeo (rispondendo taluni di essi alle diverse esigenze di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro in vista della valutazione di candidati oppure, nel corso del rapporto di lavoro, per l'assegnazione dell'interessato a nuovi incarichi o per selezioni concernenti la progressione di carriera), ma solo di quelli pertinenti rispetto alle finalità di trasparenza perseguite. Prima di pubblicare sul sito istituzionale i curricula, il titolare del trattamento dovrà pertanto operare un'attenta selezione dei dati in essi contenuti, se del caso predisponendo modelli omogenei e impartendo opportune istruzioni agli interessati (che, in concreto, possono essere chiamati a predisporre il proprio curriculum in vista della sua pubblicazione per le menzionate finalità di trasparenza). In tale prospettiva, sono pertinenti le informazioni riguardanti i titoli di studio e professionali, le esperienze lavorative (ad esempio, gli incarichi ricoperti), nonché ulteriori informazioni di carattere professionale (si pensi alle conoscenze linguistiche oppure alle competenze nell'uso delle tecnologie, come pure alla partecipazione a convegni e seminari oppure alla redazione di pubblicazioni da parte dell'interessato). Non devono formare invece oggetto di pubblicazione dati eccedenti, quali ad esempio i recapiti personali oppure il codice fiscale degli interessati, ciò anche al fine di ridurre il rischio di c.d. furti di identità.

Deve inoltre essere garantita agli interessati la possibilità di aggiornare periodicamente il proprio curriculum ai sensi dell'art. 7 del Codice evidenziando gli elementi oggetto di aggiornamento. (...)" (rif. Linee guida Garante sopra citate n. 243 del 2014).

In proposito, in merito alla pubblicazione dei CV sul web dei titolari di incarichi di consulenza e collaborazioni, si richiama anche la circolare del Direttore Generale prot. 34736 del 08/11/2013 sulle modalità di pubblicazione dei CV sul web dei titolari di incarichi di consulenza e collaborazioni, visionabile in Amministrazione Trasparente sotto-sezione [Atti generali](#) alla voce Atti amministrativi generali al link [Prot. 2013-0034736 del 08.11.2013.pdf \(unipg.it\)](#), in cui sono state fornite indicazioni in merito ai dati personali da oscurare nei CV in formato europeo.

In tale circolare, con riferimento al curriculum in formato europeo, i dati personali sicuramente da oscurare vengono così riassunti: indirizzo di residenza e domicilio; numeri di telefono (fisso e cellulare personale, non professionale), e-mail personale, non istituzionale; luogo di nascita in quanto tale elemento combinato con la data di nascita consente di estrapolare il codice fiscale). ... Inoltre è necessario oscurare firme autografe e fotografie se presenti sul CV.

Obblighi di pubblicazione della dichiarazione dei redditi dei componenti degli organi di indirizzo politico e dei loro familiari (art. 14 del d. lgs. n. 33/2013)

Chiaramente tali indicazioni fornite dal Garante con le Linee guida sopra citate nel 2014 sono utile ausilio anche in relazione all' art. 14 del d.lgs. 33/2013, come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016, che disciplina gli obblighi di trasparenza riguardanti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali nelle amministrazioni pubbliche.

(...) ai fini dell' adempimento del previsto obbligo di pubblicazione, risulta sufficiente pubblicare copia della dichiarazione dei redditi – dei componenti degli organi di indirizzo politico e, laddove vi acconsentano, del coniuge non separato e dei parenti entro il secondo grado – previo però oscuramento, a cura dell' interessato o del soggetto tenuto alla pubblicazione qualora il primo non vi abbia provveduto, delle informazioni eccedenti e non pertinenti rispetto alla ricostruzione della situazione patrimoniale degli interessati (quali, ad esempio, lo stato civile, il codice fiscale, la sottoscrizione, etc.), nonché di quelle dalle quali si possano desumere indirettamente dati di tipo sensibile, come, fra l' altro, le indicazioni relative a:

- *familiari a carico tra i quali possono essere indicati figli disabili;*
- *spese mediche e di assistenza per portatori di handicap o per determinate patologie;*
- *erogazioni liberali in denaro a favore dei movimenti e partiti politici;*
- *erogazioni liberali in denaro a favore delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale, delle iniziative umanitarie, religiose, o laiche, gestite da fondazioni, associazioni, comitati ed enti individuati con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri nei paesi non appartenenti all' OCSE;*
- *contributi associativi versati dai soci alle società di mutuo soccorso che operano esclusivamente nei settori di cui all' art. 1 della l. 15 aprile 1886, n. 3818, al fine di assicurare ai soci medesimi un sussidio nei casi di malattia, di impotenza al lavoro o di vecchiaia, oppure, in caso di decesso, un aiuto alle loro famiglie;*
- *spese sostenute per i servizi di interpretariato dai soggetti riconosciuti sordomuti ai sensi della l. 26 maggio 1970, n. 381;*
- *erogazioni liberali in denaro a favore delle istituzioni religiose;*
- *scelta per la destinazione dell'otto per mille;*
- *scelta per la destinazione del cinque per mille.*

Si ricorda che non possono essere pubblicati i dati personali del coniuge non separato e dei parenti entro il secondo grado che non abbiano prestato il consenso alla pubblicazione delle attestazioni e delle dichiarazioni di cui all' art. 14, comma 1, lett. f), del d. lgs. n. 33/2013. (rif. Linee Guida Garante sopra citate n. 243 del 2014).

Relativamente ai titolari di incarichi dirigenziali va precisato che la Corte Costituzionale, con sentenza 23 gennaio - 21 febbraio 2019 n. 20 (in G.U. 1ª s.s. 27/2/2019 n. 9), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'art. 14, comma 1-bis, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità,

trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni), nella parte in cui prevede che le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati di cui all'art. 14, comma 1, lettera f), dello stesso decreto legislativo anche per tutti i titolari di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione, anzichè solo per i titolari degli incarichi dirigenziali previsti dall'art. 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche)".

Infine in merito agli obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali si rinvia anche alle "Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016" adottate dall'ANAC con delibera 241 del 8 marzo 2017 visionabili al link https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Attivita/Atti/determinazioni/2017/241/Delibera_n.241_2017.pdf

in cui sono rinvenibili tra l'altro, indicazioni in merito agli obblighi di trasparenza dei soggetti cessati dall'incarico.

Obblighi di pubblicazione concernenti corrispettivi e compensi (artt. 15, 18 e 41, del d. lgs. n. 33/2013) (...) ai fini dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione, risulta proporzionato indicare il compenso complessivo percepito dai singoli soggetti interessati, determinato tenendo conto di tutte le componenti, anche variabili, della retribuzione. Non appare, invece, giustificato riprodurre sul web la versione integrale di documenti contabili, i dati di dettaglio risultanti dalle dichiarazioni fiscali oppure dai cedolini dello stipendio di ciascun lavoratore come pure l'indicazione di altri dati eccedenti riferiti a percettori di somme (quali, ad esempio, i recapiti individuali e le coordinate bancarie utilizzate per effettuare i pagamenti) (rif. Linee guida Garante n. 243 del 2014).

Obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici e dell'elenco dei soggetti beneficiari (artt. 26 e 27 del d. lgs. n. 33/2013) (...) Non possono, infatti, essere pubblicati i dati identificativi delle persone fisiche destinatarie dei provvedimenti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici, nonché gli elenchi dei relativi destinatari:

- a) di importo complessivo inferiore a mille euro nel corso dell'anno solare a favore del medesimo beneficiario;
- b) di importo superiore a mille euro nel corso dell'anno solare a favore del medesimo beneficiario "qualora da tali dati sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute" (art. 26, comma 4, d. lgs. n. 33/2013; nonché artt. 22, comma 8, e 68, comma 3, del Codice);
- c) di importo superiore a mille euro nel corso dell'anno solare a favore del medesimo beneficiario "qualora da tali dati sia possibile ricavare informazioni relative [...] alla situazione di disagio economico-sociale degli interessati" (art. 26, comma 4, d. lgs. n. 33/2013). ... (rif. Linee guida Garante n. 243 del 2014).

Il trattamento dei dati personali

La trasparenza necessita del costante bilanciamento tra l'interesse pubblico alla conoscibilità dei dati e dei documenti dell'Amministrazione e quello privato del rispetto dei dati personali. In particolare, occorrerà porre particolare attenzione a che la pubblicazione dei dati sia adeguata, pertinente e limitata a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («minimizzazione dei dati») (art. 5 par.1 lett. c) Reg U.E.679/2016) e ogni informazione potenzialmente in grado di rivelare lo stato di salute, la vita sessuale e le situazioni di difficoltà socioeconomica delle persone. I dati identificativi delle persone non adeguati, non pertinenti che possono comportare una violazione del divieto di diffusione di tali dati, andranno omessi o "pseudonimizzati" o "cifrati". La responsabilità per un'eventuale violazione della normativa riguardante il trattamento

dei dati personali è da attribuirsi al funzionario responsabile dell'atto o del dato oggetto di pubblicazione.

Monitoraggio degli obblighi di trasparenza

In merito all'attestazione OIV sugli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2022, il Nucleo di Valutazione, nelle funzioni Organismo Indipendente di Valutazione – OIV presso l'Università degli Studi di Perugia, ha effettuato, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e della delibera ANAC 201/2022, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2.1 – Griglia di rilevazione al 31 maggio 2022.

Nell'allegato 4 è riportata la tabella relativa agli **Obblighi di pubblicazione**.

Obiettivi di trasparenza e registro degli accessi

Nell'ambito dell'obiettivo strategico 5.3 di cui al PIAO 2022-2024 "Rafforzare le misure a garanzia della trasparenza e della prevenzione della corruzione promuovendo i valori della legalità e dell'etica pubblica" è stato programmato e realizzato nell'anno 2022 l'obiettivo operativo: **"Reingegnerizzazione del processo che segue una "richiesta di accesso" e porta alla produzione del registro degli accessi agli atti"**, che consente di gestire il processo che segue una "richiesta di accesso" con la produzione automatica del registro degli accessi. Il modulo nasce per gestire le tre tipologie di richiesta:

- Accesso civico (semplice)
- Accesso civico generalizzato
- Accesso agli atti (accesso documentale)

Obiettivi operativi in materia di trasparenza

La trasparenza quale misura di prevenzione della corruzione trova espressione anche negli obiettivi operativi 2023 che di seguito si riportano:

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	RISORSE UMANE	RISORSE ECONOMICO-FINANZIARIE DISPONIBILI	INDICATORE /I	VALORE DI PARTENZA	TARGET
5.3	Promuovere trasparenza integrità e cooperazione mediante l'organizzazione di incontri all'interno della Ripartizione volti all'orientamento comportale	Ripartizione didattica	Senza oneri	Numero incontri	0	Almeno 1 incontro
5.3	Garantire la trasparenza sull'utilizzo delle risorse derivanti dal contributo 5x1000	Ripartizione economico gestionale	Senza oneri	Pubblicazioni e del documento per l'anno 2021 su "dati ulteriori" della sezione A.T.	-	Entro il 31/12/2023
7.1	Attivazione iter procedurale per la pubblicazione dei verbali delle sedute di contrattazione integrativa, a decorrere dal 1.1.2022	Ripartizione del Personale	Senza oneri	% dati caricati	-	100%
7.1	Mantenere adeguati livelli di trasparenza attraverso la pubblicazione in "AT" sottosezione "Dati ulteriori" del recupero crediti annuale	Ripartizione Affari legali	Senza oneri	Redazione e pubblicazione del documento di rendicontazione		31/12
5.3	Garantire adeguati livelli di trasparenza attraverso la pubblicazione del rendiconto dei costi sostenuti nell'anno per lo smaltimento dei rifiuti speciali	Ripartizione Tecnica	Senza oneri	Pubblicazioni e rendiconto	anni 2019, 2020, 2021, 2022	31/12
5.3	Rendere fruibili e aperti al personale di Dipartimento,	Dipartimento FISSUF	Senza oneri	Numero di incontri e/o	0	Almeno 1

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	RISORSE UMANE	RISORSE ECONOMICO-FINANZIARIE DISPONIBILI	INDICATORE /I	VALORE DI PARTENZA	TARGET
	percorsi già attivi – con incontri e summer school – su Etica ed economia: Lavoro, crescita delle imprese e realizzazione personale			seminari e/o summer school sul tema		

Tabella 14 – Obiettivi di trasparenza tratti dall'allegato 2

Nella sezione Amministrazione Trasparente - sottosezione altri contenuti – accesso civico al link <https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/accesso-civico>, è reperibile il “Regolamento sull’accesso” suddiviso in tre sezioni dedicate alla disciplina dell’accesso documentale, dell’accesso civico e dell’accesso generalizzato e contenente in allegato i moduli relativi a accesso documentale, accesso civico, accesso generalizzato e riesame. In tale sezione è inoltre consultabile il “registro degli accessi”.

Di seguito si riporta il grafico relativo al trend dei diversi accessi nell'ultimo quadriennio.

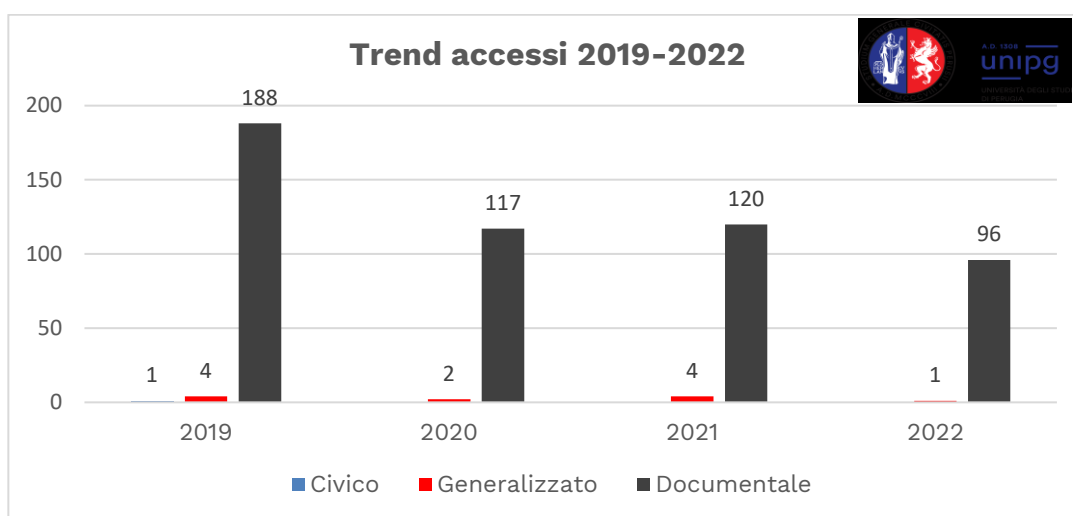


Figura 7 – Trend degli accessi nell’ultimo quadriennio

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione - *Struttura organizzativa*

La macrostruttura dell’Università degli Studi di Perugia è composta dall’Amministrazione Centrale, dai Dipartimenti, dal Polo scientifico didattico di Terni e dai Centri di cui alle disposizioni dello Statuto, del Regolamento Generale di Ateneo e del Regolamento per l’Amministrazione la Finanza e la Contabilità.

La struttura organizzativa dell’Amministrazione centrale dell’Ateneo è costituita dalla Direzione generale e dalle Ripartizioni, con i rispettivi uffici, ai quali spetta l’erogazione dei servizi generali e dei principali servizi integrativi per lo svolgimento delle attività di didattica e di ricerca e dei principali servizi in favore di utenti interni ed esterni alla comunità universitaria.

Il Direttore Generale, sulla base dei programmi e degli indirizzi forniti dal Consiglio di Amministrazione, è responsabile e provvede alla gestione complessiva e alla organizzazione dei servizi, delle risorse e del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL, assicurando la legittimità, l’imparzialità, il buon andamento e la trasparenza dell’attività amministrativa dell’Ateneo.

A capo di ogni Ripartizione è posto un Dirigente, al quale spetta, per quanto di competenza della relativa Ripartizione e nel rispetto delle previsioni normative e

statutarie vigenti in materia, l'adozione degli atti e dei provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'Università verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, mediante autonomi poteri di spesa e di controllo sull'acquisizione delle entrate e di organizzazione delle risorse umane e strumentali, la direzione, il coordinamento ed il controllo dell'attività degli uffici che da lui dipendono, la nomina dei responsabili dei procedimenti e delle articolazioni amministrative nelle strutture di cui sono responsabili, nel rispetto delle linee guida del Direttore Generale, l'adozione di ogni provvedimento atto a definire i compiti e verificare la corretta esecuzione degli stessi segnalando eventuali infrazioni disciplinari, con conseguente responsabilità della gestione, della connessa attività amministrativo-contabile e tecnica e dei relativi risultati.

Le Ripartizioni sono articolate in aree, che a loro volta sono articolate in uffici, vengono pertanto conferiti incarichi di Responsabilità di Area e di Ufficio e, all'interno dell'Ufficio, Responsabilità del Procedimento, rispettivamente ai sensi degli artt. 75 e 91 del CCNL Comparto Università sottoscritto il 16 ottobre 2008.

La Struttura decentrata più importante nell'ossatura organizzativa dell'Ateneo è il Dipartimento. Ai sensi dell'art. 37 dello Statuto, i Dipartimenti costituiscono le strutture organizzative fondamentali finalizzate a perseguire gli obiettivi di qualità delle attività di ricerca scientifica e di didattica dell'Ateneo e il trasferimento delle conoscenze e dell'innovazione. I Dipartimenti sono costituiti da professori e ricercatori dell'Ateneo che appartengono a settori scientifico - disciplinari omogenei sotto il profilo culturale. I Dipartimenti curano l'organizzazione, la gestione e il coordinamento delle attività di ricerca dei professori e ricercatori che ad essi afferiscono, nel rispetto dell'autonomia di ogni singolo e del suo diritto di accedere direttamente ai finanziamenti di ricerca; delle attività didattiche e formative, anche di concerto con altri Dipartimenti; delle attività rivolte all'esterno correlate o accessorie a quelle di ricerca scientifica, di didattica e di formazione. In riferimento a tutte le suddette attività, i Dipartimenti curano la comunicazione verso l'esterno e promuovono forme di collaborazione a vario titolo con soggetti nazionali, europei, internazionali ed esteri, pubblici e privati. Nel caso in cui alle funzioni di ricerca e di didattica siano associate funzioni assistenziali, i Dipartimenti garantiscono l'inscindibilità delle funzioni di formazione e di ricerca con quelle di assistenza, secondo quanto previsto dalla normativa vigente. I Dipartimenti hanno autonomia gestionale nelle forme e nei limiti previsti dallo Statuto e dai Regolamenti di Ateneo; godono inoltre di autonomia regolamentare per le materie di propria competenza, per la propria organizzazione e funzionamento. Ai Dipartimenti fanno altresì riferimento gli assegnisti, i cui progetti di ricerca siano riferibili ai settori scientifici-disciplinari presenti, i professori a contratto, che svolgono insegnamenti nei Corsi di Studio del Dipartimento, i dottorandi di ricerca ed i *Visiting Professor* e *Visiting Researcher* ai quali il Dipartimento abbia attribuito il titolo. A ciascun Dipartimento vengono assegnati una adeguata dotazione di personale tecnico e amministrativo e un Segretario amministrativo, il quale coadiuva il Direttore del Dipartimento, provvede agli adempimenti necessari ad assicurare l'esecuzione delle delibere degli organi del Dipartimento e ne è responsabile; è altresì responsabile della gestione e della organizzazione amministrativa del Dipartimento.

A decorrere dal 1° novembre 2020 l'Ateneo si articola in 14 Dipartimenti.

L'Ateneo ha avviato, nell'ambito delle Linee per la programmazione triennale 2021-2023 ed annuale 2021, un processo di riorganizzazione dell'Amministrazione nel suo complesso finalizzato a contemperare l'esigenza di fare fronte a processi sempre più complessi e la costante diminuzione della dotazione di personale tecnico-amministrativo e bibliotecario; le linee direttrici sono state le seguenti:

- nell’ambito dei servizi che richiedono elevata specializzazione, creare un raccordo funzionale tra gli uffici dell’Amministrazione centrale e le strutture decentrate volto a garantire la vicinanza all’utenza nell’erogazione del servizio in coerenza con i fabbisogni della stessa, nel rispetto del principio di sussidiarietà.

- al fine di contemperare esigenze di economie di scala e di garanzia della qualità dei servizi in termini di competenze e specializzazione, organizzare l’erogazione di alcuni servizi sulla base di un’articolazione di relazioni tra l’amministrazione centrale e le strutture volta ad assicurare la supervisione ed il controllo dell’Amministrazione centrale e la prossimità con l’utenza, anche mediante la creazione di Poli amministrativi al servizio di più strutture decentrate con analogia di fabbisogni e funzionalmente correlati alle Ripartizioni dell’Amministrazione centrale.

In tale contesto si richiamano le determinazioni relative alla Riorganizzazione adottate con delibere del Consiglio di Amministrazione del 31 marzo 2021 e del 27 ottobre 2021 e le determinazioni relative alle prime attuazioni del Piano triennale del fabbisogno di Personale 2021-2023 adottate dal Consiglio di Amministrazione nelle delibere del 28 aprile 2021, 27 settembre 2021 e del 27 ottobre 2021.

Conseguentemente, con DDG n. 189 del 1° agosto 2022 la Direzione Generale ha proceduto alla riorganizzazione delle strutture dell’Amministrazione centrale a decorrere dal 1° settembre 2022.

Di seguito si riporta il nuovo organigramma dell’Amministrazione centrale, visionabile – in tutte le sue articolazioni di dettaglio - in Amministrazione trasparente al link https://www.centrale.unipg.it/files/pagine/421/organizzazione/organigramma_centrale.pdf.

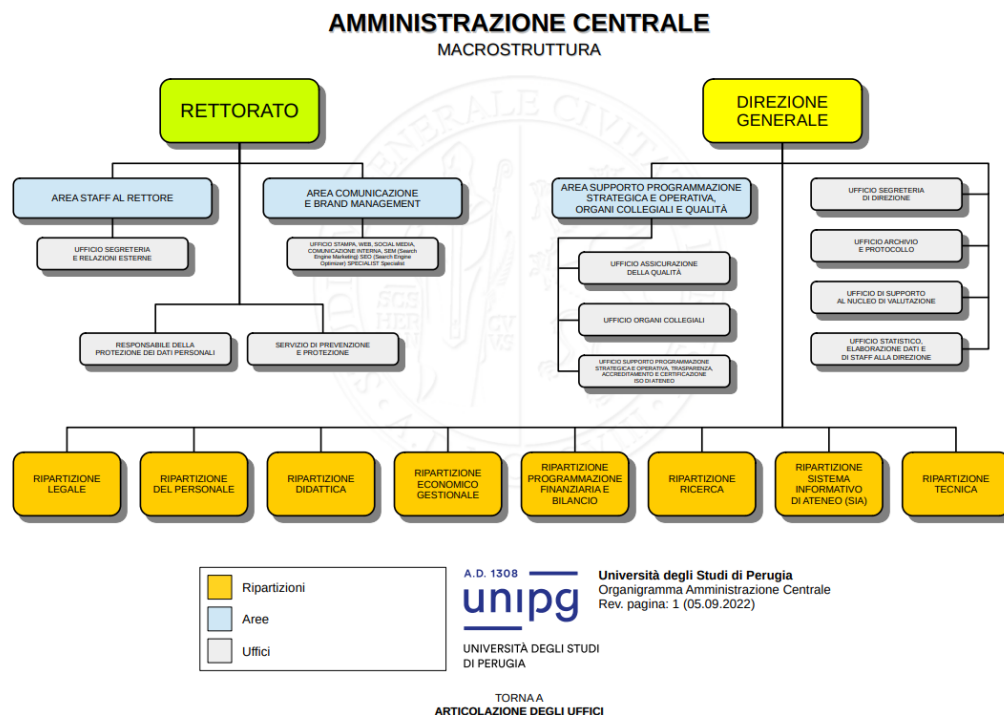


Figura 8 – Organigramma Amministrazione Centrale

Per quanto concerne il personale docente, la consistenza alla data del 31.12.2022, risulta essere la seguente:

Totale personale docente: n. 992 unità di cui:

- Professori I Fascia: n. 167 unità;
- Professori II Fascia: n. 532 unità;
- Ricercatori di ruolo: n. 149 unità;
- Ricercatori a Tempo determinato ex art. 24, comma 3, lett. a) L. 240/10: 55 unità;
- Ricercatori a Tempo determinato ex art. 24, comma 3, lett. b) L. 240/10: 87 unità;
- Professori straordinari a tempo determinato: n. 2 unità.

La consistenza del personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato alla data del 31.12.2022, come elaborata da CSA, risulta essere la seguente:

Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato n. 935 unità di cui:

- Categoria B: n. 220 unità;
- Categoria C: n. 504 unità;
- Categoria D: n. 160 unità; Categoria EP: n. 25 unità;
- Collaboratori ed esperti linguistici di ruolo: n. 23 unità;
- Dirigenti a tempo indeterminato: n. 3 unità.

(Il dato è comprensivo del personale in aspettativa).

Sottosezione di programmazione - *Organizzazione del lavoro agile*

Introduzione

L'Università degli Studi di Perugia non aveva avviato la sperimentazione del lavoro agile prima dello stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso alla diffusione dell'epidemia da Covid-19, dichiarato con delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020 e prorogato con delibere del 29 luglio 2020, del 7 ottobre 2020 e del 13 gennaio 2021.

Fino a tale momento l'Ateneo aveva mosso i primi passi rispetto alla necessità di fornire alternative flessibili che cercassero di conciliare nel miglior modo le esigenze vita-casa-lavoro, dotandosi di un Regolamento in materia di telelavoro emanato con D.R. n. 2505 del 23.12.2015, che tuttavia non aveva trovato applicazione pratica.

Il Lavoro agile nella fase emergenziale

Le previsioni dell'art. 14 della Legge 7 agosto 2015 n. 124 non hanno, pertanto, trovato concreta attuazione operativa fino al richiamato stato di emergenza, momento in cui le stesse, mediante dagli interventi normativi emergenziali adottati per fronteggiare la pandemia, divengono strumento per garantire la prosecuzione dei servizi e delle attività amministrative.

Durante la fase emergenziale, il lavoro agile si impone con forza nella vita dell'Ateneo come modalità organizzativa del lavoro, accordata in modalità semplificata rispetto a quanto previsto dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a seguito delle necessità urgenti e imprevedibili determinate dallo stato d'emergenza iniziato a marzo 2020, per effetto del DDG n. 60 del 10.03.2020 "Linee guida in materia di prestazione lavorativa resa in regime di smart working", in cui vengono definiti tutti criteri e le condizioni imprescindibili per la sottoscrizione dell'accordo di lavoro agile, prima tra tutte la valutazione da parte del responsabile che le mansioni svolte possano essere egualmente portate a termine lavorando da casa. Restano escluse tutte le attività indifferibili e per le quali è necessariamente richiesta la presenza sul luogo di lavoro. A

questo seguono una serie di DDG che, nel rispetto dell'evoluzione della normativa emergenziale in materia, bilanciano il numero dei giorni di prestazione lavorativa in modalità agile, in base all'andamento della pandemia, con una soglia minima che non scende al di sotto di 8 giorni al mese (si v. D.D.G. 73 del 3 aprile 2020, D.D.G. 95 del 4 giugno 2020, D.D.G. 113 del 29 giugno 2020, D.D.G. 269 del 12 novembre 2020, D.D.G. 324 del 28 dicembre 2020, D.D.G. 5 del 15 gennaio 2021, D.D.G. 62 del 25 marzo 2021, D.D.G. 90 del 3 maggio 2021).

Con riferimento all'anno 2020 emerge, in termini di dati, il seguente ricorso al lavoro agile:

ANNO 2020 - DAL 10.03.2020 AL 31.12.2020

	Donne	Uomini	Totali
Totale unità in servizio	577	462	1039
Totale lavoratori con accordo	468	276	744
Totale giorni lavoro agile	35.021	18.408	53.429

Con riferimento all'anno 2021, emerge la seguente situazione, in materia di lavoro agile:

ANNO 2021 - DAL 01.01.2021 AL 31.12.2021

	Donne	Uomini	Totali
Totale unità in servizio	564	443	1007
Totale lavoratori con accordo	471	293	764
Totale giorni lavoro agile	30.174	15.704	45.878

Adozione del Regolamento di Ateneo per il ricorso al lavoro agile in via ordinaria.

La fine della fase emergenziale-pandemica segna il ritorno della disciplina del lavoro agile all'interno delle previsioni delle Leggi ordinarie dello Stato che ne disciplinavano originariamente la regolamentazione: la Legge n. 124 del 7 agosto 2015 e la Legge n. 81 del 2017.

In data 16 dicembre 2021 vengono emanate le Linee Guida approvate dalla Conferenza Unificata che, nelle more del rinnovo del CCNL del comparto Università e Ricerca, ispirano, insieme alle previsioni contenute nei contratti collettivi del comparto Enti Locali e Sanità già sottoscritti per il 2019-2021, la stesura di un Regolamento di Ateneo sul lavoro agile con il quale si è voluta definire la disciplina del ricorso al lavoro agile in via ordinaria, mantenendo in via prudenziale al suo interno una disciplina speciale legittimante il ricorso al lavoro agile con funzione di prevenzione della diffusione del Covid.

Il Regolamento sul lavoro agile viene emanato con D.R. n. 1096 del 03.05.2022 (pubblicato al link <https://www.unipg.it/files/statuto-regolamenti/regolamenti/reg-lavoro-agile.pdf>) che costituisce parte integrante del PIAO relativo al triennio 2022-2024, entrando in vigore dal giorno successivo alla sua pubblicazione all'Albo in line di Ateneo.

Nel rispetto del vincolo della prevalenza dello svolgimento dell'attività lavorativa in presenza, il lavoro agile è divenuto strumento strutturato di organizzazione del lavoro atto a garantire l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, espletata mediante l'integrazione di attività lavorative in presenza e attività lavorative da casa.

Di norma autorizzato dal Responsabile della Struttura di assegnazione, salvo i casi diversamente disciplinati, il principio cardine a monte della sottoscrizione di ogni singolo accordo è la valutazione a cui il responsabile, d'intesa con il dipendente, è chiamato rispetto al temperamento delle esigenze di servizio della Struttura, il benessere organizzativo dei dipendenti, la rotazione, la conciliazione delle esigenze vita-lavoro-

famiglia, nell'ottica di rendere funzionale l'attività lavorativa e migliorare la qualità della vita del lavoratore.

Il Regolamento fissa il limite massimo di giorni di lavoro agile mensile in 9 giorni, con il vincolo, nel caso di dipendenti che ricoprono incarichi di Responsabile di ufficio/Area, di Segretario Amministrativo, a non superare il tetto massimo di due giorni a settimana.

Si concede priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, secondo le previsioni dell'art. 18, comma 3 bis della L. 81/2017.

In aggiunta è previsto che il Responsabile della Struttura, in sede di valutazione delle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile, oltre ai casi sopra richiamati, possa tenere in considerazione, nel rispetto della normativa vigente, le seguenti situazioni:

- richieste di dipendenti che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure;

- le richieste di dipendenti con patologie gravi certificate da un medico del Servizio Sanitario Nazionale rientranti nelle fattispecie di cui all'art. 2, comma 1, lett. c), lett. d) punti 1. E 2., del D.M. 278/2000 o in possesso di verbale ai sensi della Legge 104/92, ovvero delle categorie protette ai sensi della Legge 68/99, o dei soggetti che utilizzano mezzi di trasporto pubblici per raggiungere la sede di lavoro o che risiedono a più di 30 km di distanza dalla sede di lavoro;

- e, fintanto che perdurino rischi correlati alla pandemia da covid-19, dei soggetti affetti da patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio, dei soggetti in situazioni fisiologiche particolari (es.: stato di gravidanza) o definite a rischio, dei soggetti conviventi con familiari affetti da patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio, di soggetti sui quali grava la cura dei figli, in età scolare, fino alla scuola secondaria di primo grado, per i periodi di chiusura della scuola o di quarantena degli stessi.

I numeri del Lavoro Agile Ante e Post Regolamento

Nei mesi del 2022 che precedono l'inizio della fase in cui il lavoro agile entra a regime con l'adozione del Regolamento sopra richiamato, risultano venticinque DDG che disciplinano la modalità di richiesta e fruizione del lavoro agile:

- il DDG n. 2 del 13.01.2022, in vigore dalla data di pubblicazione in Albo fino al 31.03.2022, stabilisce che, nelle more dell'emanazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di comparto e dell'adozione di un Regolamento volto a disciplinare il lavoro agile in via ordinaria, il Responsabile autorizzi il lavoro agile al personale assegnato che ne faccia richiesta, ove lo stesso sia impiegato in attività che possono essere svolte in tale modalità, secondo la durata della programmazione flessibile riportata dall'accordo sottoscritto, ovvero:

- fino ad un massimo di 9 giorni nel caso di accordo di durata mensile,

- fino ad un massimo di 18 giorni nel caso di accordo bimestrale,

- fino ad un massimo di 27 giorni nel caso di accordo trimestrale,

- successivamente, dal 1.04.2022 viene emanato il DDG n. 52 del 26.03.2022, che ristabilisce la durata mensile dell'accordo, fino ad un massimo di 9 giorni al mese, vigente fino alla data

di entrata in vigore del nuovo Regolamento sul Lavoro agile approvato unitamente al PIAO 2022-2024.

In questo periodo iniziale del 2022, dal 01.01.2022 AL 02.05.2022, si registra la seguente situazione:

	Donne	Uomini	Totali
Numero unità presenti (personale, dirigenti, collaborati esperti linguistici)	560	428	988
Di cui unità in lavoro agile pari a n.	224	127	351
% unità con accordo sottoscritto rispetto ai totali	40%	29,67%	35,52%
Giorni di prestazione di lavoro in modalità agile	4.444	2.397	6.841
Titolari di L. 104	155	72	227

In questo primo quadrimestre 2022 a ricorrere al lavoro agile sono più le donne che gli uomini, quasi il doppio, con una percentuale che sul totale per genere le posiziona al 40%, contro il quasi 30% degli uomini. La situazione si riflette anche sul numero dei giorni fruiti che risultano per le donne il doppio di quelli fruiti dagli uomini. In entrambi i casi più della metà dei dipendenti risultano essere anche titolari del beneficio della legge 104 per parente disabile o per sé stessi. Alla luce di un confronto del dato del 2022 con quello del bimestre novembre-dicembre 2021, risulta che, sebbene le sottoscrizioni degli accordi individuali siano aumentate nel 2022, le giornate di questi accordi poi effettivamente fruiti risultano ridotte di un terzo rispetto al 2021 sia per gli uomini che per le donne. A parte, si rilevano, per il periodo di riferimento individuato, gli accordi sottoscritti al fine di contenere la diffusione e ridurre il contagio dovuto al Covid sul luogo di lavoro:

Periodo dal 01.01.2022 AL 02.05.2022

	Donne	Uomini	Totali
Numero unità presenti (personale, dirigenti, collaborati esperti linguistici)	560	428	988
Personale con accordo positivo Covid, Isolamento Covid, Isolamento Figli	19	8	27
Giornate usufruite	69	46	115

A decorrere dal 03.05.2022 viene adottato il Regolamento sul lavoro agile, e fino al 31.12.2022, si rileva questa situazione:

	Donne	Uomini	Totali
Numero unità presenti (personale, dirigenti, collaborati esperti linguistici)	557	415	972
Di cui unità in lavoro agile pari a n.	216	106	322
% unità con accordo sottoscritto rispetto ai totali	38.78%	25.48%	33.13%
Giorni di prestazione di lavoro in modalità agile	5.856	3.142	8.998
Titolari di L. 104	161	81	242

La situazione, per entrambi i sessi, non si discosta molto da quella rilevata a inizio anno, anche se subiscono un leggero aumento sia il numero degli accordi agili sottoscritti che il numero dei giorni fruiti.

Si riduce invece il ricorso al lavoro agile per motivazioni legate al Covid, con la sottoscrizione di un solo accordo:

Periodo dal 03.05.2022 AL 31.12.2022

	Donne	Uomini	Totali
Numero unità presenti (personale, dirigenti, collaborati esperti linguistici)	557	415	972
Personale con accordo positivo Covid, Isolamento Covid, isolamento Figli	0	1	1
Giornate usufruite	0	12	12

Regolamentazione del lavoro da remoto mediante telelavoro

Nel 2022 l'Ateneo ha altresì adottato il "Regolamento in materia di lavoro da remoto mediante telelavoro per il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario dell'Università degli Studi di Perugia", emanato con D.R. n. 2547 del 12.09.2022 e pubblicato al link <https://www.unipg.it/files/statuto-regolamenti/regolamenti/reg-telelavoro.pdf>, che ha abrogato il previgente Regolamento di Ateneo che non aveva mai trovato concreta attuazione. Con D.D.G. n. 341 del 28.12.2022 (prot. n. 356376 del 28.12.2022) è stato emanato il primo Bando per l'attivazione di n. 10 accordi individuali di lavoro da remoto mediante telelavoro, in attuazione del Regolamento da ultimo richiamato.

La procedura è in corso di espletamento.

L'Ateneo si è così dotato di un ulteriore strumento regolamentare volto a disciplinare un istituto, quale il lavoro da remoto mediante telelavoro, che si affianca, con finalità

relativamente diverse, al lavoro agile per favorire un'organizzazione del lavoro idonea a contemperare le esigenze operative con il benessere dei lavoratori.

Previsioni per 2023-2025

L'attualità della regolamentazione di Ateneo del lavoro agile viene di fatto confermata dal D.Lgs. 30 giugno 2022 n. 105, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio" nel modificare, fra l'altro, il D.Lgs. n. 151/2001 e la L. n. 104/1992, ha introdotto misure dirette a realizzare un migliore contemperamento tra l'attività lavorativa e professionale e la vita familiare dei genitori e dei prestatori di assistenza (c.d. caregiver familiari), nonché una più equa condivisione tra uomini e donne delle responsabilità di cura e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare, anche mediante lo strumento del lavoro agile.

La Regolamentazione del lavoro agile attualmente vigente in Ateneo risulta essere dotata di notevole flessibilità, ciò garantisce che l'organizzazione del lavoro anche mediante il ricorso al lavoro agile, con accordi dalla durata variabile da uno fino ad un massimo di sei mesi, risulti essere efficacemente funzionale a contemperare le esigenze operative delle singole strutture con il benessere dei lavoratori. Naturalmente l'Amministrazione è pronta ad eventuali revisioni di tale regolamentazione che fossero rese necessarie dalla disciplina che di tale istituto sarà dettata del Contratto collettivo nazionale di lavoro di comparto non appena sarà sottoscritto ovvero da eventuali riforme normative sopravvenute.

Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale

La pianificazione triennale di fabbisogno del personale docente e del personale dirigente, tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL 2023-2025 è esposta nell'Allegato 5 al presente piano, quale parte integrante e sostanziale dello stesso.

Pianificazione della "Formazione del personale"

La pianificazione della formazione del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL per il triennio 2023-2025 è esposta nell'Allegato 6 al presente piano, quale parte integrante e sostanziale dello stesso.

Sottosezione di programmazione - Razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche

La pianificazione triennale 2023-2025 volta all'individuazione delle misure finalizzate alla razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, delle autovetture di servizio, dei beni immobili" ai sensi della Legge 24 dicembre 2007, n. 244 (art. 2, commi 594 e 595) è esposta nell'Allegato 7 al presente piano, quale parte integrante e sostanziale dello stesso.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio degli obiettivi strategici e del valore pubblico avviene mediante rendicontazione annuale nell'ambito della Relazione sulla performance.

Per quanto riguarda il monitoraggio della performance organizzativa ed individuale si richiama il SMVP 2023 visionabile al link <https://www.unipg.it/files/pagine/501/all-c--smvp-anno-2023.pdf> ed in particolare il paragrafo 3 lett. D che disciplina il *“Monitoraggio intermedio degli obiettivi operativi”*, la lett. F *“Approvazione degli obiettivi operativi revisionati proposti dalle strutture”*, la lett. G del medesimo paragrafo *“Rendicontazione risultati raggiunti nell'anno precedente e valutazione finale”* nonché la lett. H *“Adozione Relazione sulla performance e validazione da parte del Nucleo di Valutazione”*.

In merito ai soggetti responsabili si rinvia all'Allegato 3. *“Prospetto ciclo di gestione della performance”* del SMVP 2023.

Il monitoraggio della sezione *“Rischi corruttivi e trasparenza”* viene coordinato dal RPCT su base annuale mediante una prima fase di autovalutazione di I livello in capo alle strutture responsabili, coadiuvate dai Referenti, e di un monitoraggio di II livello in capo al RPCT mediante audit specifici a campione su alcune misure.

Il Nucleo di valutazione dell'Ateneo, come previsto dall'art. 6 del D.lgs 150/2009, verifica l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnala la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dal Nucleo medesimo ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c) del Decreto sopra citato.

In relazione alla Sezione *“Organizzazione e capitale umano”* il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di valutazione.