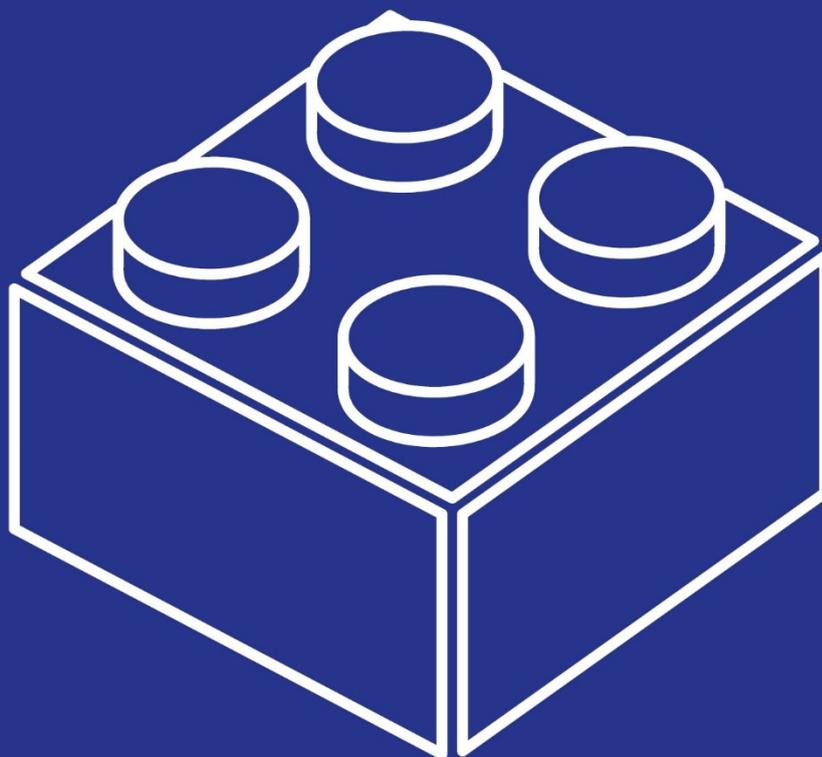




A.D. 1308
unipg

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI PERUGIA



Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

2024-2026

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

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 26.09.2022, 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 e aggiornamento 2023;
- 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;
- Linee guida ANVUR per il sistema di assicurazione della qualità negli Atenei, approvate con Delibera del Consiglio Direttivo dell’ANVUR n. 26 del 13 febbraio 2023;
- D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*;
- D.L. 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023 n. 41 *“Disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l’attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune”*.

Alla luce della recentissima sottoscrizione, in data 18 gennaio 2024, del Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) per il comparto dell’Istruzione e della ricerca, relativo al periodo 2019-2021, il presente documento e i relativi allegati potrebbero essere oggetto di revisione in corso d’anno in fase di applicazione del contratto medesimo.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE

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 fu 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’Ateneo 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: Dipartimento 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>.

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

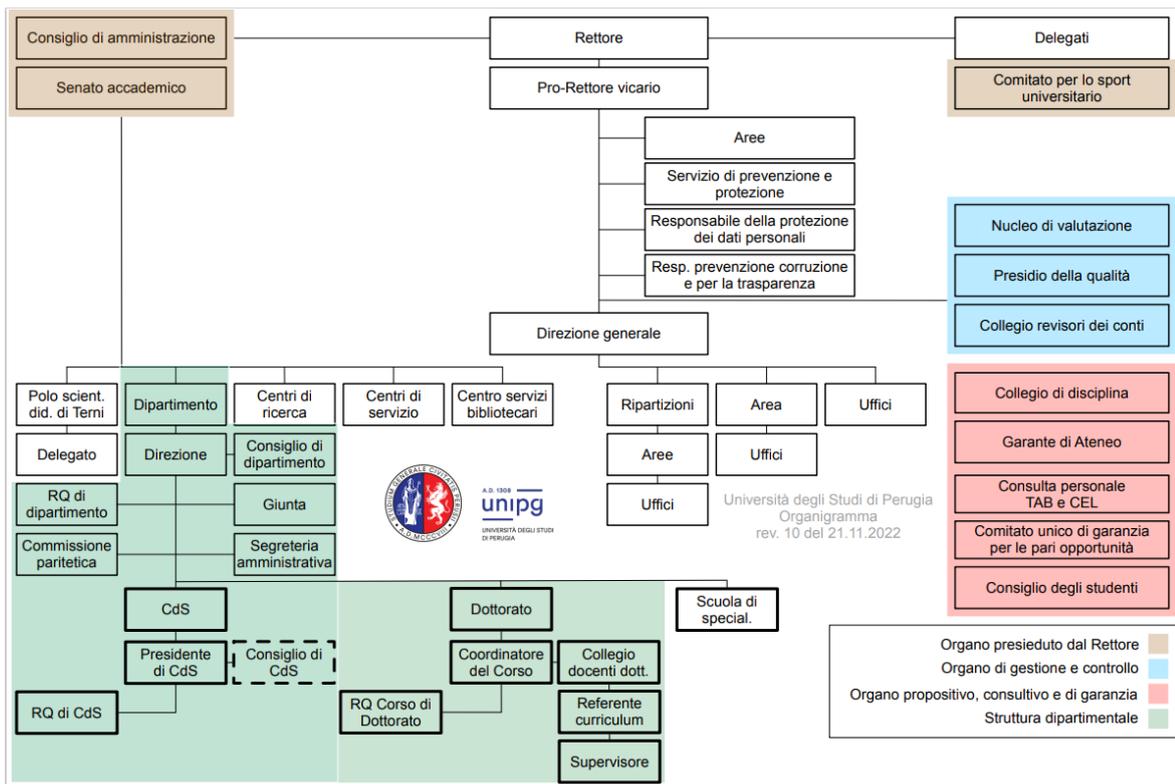


Figura 1 – Organigramma di Ateneo

Organizzazione dell'Ateneo
<p>Amministrazione centrale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Rettorato</u> ➤ <u>Direzione Generale</u> ➤ <u>Ripartizione Legale</u> ➤ <u>Ripartizione del Personale</u> ➤ <u>Ripartizione Didattica</u> ➤ <u>Ripartizione Economico Finanziaria</u> ➤ <u>Ripartizione Ricerca</u> ➤ <u>Ripartizione Sistema Informativo di Ateneo</u> ➤ <u>Ripartizione Tecnica</u>
<p>Dipartimenti (14):</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Chimica, Biologia E Biotecnologie</u> ➤ <u>Economia</u> ➤ <u>Filosofia, Scienze Sociali, Umane E Della Formazione</u> ➤ <u>Fisica E Geologia</u> ➤ <u>Giurisprudenza</u> ➤ <u>Ingegneria</u> ➤ <u>Ingegneria Civile Ed Ambientale</u> ➤ <u>Lettere - Lingue, Letterature E Civiltà Antiche E Moderne</u> ➤ <u>Matematica E Informatica</u> ➤ <u>Medicina E Chirurgia</u> ➤ <u>Medicina Veterinaria</u> ➤ <u>Scienze Agrarie, Alimentari Ed Ambientali</u> ➤ <u>Scienze Farmaceutiche</u> ➤ <u>Scienze Politiche</u>
<p>Polo Scientifico Didattico di Terni e sedi distaccate dei corsi di laurea https://www.centrale.unipg.it/ateneo/poli-e-sedi-distaccate.</p>
<p>Centri di Servizio (7):</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Centro dei Servizi Bibliotecari</u>

<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Centro di Ateneo per i Musei Scientifici</u> ➤ <u>Centro di servizi per la ricerca pre-clinica</u> ➤ <u>Centro Linguistico di Ateneo</u> ➤ <u>Centro Universitario di Microscopia Elettronica</u> ➤ <u>Polo scientifico didattico di Terni</u> ➤ <u>Centro di Ateneo per la Formazione dei docenti - C.A.F.Do.</u>
<p>Centri di Eccellenza (2):</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Centro di Eccellenza Materiali Innovativi Nanostrutturali per Applicazioni Chimiche, Fisiche e Biomediche</u> ➤ <u>Centro di Eccellenza Tecnologie Scientifiche Innovative Applicate alla Ricerca Archeologica e Storico-Artistica</u>
<p>Centri di Ricerca (18):</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Centro Biotecnologico Internazionale di Ricerca Traslazionale ad indirizzo Endocrino, Metabolico ed Embrio-Riproduttivo (CIRTEMER)</u> ➤ <u>Centro di Ricerca "Diritti e Scienza"</u> ➤ <u>Centro di Ricerca Clinica e Traslazionale - CERICLET</u> ➤ <u>Centro di Ricerca Sperimentale per la Promozione della salute e l'Educazione Sanitaria dell'Università degli Studi di Perugia (CeSPES)</u> ➤ <u>Centro di Simulazione Medica Avanzata (C.S.M.A.)</u> ➤ <u>Centro Internazionale di Ricerche e Studi eurasiatici (C.I.R.S.Eu.)</u> ➤ <u>Centro Universitario di Ricerca sulla Genomica Funzionale (C.U.R.Ge.F.)</u> ➤ <u>Centro di Ricerca in Sicurezza Umana (C.Ri.S.U.)</u> ➤ <u>Centro di Ricerca sul Dolore Animale (Ce.Ri.D.A.)</u> ➤ <u>Centro di Ricerca Accademia Romanistica Costantiniana</u> ➤ <u>Centro di Ricerca di Medicina Perinatale e della Riproduzione</u> ➤ <u>Centro di Ricerca Interdipartimentale "Lamberto Cesari"</u> ➤ <u>Centro di Ricerca per gli studi della Spiritualita` Medievale</u> ➤ <u>Centro di Ricerca per gli Studi giuridici sui diritti dei consumatori</u> ➤ <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'Attivita` Motoria (C.U.R.I.A.Mo)</u> ➤ <u>Centro di Ricerca Legalità e Partecipazione – LEPA</u>
<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

L'Ateneo in cifre

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

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 4 – Corsi A.A. 2022/23

Totale corsi A.A. 2023/24	97
di cui corsi di 1 livello	43
di cui corsi di 2° livello	44
di cui corsi a ciclo unico	8

Tabella 5 – Corsi A.A. 2023/24 (dati al 15.10.2023)

Consistenza numerica studenti iscritti

Iscritti a.a. 2022/23	
Totale Iscritti	30.403
Totale iscritti laurea triennale, laurea magistrale, laurea amagistrale a ciclo unico	28.868
Iscritti provenienti dall'Umbria	17.169
Iscritti provenienti da altre regioni	11.699
Iscritti ad altri corsi di studio (dottorato, master, scuole di specializzazione. Alta formazione, perfezionamento)	1.535

Tabella 6 – N. iscritti A.A. 2022/23 (estrazione dati in data 15.10.2023)

Consistenza numerica studenti iscritti per sede

Consistenza numerica studenti iscritti A.A. 2022/23 ai corsi di studio per sede	
Perugia	26.232
Terni	1.269
Narni	880
Foligno	394
Assisi	93

Tabella 7- N. studenti iscritti A.A. 2022/23 ai corsi di studio per sede (estrazione dati in data 15.10.2023)

Consistenza numerica studenti iscritti per tipo di corso e genere

TIPO CORSO	MASCHI	FEMMINE	Totale
Laurea triennale	7901	10776	18677
LM ciclo unico	1774	2310	4084
Laurea magistrale	1721	4303	6024
CdL vecchio ordinamento	62	100	162
Totale complessivo	11458	17489	28947

Tabella 8 - N. studenti iscritti A.A. 2022/23 per tipo di corso e genere (estrazione dati da ESSE3 in data 27.11.2023)

Immatricolazioni per tipo di corso

TIPO CORSO	
Laurea triennale	6780
LM ciclo unico	1274
Laurea magistrale	1418
Totale	9472

Tabella 9 – N. iscritti A.A. 2022/23 al primo anno per tipo di corsi di laurea (estrazione dati da ESSE3 in data 27.11.2023)

Laureati anno solare 2022 per tipo di corso e genere

TIPO CORSO	MASCHI	FEMMINE	Totale
Laurea triennale	916	1459	2375
LM ciclo unico	165	442	607
Laurea magistrale	488	747	1235
CdL vecchio ordinamento	2	6	8
Totale	1571	2654	4225

Tabella 10- N. laureati anno solare per tipo di corso e genere (estrazione dati da ESSE3 in data 27.11.2023)

Consistenza numerica corsi post laurea

TIPO CORSO	MASCHI	FEMMINE	Totale
-------------------	---------------	----------------	---------------

DOTTORATO DI RICERCA	233	260	493
Corsi di alta formazione professionale	1	13	14
Corso di Formazione	13	25	38
Corso di Formazione Continua	51	100	151
Corso di Perfezionamento	28	50	78
MASTER PRIMO LIVELLO	68	68	136
MASTER SECONDO LIVELLO	27	94	121
SP MEDICHE*	218	285	503
SP NON MED	20	45	65
Specializzazione di attività di Sostegno	63	291	354
Totale complessivo	722	1231	1953

Note: * dati provvisori

Tabella 11- n. studenti corsi post laurea – A.A. 2022/2023 (estrazione dati da ESSE3 in data 27.11.2023)

Budget economico autorizzatorio – esercizio 2024

BUDGET ECONOMICO AUTORIZZATORIO - ESERCIZIO 2024	
VOCE	STANZIAMENTO ESERCIZIO 2024
A) PROVENTI OPERATIVI	
I. PROVENTI PROPRI	29.585.641,00
1) Proventi per la didattica	26.857.641,00
2) Proventi da Ricerche commissionate e trasferimento tecnologico	2.728.000,00
3) Proventi da Ricerche con finanziamenti competitivi	0,00
II. CONTRIBUTI	164.582.500,93
1) Contributi Miur e altre Amministrazioni centrali	164.564.066,43
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)	18.434,50
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	19.053.093,33
1) Utilizzo di riserve di Patrimonio Netto derivanti dalla contabilità finanziaria	7.506.996,44
2) Altri proventi e ricavi diversi	11.546.096,89
VI. VARIAZIONE RIMANENZE	0,00
VII. INCREMENTO DELLE IMMOBILIZZAZIONI PER LAVORI INTERNI	0,00
TOTALE PROVENTI (A)	213.221.235,26
B) COSTI OPERATIVI	
VIII. COSTI DEL PERSONALE	124.000.532,36
1) Costi del personale dedicato alla ricerca e alla didattica:	80.350.021,51
a) docenti / ricercatori	79.425.686,89
b) collaborazioni scientifiche (collaboratori, assegnisti, ecc)	54.413,28
c) docenti a contratto	149.040,00
d) esperti linguistici	719.468,34
e) altro personale dedicato alla didattica e alla ricerca	1.413,00
2) Costi del personale dirigente e tecnico amministrativo	43.650.510,85
IX. COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE	62.520.546,34
1) Costi per sostegno agli studenti	31.594.185,35
2) Costi per il diritto allo studio	0,00

BUDGET ECONOMICO AUTORIZZATORIO - ESERCIZIO 2024	
VOCE	STANZIAMENTO ESERCIZIO 2024
3) Costi per l'attività editoriale	0,00
4) Trasferimenti a partner di progetti coordinati	0,00
5) Acquisto materiale consumo per laboratori	2.088.000,00
6) Variazione rimanenze di materiale di consumo per laboratori	0,00
7) Acquisto di libri, periodici e materiale bibliografico	154.800,00
8) Acquisto di servizi e collaborazioni tecnico gestionali	21.659.826,50
9) Acquisto altri materiali	3.032.782,55
10) Variazione delle rimanenze di materiali	0,00
11) Costi per godimento beni di terzi	2.144.491,90
12) Altri costi	1.846.460,04
X. AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	6.427.947,28
1) Ammortamenti immobilizzazioni immateriali	183.737,74
2) Ammortamenti immobilizzazioni materiali	6.244.209,54
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	6.887.418,23
TOTALE COSTI (B)	199.836.444,21
DIFFERENZA TRA PROVENTI E COSTI OPERATIVI (A - B)	13.384.791,05
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	5.161.430,34
PROVENTI E ONERI STRAORDINARI (E)	-5.161.430,34
F) IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO CORRENTI, DIFFERITE, ANTICIPATE	8.223.060,71
RISULTATO ECONOMICO PRESUNTO	0,00
UTILIZZO DI RISERVE DI PATRIMONIO NETTO DERIVANTI DALLA CONTABILITA' ECONOMICO PATRIMONIALE	0,00
RISULTATO A PAREGGIO	0,00

Tabella 12 – Budget economico autorizzatorio esercizio 2024

Informazioni di contesto interno

Le informazioni relative alla gestione di Ateneo concernente “Didattica”, “Internazionalizzazione”, “Ricerca e terza Missione”, “Risorse Umane” e “Patrimonio” sono contenute nella “Relazione sulla gestione del Bilancio unico di Ateneo esercizio 2022”, pubblicata al link <https://www.unipg.it/files/pagine/521/unipg-bilancio-unico-2022.pdf>.

Ulteriori informazioni

Didattica

Per l'anno accademico 2023-2024 l'Ateneo propone 43 corsi di laurea triennali, 44 corsi di laurea magistrale e 8 corsi di laurea a ciclo unico. Per l'anno accademico 2022/2023 16 Master di I e II

livello, 33 scuole di Specializzazione di area sanitaria e 3 di area umanistica e 28 corsi di Dottorato di ricerca attivi, 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).

Per l'a.a. 2024-2025 l'Università degli Studi di Perugia, anche in continuità con gli indirizzi strategici delineati per il precedente a.a. 2023-24, 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, anche con progettazione di percorsi interclasse e/o interdipartimentali;
6. potenziare e migliorare l'offerta formativa dei corsi di laurea magistrale biennale;
7. individuare nuove modalità di erogazione della didattica.

In coerenza con tali indirizzi strategici trasfusi nel documento "Politiche di Ateneo e programmazione per l'offerta Formativa a.a. 2024/25", approvato dagli Organi Collegiali in data 28.9.2023, sono state approvate in data 20 e 21 dicembre 2023 l'istituzione e l'attivazione dei seguenti nuovi corsi di studio:

L-P03 "Metodologie per prodotto e processo", L-18&L.33 "Economia aziendale", L-34&L-32 "Scienze della terra e dell'ambiente".

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.

Nel triennio 2020–2022 il numero degli spin-off universitari è stato pari a 22 e dei brevetti pari a 62, nonché il numero delle attività terza missione promosse sono incrementate nel 2022 fino a 121 (Rilevazione ANVUR luglio 2023).

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 2022–2023 sono stati stipulati 476 accordi Erasmus con 4 continenti interessati e 43 paesi coinvolti; 192 accordi di cooperazione internazionale con 5 continenti interessati e 35 paesi coinvolti; nonché 42 accordi stipulati con doppio titolo coinvolgenti 26 CdS.

I fondi PNRR e altri progetti

Nel 2023 l’Università è stata in grado di attrarre importanti finanziamenti. Solo per quanto riguarda il PNRR, infatti, l’accesso ai fondi ha riguardato circa 37.500.000 di euro. Molti e diversificati i progetti destinatari del finanziamento, ma la capacità innovativa degli stessi ha sicuramente rappresentato un importante fattore di successo nell’assegnazione delle risorse.

Tra i progetti selezionati troviamo *Vitality*, con l’obiettivo di creare un Ecosistema d’Innovazione, digitalizzazione e sostenibilità per l’economia diffusa nel Centro Italia. Individualmente, questo progetto ha ricevuto un finanziamento di circa 30.000.000 di euro e abbraccia geograficamente tre Regioni (Abruzzo, Marche e Umbria) con la partecipazione attiva di 9 Università, enti di ricerca e imprese private. *Vitality* pone al centro della propria azione la ricerca finalizzata allo sviluppo del territorio, proponendo innovazioni nei settori strategici delle tecnologie digitali, delle scienze dei materiali, della nano-scienza, dell’ingegneria, dell’architettura e del design, della fisica, delle tecnologie energetiche e delle scienze, con la creazione di ben due parchi tecnologici in Umbria gestiti da due Spoke di progetto UniPg. Un parco tecnologico verterà su Materiali e dispositivi nanostrutturati e l’altro su Materiali e dispositivi a base biologica e biocompatibili: due campi di ricerca nei quali l’Ateneo possiede già delle eccellenze internazionali.

Altro progetto fortemente innovativo è quello di ETIC (*Einstein Telescope Infrastructure Consortium*), volto alla realizzazione del futuro osservatorio di onde gravitazionali Europeo e che ha ricevuto un contributo complessivo di circa 5.000.000 di Euro. L’*Einstein Telescope*, grazie alle sue tecnologie di frontiera, consentirà di osservare l’intero universo attraverso l’emissione di onde gravitazionali provenienti dalla fusione di buchi neri e/o di stelle di neutroni. ETIC rappresenterà uno strumento unico per la comprensione dell’Universo, per lo studio dei principi fisici che ne regolano l’evoluzione e dei meccanismi che governano la fisica delle stelle di neutroni e dei buchi neri. Candidato da una cordata internazionale guidata dall’Italia, è attualmente uno dei più grandi e ambiziosi progetti della *roadmap* ESFRI, lo *European Strategy Forum on Research Infrastructure*, che individua le infrastrutture di ricerca su cui l’Europa ritiene sia fondamentale investire. Il progetto, di cui l’Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN) è sia ente proponente che capofila, è finanziato dal Ministero per l’Università e la Ricerca con circa 50 milioni di euro all’interno del PNRR per la realizzazione di Infrastrutture di ricerca. L’Università degli Studi di Perugia e la sezione INFN di Perugia rivestono un ruolo di leadership nel progetto ETIC: guideranno infatti la progettazione e la realizzazione del rivoluzionario laboratorio CAOS (Centro per Applicazioni sulle Onde gravitazionali e la Sismologia) nella zona adiacente al polo ingegneristico universitario di Ateneo, con l’obiettivo di sviluppare la ricerca per la rilevazione delle onde gravitazionali e nuove tecnologie dal grande potenziale, come ad esempio l’*early warning* dei terremoti.

Ulteriore progetto destinatario di un finanziamento di circa 1.600.000 euro, portato avanti nell’ambito della Missione 4 del PNRR, denominata “Dalla ricerca all’impresa” è quello che vede l’Università degli Studi di Perugia affiliata al Centro Nazionale per le Tecnologie dell’Agricoltura

(AGRITECH), nell'ambito della ricerca e della promozione dello sviluppo di tecnologie innovative nel settore agricolo al fine di migliorare quantità e qualità delle produzioni, garantendo l'adattamento sostenibile ai cambiamenti climatici anche attraverso la prevenzione, la resistenza e la resilienza rispetto ai rischi (siccità, emergenze sanitarie, impoverimento dei suoli). L'obiettivo, ambizioso quanto strategico, è quello di favorire l'adattamento ai cambiamenti climatici e la riduzione dell'impatto ambientale del cosiddetto *agrifood*.

Il progetto SUS-MIRRI, dedicato al rafforzamento dell'Infrastruttura di Ricerca italiana MIRRI-IT (inserita nell'elenco delle Infrastrutture di Ricerca di interesse nazionale), ha invece ricevuto un contributo complessivo di circa 1.000.000 di euro. Si tratta di una rete italiana di Biobanche di Microrganismi, di cui l'Università di Perugia è una delle Istituzioni fondatrici attraverso il suo Dipartimento di Scienze Agrarie, Alimentari e Ambientali, che ospita la Collezione dei Lieviti Industriali DBVPG, affiliata alla *European Culture Collection Organisation* e alla *World Federation of Culture Collections*. Il progetto è mirato a consolidare e valorizzare la biodiversità microbica, cui contribuisce tramite la collezione dei lieviti industriali del Dipartimento. Obiettivo del progetto è quello di superare la frammentazione nella disponibilità della diversità microbica conservata nella rete italiana delle Biobanche di Microrganismi, per migliorare il sistema di gestione della qualità delle stesse e la qualità delle risorse biologiche, dei servizi e del know-how volto a soddisfare le esigenze e le sfide relative allo sfruttamento biotecnologico della diversità microbica.

Infine, l'Ateneo è soggetto attuatore esterno al progetto HEHS - *High Efficiency Hydrogen Storage* per sperimentare tecnologie innovative all'innovativo settore dello stoccaggio di idrogeno e cercare di identificare specifiche soluzioni tecnologiche per il suo trasporto e la sua distribuzione.

Queste sono solo alcune delle iniziative che, nelle intenzioni dell'Ateneo, consentiranno a breve un ulteriore aumento del numero di spin-off e start-up sul territorio, la crescita della forza lavoro occupata, l'aumento della competitività sul mercato internazionale delle industrie coinvolte, l'aumento delle borse internazionali assegnate ai ricercatori e un importante salto di qualità nell'innovazione dei settori coinvolti, grazie all'azione sinergica di ricercatori e industria.

Non solo PNRR

L'Università, in stretta sinergia con il territorio, è coinvolta anche nella realizzazione di infrastrutture per la valorizzazione e il rilancio economico delle aree crateri del sisma 2016. A questo proposito, è di recente sottoscrizione la firma di un accordo quadro con il comune umbro di Spoleto, che vedrà nell'arco di un triennio la realizzazione di un importante e avveniristico Centro Interuniversitario per la digitalizzazione del Patrimonio Culturale e Ambientale.

Si tratta di un accordo frutto della virtuosa collaborazione tra istituzioni di formazione superiore di eccellenza e istituzioni del territorio, in un impegno costante e congiunto che vede il coinvolgimento, oltre che dell'Università degli Studi di Perugia, degli Atenei dell'Aquila, di Teramo e della Politecnica delle Marche, del Comune di Spoleto e del Commissario straordinario alla ricostruzione post sisma. Un progetto unico nel Paese, che garantisce una sinergia ad alto contenuto scientifico e tecnologico e che inaugura una nuova era nella custodia, nella diffusione e nell'attenta valorizzazione dello straordinario patrimonio culturale e ambientale italiano. Il finanziamento ottenuto (nell'ambito del PNC) da questa iniziativa è pari a circa 15.000.000 euro e la realizzazione del centro non è che una prima fase, con grandi potenzialità stimate per il futuro.

Di seguito alcuni volumi:

Tipologia di volumi anno 2022	Descrizione	Volumi
<i>Volumi di finanziamento PNRR relativi alla Missione 4</i>	componente 1	3.113.000,00
	componente 2	45.415.981,74
<i>Volumi borse di dottorato Missione 4, componente C1</i>		
DM 351/2022	Numero borse bandite di dottorato corrispondenti alla linea M4C1-Investimento 3.4- Assegnazione di nuovi dottorati triennali in programmi dedicati alle transizioni digitali e ambientali	2

Tipologia di volumi anno 2022	Descrizione	Volumi
	Numero borse bandite di dottorato corrispondenti alla linea M4C1 – Investimento 4.1 – Estensione del numero di dottorati di ricerca e dottorati innovativi per la pubblica amministrazione e il patrimonio culturale	38
DM 118/2023	Numero borse bandite di dottorato corrispondenti alla linea M4C1 – Investimento 3.4 -assegnazione di nuovi dottorati triennali in programmi dedicati alle transizioni digitali e ambientali	3
	Numero borse bandite e assegnate di dottorato corrispondenti alla linea M4C1 – Investimento 4.1- Estensione del numero di dottorati di ricerca e dottorati innovativi per la pubblica amministrazione e il patrimonio culturale	46
<i>Volumi borse di dottorato Missione 4, componente C2</i>		
DM 352/2022	Numero borse bandite di dottorato corrispondenti alla linea M4C2 -Investimento 3.3. – introduzione di dottorati innovativi che rispondono ai fabbisogni di innovazione delle imprese e promuovono l’assunzione dei ric. da parte delle imprese	32
DM 117/2023	Numero borse bandite di dottorato corrispondenti alla linea M4C2 – Investimento 3.3. – assegnazione di nuovi dottorati triennali in programmi dedicati ai dottorati innovativi che rispondano ai bisogni di innovazione delle imprese	42
	Numero complessivo delle borse bandite di dottorato relative a tutte le linee di investimento, escludendo l’investimento 3.3., della componente C2	56
<i>Volumi reclutamento: PTA</i>		
	Numero totale nuovi ingressi PTA anno 2022 (tempo determinato + indeterminato)	13
	Numero totale nuovi ingressi PTA anno 2023 (tempo determinato + indeterminato)	22
<i>Volumi reclutamento: Ricercatori</i>		
	Numero totale di ricercatori reclutati solo su fondi PNRR, anno 2022	0
	Numero totale di ricercatori reclutati solo su fondi PNRR, anno 2023	16

Tabella 13 -Volumi PNRR (dati a luglio 2023 Rilevazione Good Practice 22/23)

PRO3

L’Ateneo, nell’ambito della programmazione triennale PRO3 2021-2023, sta completando il Programma di Ateneo “Scale Up - **S**viluppare e **C**onsolidare l’**A**pertura internazionale e **l**e **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.

Gli indicatori scelti sono i seguenti:

Obiettivo gruppo A, C e D:

D – Essere protagonisti di una dimensione internazionale;

Azioni:

D.2 Corsi di studio internazionali;

D.3 Attrazione di studenti internazionali e attività di internazionalizzazione domestica;

Budget per il programma: € 3.390.385,00.

Obiettivo gruppo B e E:

B – Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del Paese;

Azioni:

B.1 Dottorato di ricerca e Dottorato Industriale;

B.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;

Budget per il programma: € 2.579.938,00.

Posizionamento di Unipg nel contesto universitario

Posizionamento rispetto al Fondo di finanziamento ordinario

Con DM n. 809 del 07.07.2023 sono state definite le modalità di assegnazione del Fondo di Finanziamento Ordinario agli Atenei per l'anno 2023.

Le principali voci che costituiscono il Fondo sono:

- quota base, che comprende a sua volta una quota calcolata su base storica e una quota che adotta come metodo di calcolo il costo standard unitario di formazione dello studente in corso e ai soli fini della ripartizione del FFO anche gli studenti iscritti al primo anno di fuori corso. La quota calcolata in base al costo standard unitario per il 2023 è pari a 32% dell'FFO al netto degli interventi con vincolo di destinazione, in proporzione al peso di ciascuna università con riferimento al criterio del costo standard di formazione per studente di cui al DM dell'8 agosto del 2018, n. 585, come integrato dal D.M. 4 agosto 2021, n. 1015;

- una quota premiale, pari a circa il 35% del totale delle risorse disponibili secondo le percentuali e i criteri di seguito indicati:

a) 60% in base ai risultati conseguiti nella Valutazione della qualità della ricerca (VQR 2015-2019);

b) 20% in base alla Valutazione delle politiche di reclutamento, utilizzando i dati relativi alla VQR 2015-2019;

c) 20% in base agli indicatori di risultato di cui all'art. 6, comma 6 e allegato 2 del decreto ministeriale 25 marzo 2021, n. 289, relativo alle linee generali di indirizzo della programmazione delle università per il triennio 2021-2023.

UNIPG	2023		2022		2021	
	Assegnazione	% peso su sistema universitario	Assegnazione	% peso su sistema universitario	Assegnazione	% peso su sistema universitario
Quota base	80.884.928	1,87%	78.948.870	1,88%	75.843.290	1,81%
<i>di cui costo STD</i>	42.934.965		37.872.936		31.972.321	
<i>di cui quota storica</i>	37.949.963		41.075.934		40.431.839	
Quota Premiale	40.920.612	1,64%	39.717.915	1,70%	37.979.823	1,71%
<i>di cui ricerca VQR</i>	27.820.276	1,89%	26.003.349	1,89%	26.745.138	2,03%
<i>di cui politiche di reclutamento</i>	5.148.382	1,05%	6.652.718	1,45%	4.741.462	1,08%
<i>di cui qualità del sistema universitario e riduzioni del divario</i>	7.951.954	1,62%	7.061.848	1,54%	6.493.223	1,48%

Interventi perequativi – finalità di cui art. 11, c. 1, L 240/2010	1.542.919	1,03%	2.155.918	1,44%	7.595.954	4,34%
Piani straordinari	14.726.956	1,78%	10.912.678	1,89%	8.541.178	1,81%
Totale	138.075.415	1,77%	131.735.381	1,81%	129.960.245	1,85%

Tabella 14 - Andamento FFO nel triennio 2023-2021

Nell'ultimo triennio l'Ateneo ha registrato un costante aumento di assegnazione di fondi in termini assoluti nel sistema universitario. Infatti, per il 2023 la quota dell'assegnazione che comprende, quota base, quota premiale, interventi perequativi e piani straordinari è passata da 131.735.381 euro del 2022 a 138.075.415 euro del 2023, nonostante il peso FFO dell'Ateneo sul sistema universitario ha subito un lieve calo ed è passato dall' 1,81% del 2022 all' 1,77 % il 2023.

La diminuzione è dovuta a un calo relativo al peso % nel sistema universitario sia della quota base (1,88% per il 2022 a 1,87% per il 2023) che della quota premiale, che passa da 1,70% per il 2022 a 1,64% per il 2023.

La quota premiale 2023 per l'Ateneo ammonta a € 40.920.612, con una variazione di assegnazione per l'Ateneo in termini di quota assegnata di 3,03% rispetto all' anno 2022.

Anno	Ammontare quota assegnazione	Variazione % su anno precedente
2023	40.920.612	3,03%
2022	39.717.915	4,58%
2021	37.979.823	9,83%
2020	34.581.421	0

Tabella 15 – Assegnazione quota premiale dell'Ateneo di Perugia

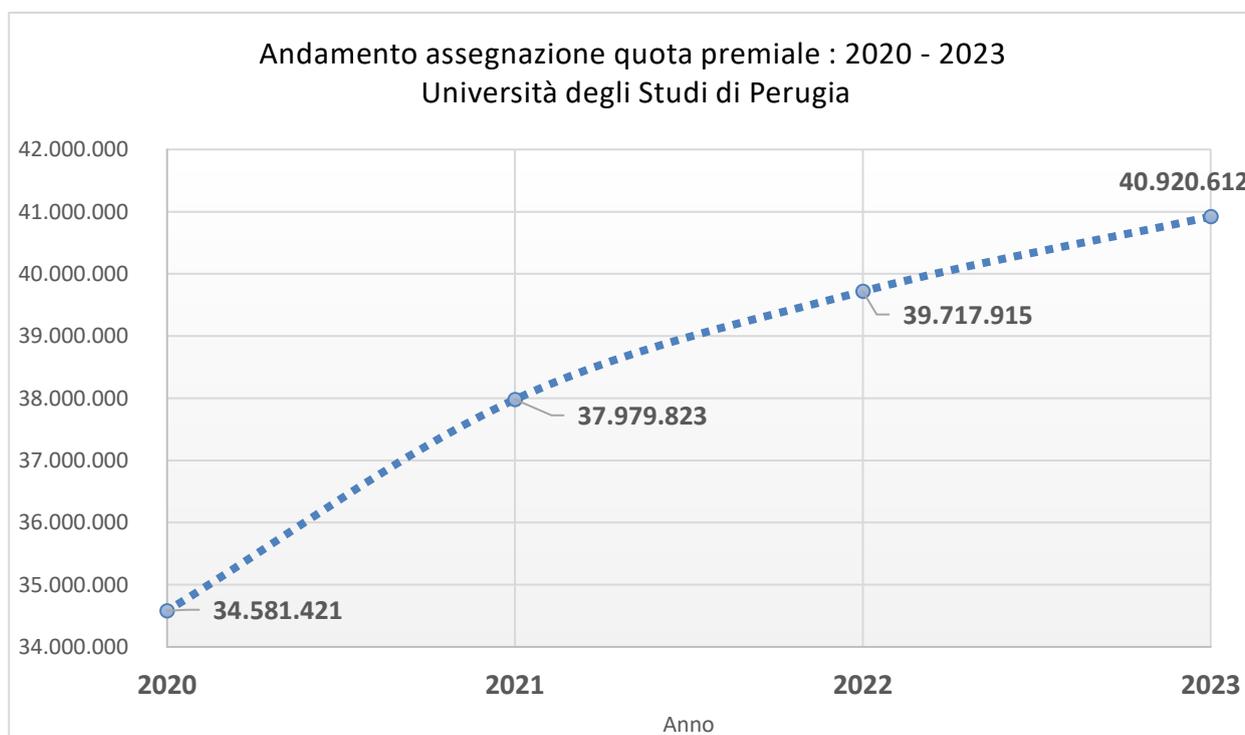


Grafico 1 - Quota premiale dell'Ateneo di Perugia

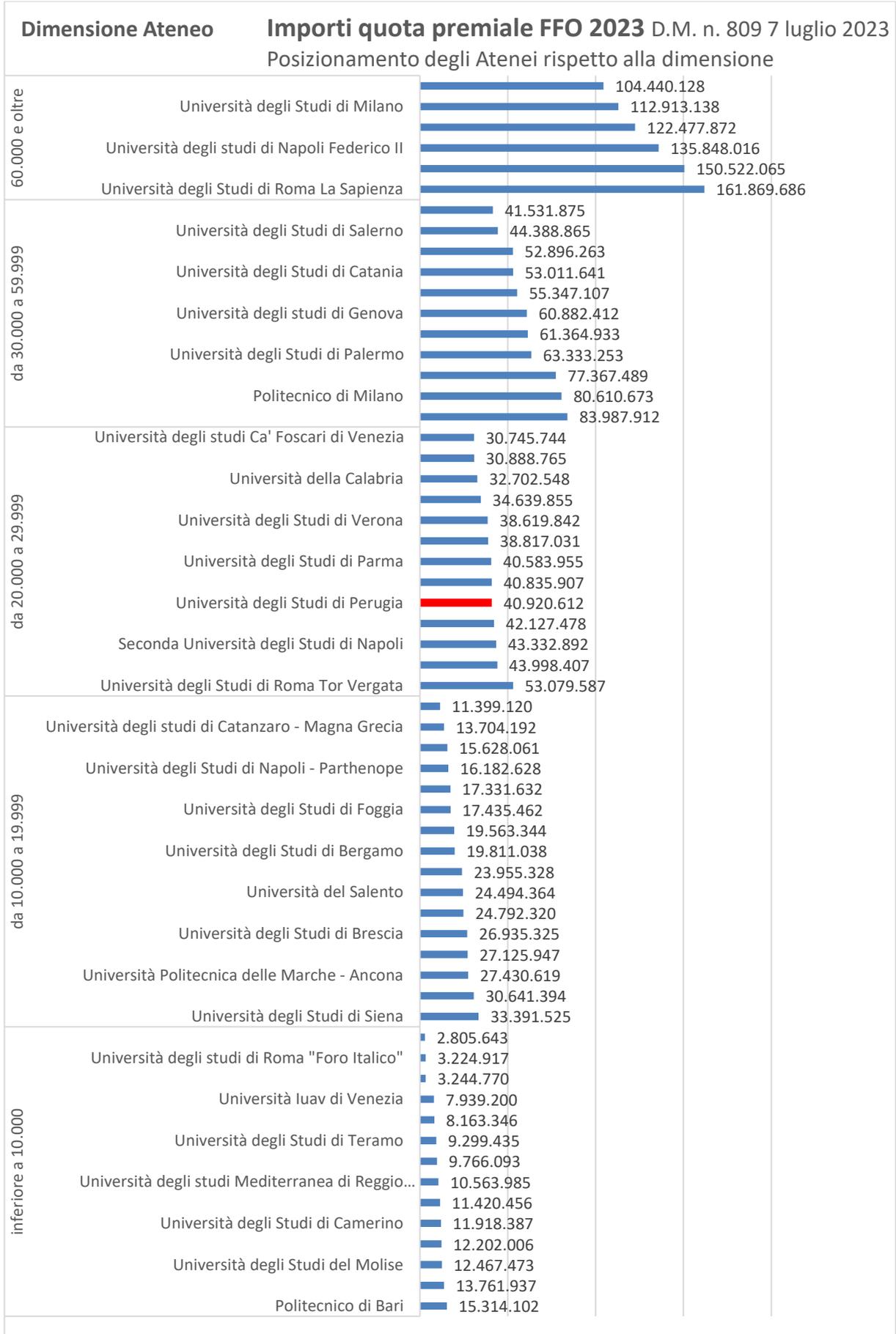


Grafico 2 - Importi quota premiale degli Atenei Italiani

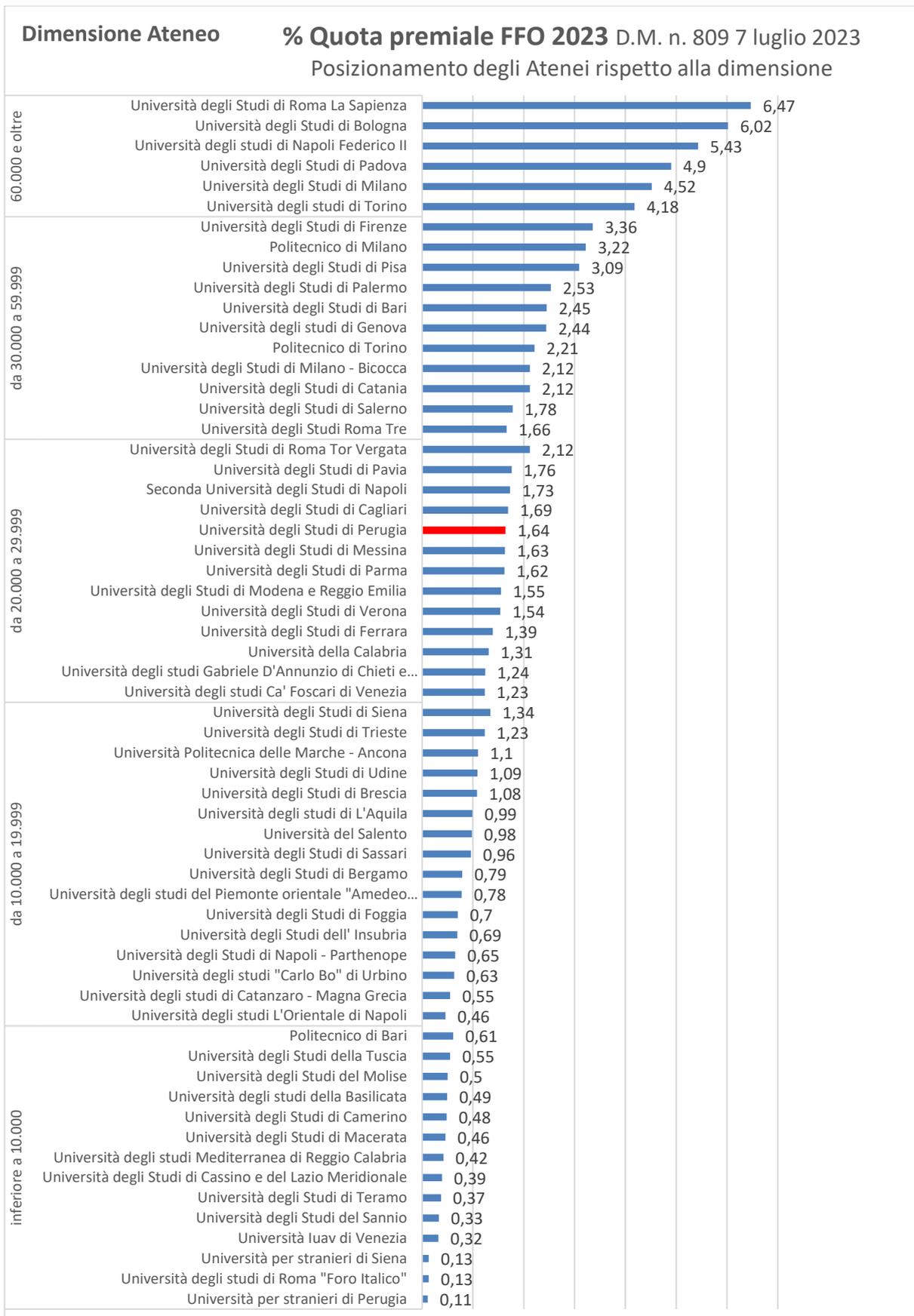


Grafico 3 - % della quota premiale degli Atenei italiani



Grafico 4– Variazione % della quota premiale 2022-2023 degli Atenei Italiani

Posizionamento rispetto alla qualità del sistema universitario e riduzione dei divari

Per la misurazione della “performance istituzionale” si ritiene opportuno utilizzare gli indicatori di sistema utilizzati per misurare la “qualità del sistema universitario e la riduzione dei divari”, di cui al DM 289/2021. Detti indicatori, utilizzati anche dal sistema AVA, vengono altresì misurati per la distribuzione del 20% della quota premiale del Fondo di finanziamento ordinario, distribuita tra le università al fine di conseguire, appunto, gli obiettivi di miglioramento delle qualità del sistema universitario, tenuto conto altresì dell’esigenza di ridurre i divari tra le sedi universitarie dovute ai differenti fattori di contesto territoriale.

La percentuale del 20% della quota premiale è ripartita tenendo conto dei risultati conseguiti rispetto all’anno precedente con riferimento ai due indicatori ritenuti prioritari per ciascuno degli obiettivi A, B, C, D ed E di cui all’art. 1, secondo le modalità indicate nell’allegato 2, punto 2, del suddetto D.M. n. 289/2021 nel seguente modo:

- a) per il 50%, in base ai livelli di risultato di ogni Ateneo relativamente agli indicatori sopra citati;
- b) per il 50%, in base ai miglioramenti di risultato rispetto all'anno precedente rispetto ai medesimi indicatori.

	Obiettivo	Indicatore	Perugia		Media Sistema	
			2023	2022	2023	2022
A	Ampliare l'accesso alla formazione Universitaria	a) Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a. a. precedente;	36,8%	36,4%	43,46%	44,27%
		b) Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei corsi di studio (L, LMCU, LM) attivati;	94,5%	94,7%	93,08%	93,18%
B	Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del paese	a) Rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti di ruolo	17,7%	17,1%	20,77%	21,24%
		b) Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi	4,4%	4,7%	6,4%	6,5%
C	Innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze	a) Proporzione dei laureandi complessivamente soddisfatti del corso di studio;	90,7%	90,5%	90,90%	90,95%
		b) Rapporto studenti regolari/Docenti di ruolo e riduzione di tale rapporto	21,26%	22,09%	20,77%	21,75%
D	Essere protagonisti di una dimensione internazionale	a) Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti, ivi inclusi quelli acquisiti durante periodi di “mobilità virtuale”	1,9%	1%	1,46%	0,97%
		b) Proporzione di Dottori di ricerca dell'ultimo ciclo concluso che hanno trascorso almeno 3 mesi all' estero	24,8%	15,2%	29,86%	34,69%

E	Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle Università	a)	Professori di I e II fascia assunti dall'esterno nel triennio precedente, sul totale dei professori reclutati	4,6%	9,3%	10,32%	11,04%
		b)	Proporzione di ricercatori di cui all'art. 24 c. 3, lett. a) e b) sul totale dei docenti di ruolo	14,3%	10,1%	19,80%	17,66%

Tabella 16 – Confronto degli Indicatori PRO3 DM 289/2021 per il periodo 2022-2023 Unipg e % media Sistema Universitario

Anno	Indicatore A	Indicatore B	Indicatore C	Indicatore D	Indicatore E	Indicatore medio
2023	1,81%	1,41%	1,69%	1,66%	1,52%	1,62%
2022	1,91%	1,54%	1,61%	1,45%	1,18%	1,54%
2021	1,67%	1,23%	1,79%	1,30%	1,41%	1,48%

Tabella 17 – Andamento degli indicatori dell'Ateneo di Perugia per ciascun obiettivo nel triennio 2021-2023

Indicatore medio: indicatori A-B-C-D-E Anno 2023

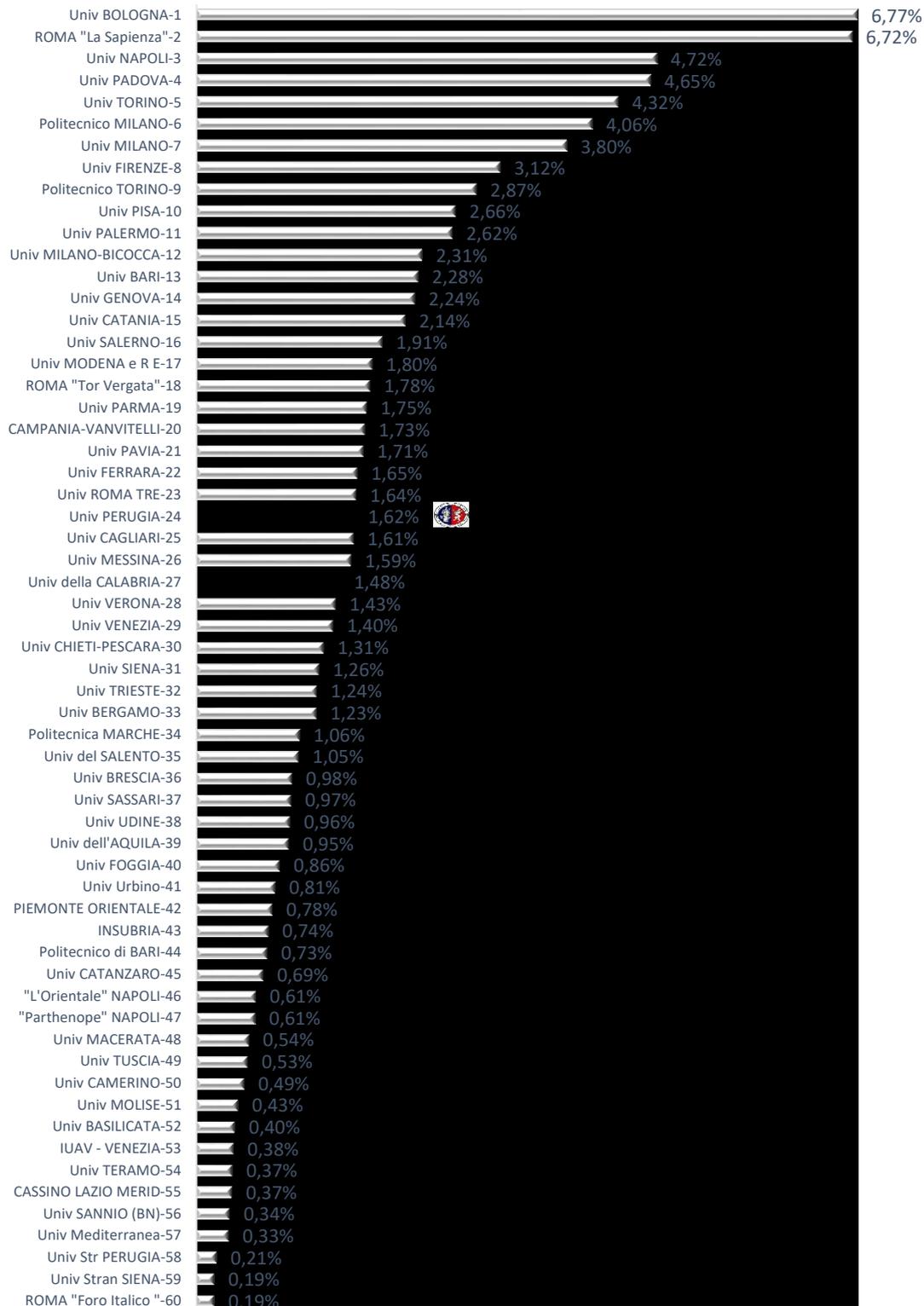


Grafico 5 – Posizionamento Ateneo di Perugia nel sistema Universitario

POSIZIONE ATENEI RISPETTO INDICATORI ABCDE ANNO 2023

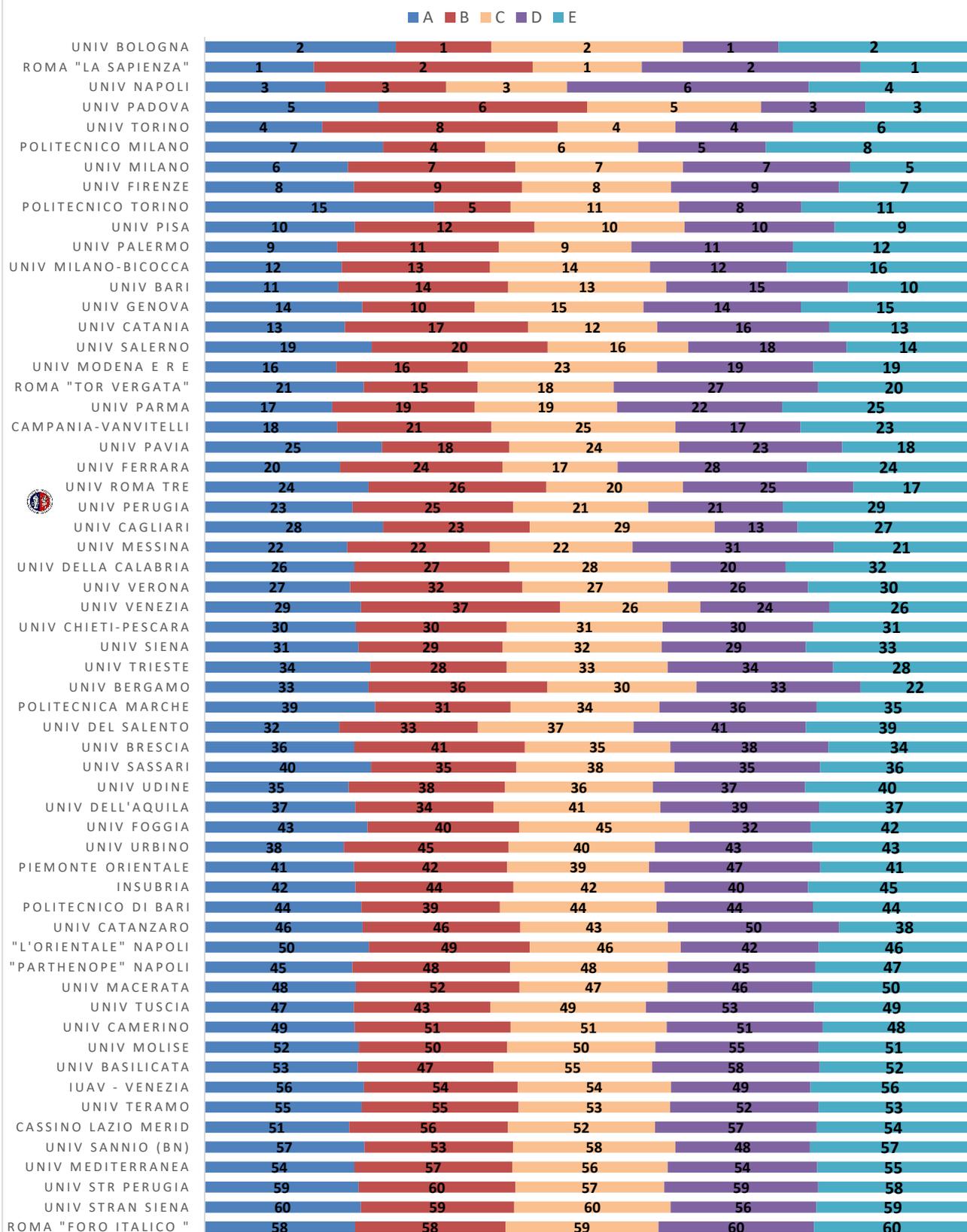


Grafico 6 - Posizionamento dell'Ateneo di Perugia nel sistema universitario rispetto al peso totale degli indicatori e di ogni singolo indicatore A, B, C, D, E

Posizionamento rispetto al costo standard

Per costo standard per studente si intende il costo di riferimento attribuito al singolo studente iscritto entro la durata normale del corso di studio (ai soli fini della ripartizione del FFO sono presi in considerazione anche gli studenti iscritti al I anno fuori corso), tenuto conto della tipologia di corso, delle dimensioni dell'Ateneo e dei differenti contesti economici, territoriali e infrastrutturali in cui opera l'Università. Il calcolo del costo standard di Ateneo è definito sulla base degli indici di costo relativi al personale docente, ai docenti a contratto, al personale tecnico amministrativo e ai costi di funzionamento e gestione delle strutture didattiche, di ricerca e di servizio e il calcolo degli importi di natura perequativa.

Nella tabella seguente è riportato, per il triennio 2020-2023 il numero degli studenti considerati per il calcolo, il valore del costo standard e la parte di quota assegnata e il relativo peso nel sistema universitario.

	n. studenti utilizzati (studenti iscritti entro il 1° anno F.C.)	Valore costo standard	Quota FFO attribuita	Peso nel sistema Universitario
FFO 2023	22.999	7467	42.934.965	1,95%
FFO 2022	22.241	7334	37.872.936	1,89%
FFO 2021	19624	7532	31.972.321	1,78%
FFO 2020	19450	7649	29.376.449	1,78%

Tabella 18 - Peso del costo standard studente dell'Ateneo di Perugia nel sistema universitario

Per il 2023, il peso dell'Ateneo di Perugia nel sistema universitario relativamente al costo standard per la formazione dello studente è di 1,95% rispetto all' 1,89% del 2022.

La quota di assegnazione per il 2023 è di 42.934.965 euro, rispetto ai 37.872.936 del 2022; il numero di studenti iscritti entro il 1° anno fuori corso ai fini del calcolo del costo standard passa da 22.241 del 2022 (iscritti a.a. 2020/2021) a 22.999 del 2023 (iscritti a.a. 2021/2022).

L'incremento del peso è dovuto alla capacità dell'Ateneo di Perugia rispetto agli altri Atenei di mantenere il numero degli studenti iscritti ai fini del calcolo del costo standard.

Posizionamento rispetto all'assegnazione dei Punti organico

Le facoltà assunzionali sono attribuite annualmente con decreto del Ministro tenendo conto:

- del limite massimo nazionale relativo al turn over stabilito dalla normativa statale;
- dell'assicurazione ad ogni ateneo di poter contare su un budget annuale minimo pari al 50% delle risorse derivanti dalle proprie cessazioni dell'anno precedente;
- degli indicatori di bilancio di ogni ateneo.

Con D.M. n. 1560 del 1° dicembre 2023, sono stati stabiliti i criteri per il riparto e l'attribuzione alle università statali del contingente di spesa per l'assunzione a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato per il 2023.

Per l'anno 2023, sono stati attribuiti 1.835,78 punti organico nella totalità degli Atenei statali in calo rispetto ai n. 1.869,16 del 2022.

All'Ateneo di Perugia sono stati attribuiti 41,11 punti organico sui 1.835,78 totali, con un peso di 2,24% e con una percentuale di turnover per l'Ateneo del 76% rispetto alle cessazioni dell'anno precedente e in seguito all'applicazione dei criteri per la valutazione dei bilanci degli atenei.

Nella tabella seguente sono riportati i dati dell'ultimo triennio relativi ai punti organico attribuiti all'Ateneo, nonché la disponibilità dei punti organico per le Università statali.

P.O.	Anno 2021		Anno 2022		Anno 2023	
	Ateneo di Perugia	Università statali	Ateneo di Perugia	Università statali	Ateneo di Perugia	Università statali
Cessazioni	32,33	2.004,94	27,40	1.869,16	54,25	1.835,78
PO base (50% cessazioni anno precedente)	16,17	1.002,47	17,70	934,58	27,13	917,89
PO aggiuntivi	11,73	1.002,47	11,89	934,58	13,99	917,89
PO totali	27,90	2.004,94	25,59	1.869,16	41,11	1.835,78
% peso dell'Ateneo	1,39%		1,37%		2,24%	
% Turnover rispetto all'Ateneo	86%		93%		76%	

Tabella 19 - PO attribuiti all'Ateneo nell'ultimo triennio in relazione alle Università statali

Indicatori ministeriali	2022	2023
Indicatore per le spese di personale	69,91%	67,78%
Indicatore ISEF	1,17	1,21

Tabella 20 - Indicatori ministeriali

Portatori di interesse di Unipg

L'Ateneo 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.

I Portatori di interesse o parti interessate – PI (stakeholders) sono gli individui e le altre entità (associazioni, enti, aziende, pubblica amministrazione, ecc.) che aggiungono valore ad un'organizzazione, che hanno un qualche interesse nei suoi confronti, che possono avere influenza sull'organizzazione, che possono esserne influenzati, che possono ritenere di essere influenzati da una decisione o da un'attività dell'organizzazione o, ancora, che vengono direttamente coinvolti dalle attività dell'organizzazione 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;
- Regione dell'Umbria;
- Province;
- Adisu;
- Azienda Ospedaliera di Perugia;
- Azienda Ospedaliera di Terni;
- Fornitori;
- Famiglie degli studenti;
- Enti di ricerca regionali;
- Studenti delle scuole superiori;
- Scuole;
- Ufficio scolastico regionale dell'Umbria;
- Enti di formazione professionale;
- Mondo delle pubbliche amministrazioni;
- 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 del territorio;
- 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;
- Ministeri;
- 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.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione - Valore pubblico

Gli Organi di Governo adottano, all'inizio del mandato rettorale, il Sistema di Governo che definisce l'iter di applicazione delle politiche e delle strategie di Ateneo in materia di Didattica, Ricerca e Terza Missione/Impatto sociale e gli attori preposti alla loro realizzazione.

Il "Sistema di Governo" adottato dall'attuale Governance, con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 31 maggio 2023, è consultabile al link <https://www.unipg.it/files/pagine/1216/sistema-di-governo-rev.-def.pdf>.

In conformità al Sistema di Governo, l'Ateneo adotta le "Linee per la programmazione triennale ed annuale". Le vigenti Linee 2024-2026 e annuali 2024, (approvate in data 28 giugno 2023 dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Senato Accademico reso in data 27 giugno), con le quali vengono definiti i valori e i principi, le principali traiettorie strategiche e gli obiettivi da perseguire, sono visionabili al link <https://www.unipg.it/files/pagine/1321/sub-lett.-a-linee-per-la-programmazione-triennale-20242026-ed-annuale-2024.pdf>.

Le Linee suddette definiscono la visione complessiva dell'Ateneo nelle 8 aree strategiche individuate, declinandola in obiettivi strategici di Ateneo e conseguenti azioni strategiche per il successivo triennio, per poi giungere, sull'orizzonte limitato all'annualità a venire, alla identificazione delle linee per la programmazione annuale.

In coerenza con la programmazione strategica di Ateneo, i Consigli di Dipartimento adottano il "Piano strategico triennale di Didattica, Ricerca e Terza Missione/Impatto sociale", che contempla - accanto agli obiettivi strategici con relativi indicatori quantitativi, dati di partenza e target previsti per il raggiungimento degli obiettivi medesimi - il Sistema di Governo del Dipartimento, ovvero la propria organizzazione interna dedicata alla gestione e al monitoraggio delle attività.

I Dipartimenti hanno adottato entro ottobre 2023 i Piani strategici triennali 2024-2026 pubblicati al link <https://www.unipg.it/files/pagine/1925/pagina-piani-triennali.pdf>.

Alla programmazione strategica segue poi la programmazione più dettagliata, trasfusa nel "Piano di attività ed organizzazione - PIAO", pubblicati al link <https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance> contenente le decisioni operative da parte della

struttura amministrativa dell'Ateneo, in coerenza con gli indirizzi strategici di Ateneo e Dipartimentali e con la formazione dei valori di bilancio preventivo, pubblicati al link <https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo>.

Il processo di programmazione viene raffigurato nel modo seguente.

Il PIAO pertanto viene a configurarsi quale strumento organizzativo funzionale ad una maggiore e piena integrazione tra strategia ed obiettivi strategici, istituzionali e operativi.



Figura 2 - Processo di programmazione

Le Aree strategiche di Ateneo, individuate dalla Governance nelle Linee di programmazione triennale ed annuale 2024-2026, sono 8:

1. didattica;
2. ricerca;
3. terza missione/impatto sociale;
4. internazionalizzazione;
5. valorizzazione della comunità e benessere;
6. inclusione e pari opportunità;
7. semplificazione e innovazione digitale;
8. sostenibilità.

Per ciascuna area strategica sono state indicate le prospettive di miglioramento del benessere dei propri stakeholders e della performance (VALORE PUBBLICO) attraverso specifici obiettivi strategici, come rappresentati nel successivo prospetto in cui si riporta la mappa concettuale della Missione, Visione, Aree strategiche di sviluppo, Valore Pubblico 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/Impatto sociale	4. Internazionalizzazione	5. Valorizzazione della comunità e benessere	6. Inclusione e pari opportunità	7. Semplificazione e innovazione digitale	8. Sostenibilità
OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO							
VP1 Accrescere il benessere economico, sociale e culturale della persona	VP2/3 Potenziare le attività di divulgazione della ricerca al fine di rispondere ai principi dell'economia della conoscenza, del Responsible Research Innovation e dell'Open Science	VP4 Potenziare l'incoming per formazione, ricerca, divulgazione al fine di rispettare i principi di knowledge sharing e la visibilità internazionale	VP5/6 Accrescere il benessere della comunità universitaria e promuovere una crescita inclusiva	VP7 Accrescere la soddisfazione degli utenti sui servizi digitali erogati	VP8 Accrescere la soddisfazione degli utenti sulle azioni e misure di sostenibilità energetica e ambientale		
OBIETTIVI STRATEGICI							
1.1 Promuovere una offerta qualitativa ed 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 Potenziare i servizi di supporto agli studenti e ai laureati Unipg	2.2 Perseguire 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 Valorizzare il patrimonio immobiliare
		3.3 Incrementare la presenza dell'Università nel settore della cooperazione internazionale		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	

Figura 3 – Albero della performance

Gli obiettivi strategici così come sopra individuati concorrono tutti alla creazione e alla crescita del Valore Pubblico di Unipg, da intendersi in senso ampio 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 prima strategica e poi operativa degli obiettivi.

Nell'**allegato 1 – Obiettivi di Valore Pubblico e obiettivi strategici**, sono riportate le aree strategiche, il collegamento con gli obiettivi di sviluppo sostenibile (Agenda 2030), gli obiettivi di Valore pubblico con i relativi indicatori di impatto, nonché obiettivi strategici con indicatori, valori di partenza, target triennali, fonte dati, struttura amministrativa coinvolta e referente del monitoraggio.

Coerenza economico-finanziaria

Nel Bilancio unico di Ateneo di previsione autorizzatorio e segnatamente nel paragrafo 4 *“Il budget per attività”* sono messe in evidenza le risorse specificatamente destinate al perseguimento degli obiettivi strategici attinenti alle 8 aree strategiche in conformità alle Linee per la programmazione triennale 2024-2026 e annuale 2024.

Per la consultazione dei prospetti si rimanda al documento pubblicato al link https://www.unipg.it/files/pagine/521/cda_21.12.2023-approvazione_bilancio_unico_di_ateneo_di_previsione_annuale_autorizzatorio_2024.pdf.

Vengono messe in evidenza inoltre le risorse a budget 2024 specificatamente destinate al perseguimento degli obiettivi strategici attraverso la realizzazione degli obiettivi operativi delle diverse strutture amministrative centrali e periferiche.

Sottosezione di programmazione - Performance

Gli obiettivi operativi delle strutture amministrative per l'anno 2024 sono stati individuati in coerenza e su *input* dei documenti di pianificazione strategica di Ateneo e Dipartimentale e riferiti specificatamente agli obiettivi strategici di cui all'albero delle performance.

La programmazione degli obiettivi operativi, anche alla luce del nuovo modello AVA3, come da nota direttoriale prot. 267393 del 28.7.2023, è stata finalizzata a:

- 1.** contribuire all'*attuazione della strategia di Ateneo*, declinata nelle Linee per la programmazione triennale 2024-2026 e, da quest'anno quale elemento di novità per i Dipartimenti, anche nei Piani strategici triennali dipartimentali di Didattica, Ricerca, Terza Missione/Impatto sociale 2024-2026;
- 2.** favorire l'*integrazione tra performance e budgeting*, sviluppando gli obiettivi in piena sinergia con le proposte di budget 2024;
- 3.** essere orientata in maniera sempre più significativa al *raggiungimento di obiettivi di valore pubblico*, aventi impatto sul benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc.

Nella seguente tabella viene indicato il numero degli obiettivi operativi collegati agli 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/Impatto sociale	4. Internazionalizzazioni	5. Valorizzazione della comunità e benessere	6. Inclusione e pari opportunità	7. Semplificazione e innovazione digitale	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. 2	n. 5	n. 2	n. 2	n. 2	n. 0	n. 80	n. 2
1.2 Potenziare i servizi di supporto agli studenti e ai laureati Unipg	2.2 Perseguire 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 Valorizzare il patrimonio immobiliare
Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi
n. 10	n. 3	n. 14	n. 4	n. 3	n. 0	n. 36	n. 0
		3.3 Incrementare la presenza dell'Università nel settore della cooperazione internazionale		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	8.3 Ottimizzare l'utilizzo dei beni strumentali e immobili
		Obiettivi operativi		Obiettivi operativi		Obiettivi operativi	Obiettivi operativi
		n. 1		n. 5		n. 9	n. 0
						7.4 Promuovere un sistema integrato di comunicazione	
						Obiettivi operativi	
						n. 1	
						7.5 Revisionare e migliorare progressivamente la regolamentazione di Ateneo nell'ottica della prevenzione della corruzione	
						Obiettivi operativi	
						n. 1	

Figura 4 – Albero della performance

Gli obiettivi, in base al Sistema di Misurazione e Valutazione della performance anno 2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28.09.2023, 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.

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.*

La "scheda obiettivi dipartimentale", nell'ottica di evidenziare la coerenza della programmazione strategica dipartimentale con quella di Ateneo, contiene un campo dove viene inserito l'obiettivo strategico dipartimentale, al perseguimento del quale viene programmato l'obiettivo operativo.

La programmazione degli obiettivi 2024 è stata interessata anche dall'applicazione dell'art. 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023 n. 41 e relativa circolare n. 1 prot. 2449 del 3.1.2024 del Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica.

E' stata infatti prevista l'attribuzione in capo al Direttore Generale e a ciascun Dirigente di un obiettivo individuale annuale relativo all'applicazione della disposizione richiamata concernente il rispetto dei tempi di pagamento, come risultante dalla Piattaforma di certificazione dei crediti commerciali - PCC.

In ogni caso il sistema dei pesi di cui alla tabella n. 3 del SMVP 2024 resta invariato e pertanto il peso complessivo degli obiettivi individuali del Direttore Generale e dei Dirigenti resta quantificato nella misura rispettivamente del 15% e del 10%.

In caso di mancato raggiungimento di tale obiettivo individuale, ne conseguirà, in sede di liquidazione della retribuzione di risultato, la decurtazione del quantum della retribuzione di risultato, riconoscibile al singolo Dirigente e al Direttore Generale per effetto del punteggio ottenuto, in misura pari al 30 %, a prescindere dal peso indicato nella scheda obiettivi all. 4 al SMVP.

Considerata la struttura organizzativa dell'Ateneo per effetto della quale sono accreditati sulla Piattaforma di certificazione dei crediti commerciali - PCC quali incaricati responsabili, oltre al Direttore Generale e Dirigenti, anche i Segretari amministrativi dei Dipartimenti e dei Centri con autonomia gestionale in forza del DDG. n. 264 del 13.9.2023, si prevede l'inserimento di un obiettivo di struttura anche per le medesime strutture, con un peso pari al 10%, legato all'applicazione della suddetta previsione normativa, il cui mancato raggiungimento inciderà conseguentemente sul punteggio ottenibile.

La verifica sul raggiungimento o meno dell'obiettivo relativo ai tempi di pagamento e sul riconoscimento degli emolumenti al personale dirigenziale è effettuata, ai sensi del medesimo art. 4-bis, dal Collegio dei revisori dei conti sulla base degli indicatori elaborati dalla piattaforma PCC. In adeguamento alla normativa sopra richiamata è stata effettuata una revisione del SMVP 2024 (rev. 1).

Nell'**allegato n. 2** sono riportati gli obiettivi operativi in capo alle singole strutture amministrative, con indicazione dell'obiettivo strategico, della tipologia di obiettivo, del valore pubblico, degli 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 2024. La rendicontazione degli obiettivi operativi avviene in sede di Relazione della performance da adottarsi entro giugno.

Informatizzazione del ciclo di gestione della performance

Al fine di informatizzare il processo di gestione della performance a supporto sia della pianificazione che del monitoraggio, la Direzione Generale, anche su input del Nucleo di Valutazione (verbale n. 8 del 21.7.2023) ha costituito con DDG n. 308 del 12.10.2023 un Gruppo di lavoro multidisciplinare denominato "Progetto di Ateneo di informatizzazione del processo di gestione del ciclo di performance", finalizzato a fornire all'Ateneo un supporto informatico per la gestione della programmazione, del monitoraggio e della rendicontazione degli obiettivi operativi e strategici, nonché delle misure di prevenzione della corruzione, con l'obiettivo di sviluppare un sistema

modulare “a misura” che tenga conto, nel tempo, delle diverse esigenze e delle peculiarità dell’organizzazione.

Pari opportunità e parità di genere

Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere sono contenuti nel Piano delle azioni positive di cui all’art. 42 del decreto legislativo 198/2006 triennio 2024/2026, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30.11.2023, visionabili al link <https://www.centrale.unipg.it/files/pagine/1321/pap-2024-2026.pdf> nonchè nel Gender equality plan (GEP) 2024-2026, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30.11.2023, visionabile al link <https://www.centrale.unipg.it/files/pagine/1321/gep-2024-2026.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 presente 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 documento, 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.

Nell’Aggiornamento congiunturale “L’Economia dell’Umbria” della Banca d’Italia - novembre 2023- visionabile al link <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2023/2023-0032/2332-umbria.pdf> ed in particolare nel paragrafo “Il quadro d’insieme” si legge: “Nel 2023 è proseguita la fase di progressivo indebolimento dell’attività economica umbra in atto dalla metà dello scorso anno. In base all’indicatore trimestrale dell’economia regionale (ITER) nel primo semestre il prodotto è cresciuto dell’1,3 per cento rispetto allo stesso periodo del 2022, in linea con il dato italiano ma in forte rallentamento. ... L’indicatore coincidente Regiocoin-Umbria, che fornisce una stima dell’evoluzione delle componenti di fondo dell’economia regionale, mostra un peggioramento a partire dal mese di marzo; nella fase più recente è divenuto negativo. ...

Nei primi nove mesi dell’anno le vendite del settore industriale hanno evidenziato una modesta crescita. L’attività ha perso vigore in relazione alla debolezza della domanda sia interna sia estera, che si è riflessa anche sul clima di fiducia delle imprese. L’accresciuta incertezza sull’evoluzione della congiuntura e il sensibile aumento dei costi di finanziamento hanno frenato gli investimenti.

È proseguita l’espansione dell’attività edilizia, sebbene con un’intensità inferiore a quella registrata nel biennio precedente; alla minore spinta derivante dalle misure di incentivo fiscale si è contrapposta la crescita degli investimenti degli enti pubblici territoriali, che hanno cominciato a beneficiare dei progetti finanziati dal PNRR. Nel terziario si è affievolita la dinamica del commercio, che ha riflesso il brusco rallentamento dei consumi; il comparto turistico ha invece continuato a fornire un contributo ampiamente positivo grazie all’ulteriore robusto incremento delle presenze sia di italiani sia di stranieri.

La redditività delle imprese si è rafforzata; vi hanno contribuito l’attenuazione delle difficoltà legate all’approvvigionamento e ai rincari energetici e la dinamica salariale ancora modesta. Le disponibilità liquide sono rimaste su livelli elevati.

L’aumento del costo opportunità di detenere fondi sui conti correnti ha indotto le imprese a riallocarli in attività con una più elevata remunerazione, a partire dai depositi a scadenza. I finanziamenti al settore produttivo hanno mostrato una flessione sempre più accentuata, a causa del calo della

domanda di credito e dell'inasprimento dei criteri di offerta. Gli indicatori di deterioramento della qualità del credito si sono attestati su valori storicamente bassi.

Il numero di occupati ha ripreso a crescere. L'incremento ha riguardato esclusivamente i lavoratori dipendenti e ha consentito di completare il recupero dei livelli precedenti l'emergenza sanitaria. Le attivazioni nette di contratti sono cresciute

per la componente a termine e, tra i settori, soprattutto nel turismo. Nonostante il rallentamento dell'inflazione rispetto ai massimi dello scorso anno, il potere di acquisto delle famiglie ha continuato a essere eroso. I depositi bancari sono diminuiti, anche per la ricomposizione del portafoglio a favore di attività più remunerative. Le richieste di mutui per l'acquisto di abitazioni si sono ridotte in misura significativa a causa dell'incremento dei tassi di interesse.

Le aspettative di breve periodo degli operatori economici regionali sono orientate in larga parte al pessimismo; su di esse gravano anche le possibili ricadute delle tensioni geopolitiche, accentuate dai recenti eventi in Medio Oriente. I piani aziendali prevedono un calo della spesa per investimenti; vi incidono condizioni di offerta di credito improntate a cautela, per il maggior rischio percepito dalle banche.

Un impulso significativo alla domanda aggregata e alla trasformazione digitale ed ecologica del sistema economico è rappresentato dall'attuazione del PNRR: al 10 ottobre le risorse complessivamente assegnate agli enti territoriali della regione erano pari a 1,8 miliardi di euro.”

Nella Relazione economico sociale di luglio 2023 dell'Agenzia Umbra Ricerche pubblicata al link <https://www.agenziaumbriaricerche.it/wp/wp-content/uploads/2023/07/AUR-RES-luglio-2023.pdf> nel paragrafo “Quadro congiunturale e previsioni” si legge: “Il 2022 si è chiuso per l'Italia con un aumento del Pil del 3,7 per cento, superiore alle attese e ai principali partner europei. La crescita è stata trainata principalmente dalla domanda interna privata, dagli investimenti, dalla domanda estera. Tuttavia, a fine anno si sono mostrati diversi segnali di indebolimento del contesto economico globale, con un deterioramento della fase ciclica europea e una battuta d'arresto del Pil nazionale, soprattutto a causa del fattore inflazionistico. Nel primo trimestre del 2023 si sono manifestati segnali di moderata ripresa, con un rafforzamento dell'occupazione e un lieve calo dell'inflazione, non a beneficio però del paniere dei beni, il cui costo è in ulteriore crescita. Una parte della produzione – quella manifatturiera – è entrata in difficoltà, anche a causa della flessione della crescita delle esportazioni derivante dal calo della domanda mondiale. Dopo il rimbalzo del primo trimestre, il Pil è rimasto pressoché invariato in primavera, soprattutto a causa della contrazione dell'attività manifatturiera, su cui grava un indebolimento del ciclo industriale a livello globale frenato da un'inflazione di fondo che stenta a scendere e da condizioni di finanziamento restrittive che provocano una battuta d'arresto degli investimenti, limitati a loro volta anche da prospettive di domanda meno favorevoli. I consumi delle famiglie proseguono a ritmi più contenuti: calano soprattutto i beni alimentari, aumentano invece i servizi;

Prosegue nel frattempo l'espansione del numero di occupati, che supera i livelli pre-pandemici, ma aumenta la sofferenza del mercato del lavoro a causa del perdurante squilibrio tra domanda e offerta. Aumentano i segnali di indebolimento dell'industria, i servizi rallentano la ripresa, tengono le costruzioni. Seppure con forti differenze settoriali, i margini di profitto delle imprese sono in leggero aumento, per effetto di un cospicuo trasferimento dell'aumento dei costi delle materie prime sui prezzi dei prodotti finali, che ha consentito alla manifattura di recuperare, a differenza di costruzioni e servizi, i valori antecedenti la crisi sanitaria. In un contesto macroeconomico caratterizzato da forte incertezza – per il persistere della guerra in Ucraina, i timori legati ai tempi di attuazione del PNRR, la persistente inflazione e le tensioni finanziarie globali – la crescita del Pil in Italia, secondo le stime più recenti di ISTAT e Banca d'Italia, potrebbe attestarsi non troppo distanti dall'1 per cento nel 2023 e nel 2024.

L'Umbria

Nel 2022 anche l'Umbria si è caratterizzata per una crescita sostenuta, che si stima in sostanziale allineamento a quella nazionale, con un rallentamento nella seconda parte dell'anno determinato

dalle tensioni inflazionistiche – ancora maggiori nella regione rispetto al contesto italiano – e dall'indebolimento della domanda globale.

Consumi delle famiglie e investimenti sono aumentati, anche se l'industria ha accusato un progressivo indebolimento, registrando un calo di fatturato dopo la forte crescita dell'anno precedente, nonostante il buon andamento delle esportazioni, aumentate a ritmi più vivaci rispetto alla media nazionale. Sostenuta la crescita delle costruzioni e del terziario, soprattutto nel comparto turistico. Il lavoro alle dipendenze è continuato ad aumentare, compensando tuttavia solo parzialmente la flessione del lavoro autonomo.

Il primo trimestre del 2023 è stato segnato da una forte ripresa dell'occupazione, a ritmi tendenziali più sostenuti di quelli italiani, che ha consentito di superare i livelli del 2019.

Le proiezioni per l'economia umbra al 2023 evidenziano una crescita del Pil regionale allineata con quella italiana.

Secondo le stime AUR, il Pil umbro dopo una buona performance nel 2022 (+3,4 per cento) avrebbe rallentato la sua crescita nel primo trimestre 2023, attestandosi intorno ad un +1,3 per cento tendenziale (...)."

Nell'articolo pubblicato su QN LA NAZIONE -Ed. Umbria- del 20 novembre 2023 si legge: "Senza lode, con qualche buco nero sparso qua e là e in una onesta quanto grigia posizione di metà classifica per quanto riguarda la qualità della vita. È la fotografia di Perugia e Terni scattata dall'indagine Italia Oggi-Ital Communications, in collaborazione con La Sapienza di Roma. Uno studio che prende in considerazione una vasta quantità di parametri: affari e lavoro, ambiente, reati e sicurezza, sicurezza sociale, istruzione e formazione, popolazione, sistema salute, tempo libero e turismo e, infine, reddito e ricchezza. Ebbene: nel report complessivo la provincia di Perugia perde sei posizioni rispetto all'edizione 2022 della ricerca, piazzandosi al 52esimo posto, mentre Terni è al 58esimo, due in più in confronto a un anno fa.

Non c'è, insomma, da disperarsi ma nemmeno da gioire. L'Umbria si conferma una regione 'a galleggio', dove si vive né troppo bene né troppo male. Ma i sei posti perduti da Perugia un piccolo campanello d'allarme lo fanno comunque suonare. Nel dettaglio, per Affari e lavoro, l'Umbria è fuori dalle prime quaranta posizioni. Per quanto riguarda reddito e ricchezza Perugia si piazza al 74esimo posto (era 68esima nel 2022) e 32esima per ambiente (+8 rispetto all'anno scorso), con picchi per i veicoli circolanti per km quadrato (14esimo posto in Italia) ma anche per la disponibilità di verde urbano nei capoluoghi. Per reati e sicurezza invece la provincia di Perugia è al 71esimo posto (+4) mentre Terni scivola dal 34esimo al 79esimo. Per quanto riguarda la sicurezza sociale Perugia è al 94esimo posto. Su istruzione e formazione invece l'Umbria si conferma con ottime performance: la Provincia di Perugia è decima. Sulla salute, Perugia è al posto numero 17, dunque nella parte alta".

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. 0033515 del 23/03/2023 inviata dal Prefetto di Perugia, -prot. in entrata n. 108476 del 23/03/2023- Dott. Armando Gradone, si legge: "Al riguardo, si ritiene di dover preliminarmente evidenziare che, dall'analisi dei dati inerenti l'andamento della delittuosità, la Provincia di Perugia risulta prevalentemente caratterizzata dalla commissione di reati classificabili nel novero della c.d. "criminalità diffusa".

Per quanto concerne i reati contro la Pubblica Amministrazione, la loro incidenza numerica rispetto al totale dei delitti commessi appare abbastanza limitata.

In particolare, le attività d'indagine svolte dalla Guardia di Finanza hanno consentito l'accertamento, nel 2021, di 105 violazioni, a seguito delle quali sono state denunciate 81 persone, mentre, nel 2022,

gli illeciti rilevati risultano in calo (67), con un numero di soggetti denunciati, in tutto 83, sostanzialmente stabile.

In entrambe le annualità, si è registrata una netta prevalenza, fra le diverse fattispecie delittuose, dei casi di indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, che, tuttavia, nel 2022, sono scese a 32 dalle 74 del 2021.

Mirate attività di indagine hanno, altresì, evidenziato l'impiego, da parte dei dipendenti pubblici di mezzi e di risorse dell'Ente di appartenenza per fini personali, nonché, soprattutto nel settore sanitario, violazioni delle norme in materia di contratti di fornitura di servizi.

Si segnala, infine, che una particolare attenzione viene riservata all'azione di prevenzione e contrasto del pericolo di tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata di stampo mafioso nell'economia legale, soprattutto in settori (edilizia, ristorazione, ricettivo-alberghiero), che risultano maggiormente funzionali al riciclaggio e/o al reimpiego di capitali di illecita provenienza, anche al fine di garantire il corretto utilizzo delle risorse che affluiranno sul territorio provinciale per la realizzazione di progetti finanziati con fondi del PNRR.”

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, il PIAO, contenente la sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”. Inoltre, in tale veste, ha individuato quali obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza:

-5.3 “Rafforzare le misure a garanzia della trasparenza e della prevenzione della corruzione promuovendo i valori della legalità e dell'etica pubblica”;

-7.5 “Revisionare e migliorare progressivamente la regolamentazione di Ateneo nell'ottica della prevenzione della corruzione”.

3. Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione, per le Università, opera quale “Organismo Interno di valutazione” e 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;
- esprime parere obbligatorio sul Codice etico e di comportamento.

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 dall'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;
- fornisce le informazioni richieste dall' 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;
- 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;

I Dirigenti di II fascia:

- svolgono attività informativa nei confronti dell' 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 etico e 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;
- 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;
- osservano il codice etico e 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 etico e 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 Crispolti

Compito dei Referenti è quello di assicurare il raccordo tra l'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 all'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 2024

Metodologia utilizzata

Il processo di monitoraggio, facendo seguito alla comunicazione prot. 47241 del 7.2.2023, ha preso avvio nel mese di settembre 2023 con nota e-mail dell'RPCT 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 2023-2025 – Sottosezione programmazione – "Rischi corruttivi e trasparenza" (approvato dal CDA in data 31.01.2023) sono stati invitati ad effettuare un monitoraggio in itinere delle misure di prevenzione della corruzione ai fini della verifica di primo livello dello stato di raggiungimento delle stesse. Con la medesima e-mail, considerando che parallelamente si stavano individuando gli obiettivi operativi per l'anno 2024, è stata rilevata l'utilità di ragionare contestualmente anche sulle misure di prevenzione della corruzione anno 2024 che avrebbero potuto tradursi in obiettivi di performance.

Successivamente le strutture, con nota e-mail del 30.10.2023, sono state invitate a svolgere contestualmente sia le attività di monitoraggio dello stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione per l'anno 2023 sia le attività di programmazione delle nuove misure di prevenzione per l'anno 2024. Il monitoraggio delle misure di cui al prospetto "Scheda relativa alle aree di rischio generali/specifiche" presente nella sottosezione "Rischi corruttivi" del PIAO 23/25, si è tradotto 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".

Le strutture sono state invitate altresì, nell'ambito delle "aree di rischio generali e specifiche" già individuate, a valutare la permanenza della validità delle misure anno 2023 per riproporle per l'anno 2024, nonché, nell'ottica di un progressivo adeguamento alla logica integrata tra i diversi documenti di programmazione sottesa al DL n. 80/2021 a riflettere su possibili misure funzionali specificatamente al positivo conseguimento degli obiettivi operativi di performance, tese a proteggere il raggiungimento degli obiettivi medesimi.

A valle della trasmissione della nota sono stati organizzati dall'RPCT degli incontri sull'argomento e segnatamente, in data 14.11.2023, con i referenti e le figure di responsabilità dell'Amministrazione centrale e, in data 16.11.2023, con i Segretari amministrativi, quali referenti delle strutture decentrate, per delineare e condividere il migliore percorso di gestione del processo di prevenzione della corruzione.

Risultanze del monitoraggio delle misure 2023

Nell'anno 2023 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, "**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*”.

In coerenza con l’art. 14 del Codice etico e di comportamento dell’Ateneo, è stato adottato ed emanato, con DR n. 2246 del 12.9.2023, il nuovo “*Regolamento per la disciplina della chiamata dei professori di prima e seconda fascia ai sensi della Legge 30 dicembre 2010, n. 240*”.

In relazione alla misura di regolamentazione, si richiama l’adozione del nuovo Regolamento per il conferimento delle borse di ricerca ai sensi dell’art. 18, comma 5, della legge 240/2010, emanato con D.R. n. 468 del 3 marzo 2023.

In relazione infine all’area dei contratti pubblici, si richiamano le misure di sensibilizzazione dei RUP sull’obbligo di motivazione della procedura prescelta, della necessità di fare ricorso a varianti, proroghe e rinnovi, nonché sull’applicazione di penali.

Le risultanze sono contenute nella Relazione annuale 2023 dell’RPCT, sottoposta agli Organi collegiali in data 30 e 31 gennaio 2024, pubblicata al link <https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione>.

Programmazione delle misure per l’anno 2024

Le risultanze del monitoraggio hanno costituito l’input alla programmazione delle nuove misure per l’anno 2024.

L’approccio seguito in sede di riesame e programmazione dall’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, concentrando l’attenzione su alcuni ambiti sensibili richiamati anche da ANAC nel PNA.

Sono state individuate in particolare misure di controllo e di regolamentazione in ambiti che necessitano ancora di intervento.

Le azioni più significative previste nell’anno 2024 sono le seguenti:

- predisposizione di linee guida in ordine all’individuazione di strumenti di attuazione della rotazione ordinaria del personale nelle aree più sensibili, tenuto conto dell’art. 1, co. 4, lett. e), co. 10, lett. b), della Legge 190/2012 e dell’art 22, co. 3, e art. 23, co. 7, del Codice etico e di comportamento dell’Ateneo;
- revisione del “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 14/10/20169 in attuazione dell’obiettivo strategico 7.5. “Revisionare e migliorare progressivamente la regolamentazione di Ateneo nell’ottica della prevenzione” delle Linee per la programmazione triennale 2024-2026 e annuale 2024;
- revisione del Codice etico e di comportamento di Ateneo, adottato nel 2021, per adeguarlo alle nuove previsioni normative di cui al DPR n. 81 del 13 giugno 2023 in tema di “Utilizzo delle tecnologie informatiche, nonché dei mezzi di informazione e social media” (artt. 11 bis-11 ter);
- implementazione in Amministrazione Trasparente della sotto sezione “Attuazione misure PNRR” di cui al PNA 2022 con riguardo alla trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR.

Le nuove misure di programmazione sono contenute nell’**allegato 3 “Programmazione delle misure di prevenzione della corruzione per l’anno 2024”**, frutto di un confronto con il Direttore Generale, i Dirigenti e la 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 intervenuta con il DPR n. 81 del 13 giugno 2023 "Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165»" l'Ateneo ha individuato nell'ambito dell'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" l'obiettivo operativo 2024 "Aggiornamento del Codice di comportamento" quale misura generale di prevenzione della corruzione.

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, 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. A valle dell'avviso di interpello pubblicato in data 1.12.2022 è stata conseguentemente posta in essere la rotazione dei segretari amministrativi come già precedentemente evidenziato.

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-mobilita-pta.pdf>.

Per l'anno 2024 è programmata la misura di predisposizione di linee guida in ordine all'individuazione di strumenti di attuazione della rotazione ordinaria del personale nelle aree più sensibili, tenuto conto dell'art. 1, co. 4, lett. e), co. 10, lett. b), della Legge 190/2012 e dell'art 22, co. 3, e art. 23, co. 7, del Codice etico e di comportamento dell'Ateneo.

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.

L'Ateneo ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2023, ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, in vigore dal 15 luglio 2023, il documento “**Whistleblowing: procedure per la presentazione delle segnalazioni ai sensi del d.lgs n. 24/2023**”, consultabile in Amministrazione Trasparente (Altri contenuti/Prevenzione della corruzione) al link <https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/segnalazione-di-illeciti-whistleblowing>, che sostituisce la precedente procedura pubblicata al medesimo link.

Il documento in particolare illustra i canali interni ed esterni di presentazione delle segnalazioni per violazioni di specifiche normative nazionali e dell'Unione Europea, nonché la gestione delle segnalazioni medesime presso l'Università degli Studi di Perugia.

Alla medesima pagina web sono altresì pubblicati l'Informativa ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 sul trattamento dei dati personali dei soggetti che segnalano violazioni e il link di accesso alla piattaforma informatica “Whistleblowing” per le segnalazioni in forma scritta.

In merito in particolare al canale di segnalazione interno in particolare la procedura prevede come possono essere effettuate:

- in forma scritta, mediante piattaforma informatica;
- in forma orale, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto.

Per gli altri aspetti concernenti il canale di segnalazione esterno, la divulgazione pubblica, la denuncia all'autorità giurisdizionale si rinvia al documento pubblicato al link sopra indicato.

Formazione

Nel 2023 l'RPCT ha organizzato due eventi formativi di due ore ciascuno: il 7 novembre 2023 “Giornata della trasparenza. Prevenzione della corruzione, trasparenza e performance come dimensioni del valore pubblico. Valori della legalità, integrità ed etica pubblica”, rivolto a tutto il personale TAB in presenza e su piattaforma Unistudium e il 28 novembre 2023 “PIAO: programmazione integrata e qualità”, rivolto al personale in posizione di responsabilità, in presenza, a distanza e su piattaforma Unistudium.

Il RPCT coordinerà anche nel triennio 2024-2026 la formazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, quale misura tesa a prevenire i rischi corruttivi, in attuazione della legge n. 190/2012, nonché di quanto previsto nel Piano nazionale Anticorruzione - PNA 2022, approvato con delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023.

La formazione sarà coerente con quanto previsto nelle Linee per la programmazione triennale 2024-2026 e annuale 2024 di Ateneo che contempla, tra gli obiettivi strategici, l'obiettivo 5.3 intitolato “Rafforzare le misure a garanzia della trasparenza e della prevenzione della corruzione promuovendo i valori della legalità e dell'etica pubblica”.

Si prevede a tal fine di organizzare nel triennio sessioni formative dedicate ai temi dell'etica pubblica, della legalità e della trasparenza.

Si prevede anche l'organizzazione di Giornate della trasparenza rivolte a tutta la comunità accademica, sui temi della salute ed etica della cura, nonché legalità ed antimafia: presidi di legalità e strumenti unipg, in occasione della Giornata di ricordo delle vittime della mafia.

Infine in merito alla formazione nell'anno 2024 si richiama quanto indicato nell'allegato 6 al PIAO-Piano di Formazione.

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 e successive modificazioni, 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 e successive modificazioni 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. 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 “Obblighi di pubblicazione”**).

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.

In materia di contratti pubblici la disciplina si rinviene oltre che nel D.Lgs 33/2013, nel nuovo codice dei contratti di cui al D.lgs. n. 36/2023, nonché nei provvedimenti dell'ANAC: delibera n. 261 del 20 giugno 2023 che individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche e delibera n. 264 del 20 giugno 2023 che individua gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell'art. 37 del decreto trasparenza e dell'art. 28 del nuovo Codice.

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".

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 direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016" 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

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".

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). Si rinvia a FAQ 18 del GPDP visionabile al link [FAQ - Trasparenza online della PA e privacy - Garante Privacy](#).

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 anno 2023

In merito all'attestazione del Nucleo di Valutazione sugli obblighi di pubblicazione al 30 giugno 2023, il Nucleo, 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 n. 203/2023, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato nell'Allegato 1.1 – Scheda verifiche al 30 giugno 2023 della delibera n. 203/2023.

Con riguardo in particolare agli obblighi di pubblicazione relativi ai procedimenti amministrativi (Art. 35 D.lgs. n. 33/2013), con nota prot. 210055 del 23.6.2023 l'RPCT ha trasmesso ai Dirigenti e ai Responsabili di Area il format dove sono riportate le informazioni richieste per ciascuna tipologia di procedimento dall'art. 35 del D.lgs.33/2013, al fine della compilazione del medesimo e dell'aggiornamento dei dati pubblicati.

Obiettivi di trasparenza e di prevenzione della corruzione

L'Ateneo, oltre all'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”, ha individuato l'obiettivo strategico 7.5 “Revisionare e migliorare progressivamente la regolamentazione di Ateneo nell'ottica della prevenzione della corruzione”, funzionale al rafforzamento della prevenzione della corruzione.

Obiettivi operativi in materia di trasparenza

La trasparenza quale misura di prevenzione della corruzione trova espressione anche negli obiettivi operativi 2024 che di seguito si riportano:

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	TIPOLOGIA OBIETTIVO OPERATIVO	RISORSE UMANE	RISORSE ECONOMICO-FINANZIARIE DISPONIBILI	INDICATORE/I	VALORE DI PARTENZA	TARGET
1.2	Individuare i processi chiave delle segreterie studenti da rendere omogenei anche nell'ottica di prevenzione di conflitti di interessi	Trasparenza prevenzione corruzione e	Ripartizione didattica	Senza oneri	Numero processi	0	Almeno 3 processi chiave
5.3	Aggiornamento del codice di comportamento	Trasparenza prevenzione corruzione e	Direzione generale-Ufficio supporto programmazione strategica e operativa, trasparenza, accreditamento e certificazione ISO di Ateneo	-	Predisposizione proposta per la Commissione Statuto e regolamenti		Entro il 31/12/

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	TIPOLOGIA OBIETTIVO OPERATIVO	RISORSE UMANE	RISORSE ECONOMICO-FINANZIARIE DISPONIBILI	INDICATORE/I	VALORE DI PARTENZA	TARGET
1.2	Individuare i processi chiave delle segreterie studenti da rendere omogenei anche nell'ottica di prevenzione di conflitti di interessi	Trasparenza prevenzione corruzione e	Ripartizione didattica	-	Numero processi		Almeno 3 processi chiave
5.3	Garantire la trasparenza sull'utilizzo delle risorse derivanti dal contributo 5x1000	Trasparenza prevenzione corruzione e	Ripartizione economico finanziaria	Senza oneri	Pubblicazione del documento per l'anno 2022 su "dati ulteriori" della sezione A.T.	-	Entro il 31/12/
7.3	Pubblicazione dei verbali delle sedute di contrattazione integrativa dell'anno 2023	Trasparenza prevenzione corruzione e	Ripartizione del Personale	Senza oneri	Percentuale dati pubblicati	-	100%
7.1	Mantenere adeguati livelli di trasparenza attraverso la pubblicazione in "AT" sottosezione "Dati ulteriori" del recupero crediti annuale	Trasparenza prevenzione corruzione e	Ripartizione legale	Senza oneri	Redazione e pubblicazione del documento di rendicontazione		31/12
7.2	Pseudonimizzazione dei dati nelle graduatorie dei bandi in Esse3 (in collaborazione con la Ripartizione Didattica).	Trasparenza prevenzione corruzione e	Ripartizione Sistema Informativo di Ateneo	Senza oneri	Numero di bandi		Almeno 3 bandi
5.3	Garantire adeguati livelli di trasparenza attraverso la pubblicazione del rendiconto dei costi sostenuti nell'anno per lo smaltimento dei rifiuti speciali	Trasparenza prevenzione corruzione e	Ripartizione Tecnica	Senza oneri	Pubblicazione rendiconto	5 (anni 2019, 2020, 2021, 2022, 2023)	31/12
5.3	Indice di soddisfazione dei servizi da parte degli studenti (aule studio, posti auto etc) con particolare attenzione alla disabilità	Trasparenza prevenzione corruzione e	Ripartizione Tecnica	Senza oneri	Presentazione al Dirigente della relazione		31/12
5.3	Diffondere conoscenza sulla Cybersecurity per una cultura della Prevenzione	Qualità dei procedimenti e servizi	Dipartimento di Chimica, Biologia e Biotecnologie	Senza oneri	ore di formazione dedicate per il personale tecnico ed amministrativo		20
7.3	Migliorare il processo di ricognizione dei beni mobili soggetti ad inventariazione	Trasparenza prevenzione corruzione e	Dipartimento di Ingegneria		Aggiornamento delle registrazioni		Almeno il 25%
2.2	Incrementare la partecipazione a progetti multidisciplinari internazionali, europei e nazionali competitivi	Trasparenza prevenzione corruzione e	Dipartimento di Scienze politiche	-	N. progetti presentati	6	Almeno 2

Tabella 21 – Obiettivi di trasparenza tratti dall'Allegato 2 - Obiettivi operativi 2024

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.

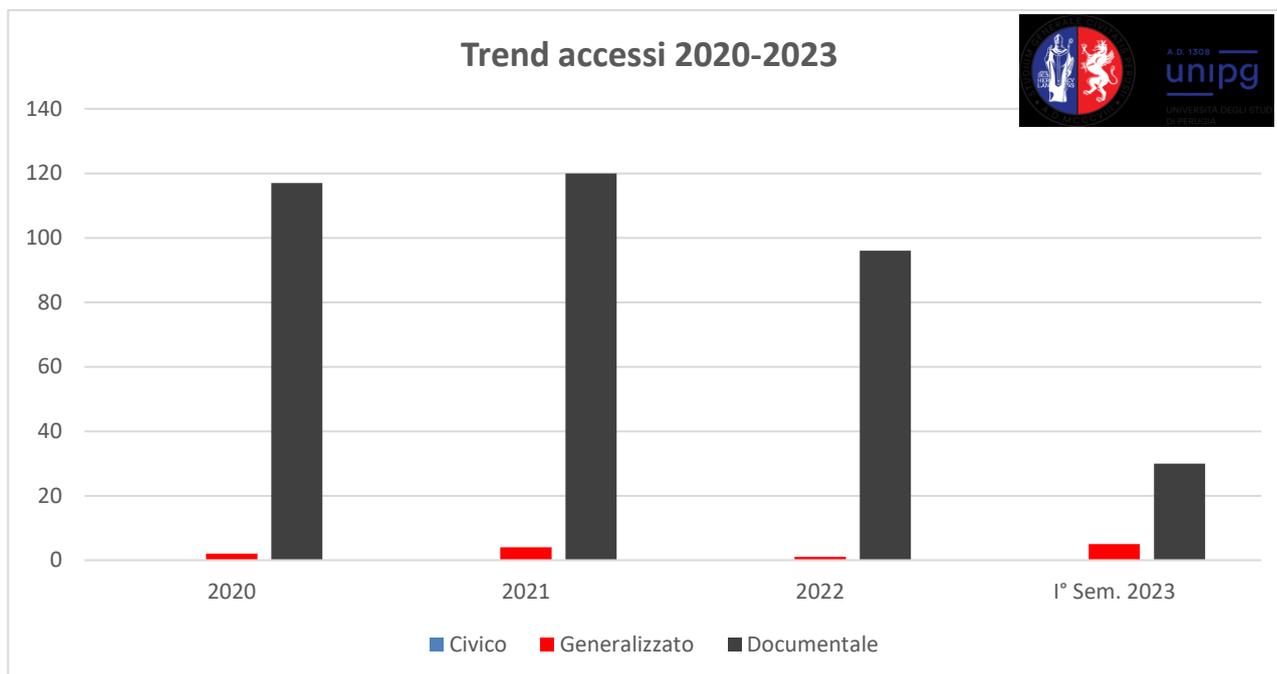


Figura 5 – Trend degli accessi nell'ultimo quadriennio

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 scientifico-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 un processo di riorganizzazione dell'Amministrazione nel suo complesso finalizzato a contemperare l'esigenza di fare fronte a processi sempre più complessi e alla costante diminuzione della dotazione di personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, il quale mira a:

- 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;
- 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, volte 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 pongono le determinazioni relative alla Riorganizzazione adottate con delibere del Consiglio di Amministrazione del 31 marzo 2021 e del 27 ottobre 2021, 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, le determinazioni assunte in sede di approvazione del Piano triennale dei fabbisogno

del personale 2022-2024 con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31 marzo 2022, il D.D.G. n. 189 del 1 agosto 2022 avente ad oggetto “*Riorganizzazione delle strutture dell’Amministrazione centrale, a decorrere dal 1° settembre 2022.*”, perfezionata e completata con il D.D.G. n. 120 del 27 aprile 2023 avente ad oggetto “*Decreto di riorganizzazione delle strutture dell’Amministrazione Centrale in sostituzione del D.D.G. n. 189 del 01.08.2022.*” ed il D.D.G. n. 150 del 25 maggio 2023 avente ad oggetto “*Parziale rettifica del D.D.G. n. 120 del 27.04.2023*”.

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.

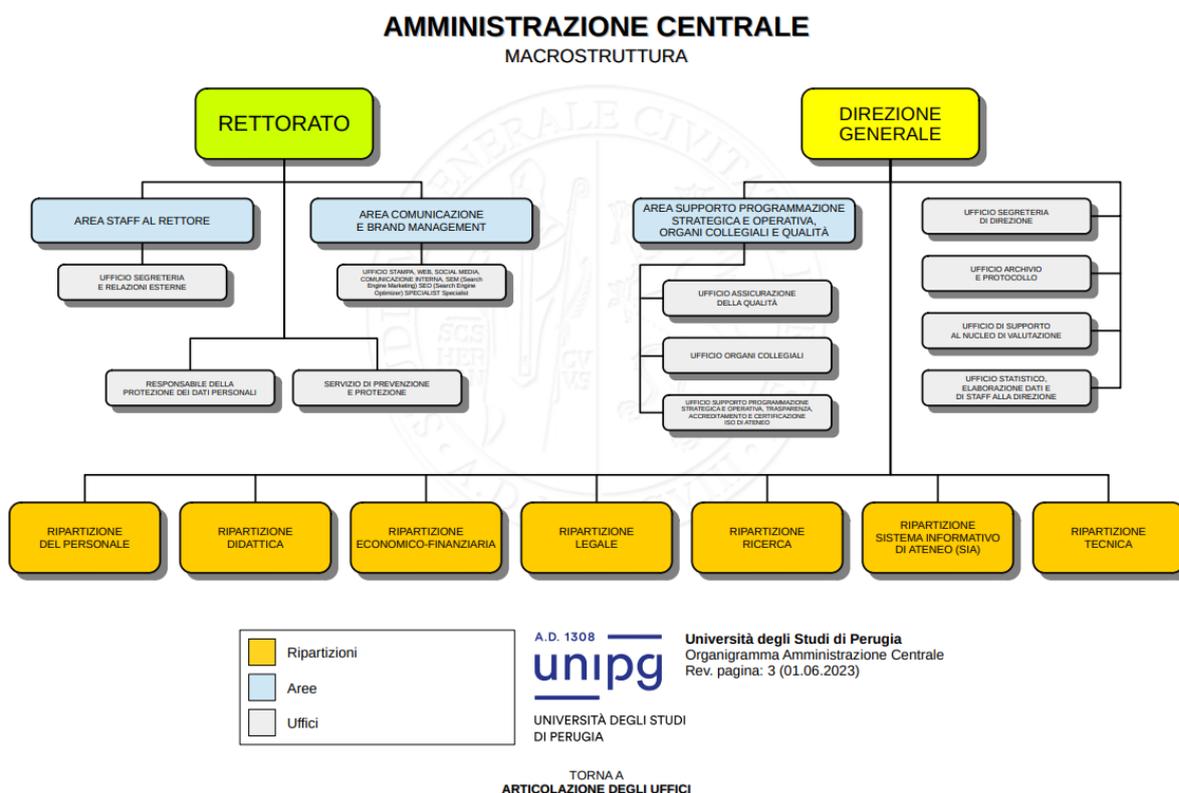


Figura 6 – Organigramma Amministrazione Centrale

Per quanto concerne il personale docente, la consistenza alla data del 31.12.2023, risulta essere la seguente:

Totale personale docente: n. 981 unità di cui:

- Professori I Fascia: n. 170 unità;
- Professori II Fascia: n. 510 unità;
- Ricercatori di ruolo: n. 140 unità;
- Ricercatori a Tempo determinato ex art. 24, comma 3, lett. a) L. 240/10: 74 unità;
- Ricercatori a Tempo determinato ex art. 24, comma 3, lett. b) L. 240/10: 86 unità;
- Professori straordinari a tempo determinato: n. 1 unità.

La consistenza del personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato alla data del 31.12.2023, come elaborata da CSA, risulta essere la seguente:

Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato n. 925 unità di cui:

- Categoria B: n. 214 unità;
- Categoria C: n. 498 unità;
- Categoria D: n. 164 unità;
- Categoria EP: n. 23 unità;
- Collaboratori ed esperti linguistici di ruolo: n. 21 unità;
- Dirigenti a tempo indeterminato: n. 5 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.

L'introduzione del lavoro agile quale strumento di organizzazione del lavoro amministrativo presso l'Università degli Studi di Perugia è avvenuta per effetto della normativa emergenziale conseguente al COVID e solo a seguito di tale esperienza con una regolamentazione a regime, adottata con D.R. n. 1096 del 3.05.2022.

Contestualmente l'Ateneo ha avviato la revisione della disciplina interna in materia di telelavoro, al fine di rivedere integralmente la relativa regolamentazione, che si era rivelata completamente inefficace. Per l'effetto l'Ateneo ha 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,

Il Lavoro agile dalla fase emergenziale fino all'adozione della regolamentazione a regime

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:

	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

Tabella 22 – Personale ricorso al lavoro agile dal 10.03.2020 AL 31.12.2020

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

	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

Tabella 23 – Personale ricorso al lavoro agile dal 01.01.2021 AL 31.12.2021

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 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 ricoprano 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 vigenti due 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	40.00%	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

Tabella 24 – Dati sul lavoro agile dal 01.01.2022 al 02.05.2022

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 se 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:

	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

Tabella 25 – Dati su accordi individuali sottoscritti dal 01.01.2022 al 02.05.2022

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

Tabella 26 – Dati sul lavoro agile dal 03.05.2022 al 31.12.2022

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:

	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

Tabella 27 – Dati sul lavoro agile per motivi legati al Covid dal 03.05.2022 al 31.12.2022

Nel corso dell'anno 2023 il ricorso complessivo al lavoro agile da parte del personale si riduce rispetto al 2022, passando da 673 accordi sottoscritti nell'intero 2022, esclusi quelli per Covid, ai 265 da gennaio a ottobre 2023.

Ricorso al lavoro agile nel periodo dal 01.01.2023 al 31.12.2023:

	Donne	Uomini	Totali
Numero unità presenti (personale, dirigenti, collaborati esperti linguistici)	567	410	977
Di cui unità in lavoro agile pari a n.	180	91	271
% unità con accordo sottoscritto rispetto ai totali	31,75%	22,20%	27,74%
Giorni di prestazione di lavoro in modalità agile	7.144	3.953	11.097
Titolari di L. 104	181	95	276
Beneficiari della Legge 104 che hanno sottoscritto accordi di lavoro agile nell'anno 2023	59	29	88

Tabella 28 – Dati sul lavoro agile dal 01.01.2023 al 31.12.2023

Dal confronto con l'anno 2022, periodo ante e post adozione del regolamento, si registra, nel corso del 2023, una complessiva flessione delle sottoscrizioni di accordi di lavoro agile, pari in media a - 6,58%, contestualmente anche le giornate di lavoro agile fruiti si riducono e passano da 15.878 nell'anno 2022 a 11.103 nell'anno 2023, subendo un calo di - 4.775 giorni.

Al contempo rispetto al 2022 – post adozione del Regolamento - il ricorso al lavoro agile per motivazioni legate al Covid non subisce significative variazioni, mantenendosi pressochè stabile.

	Donne	Uomini	Totali
Numero unità presenti (personale, dirigenti, collaborati esperti linguistici)	567	410	977
Personale con accordo positivo Covid, Isolamento Covid, Isolamento Figli	1	0	1
Giornate usufruite	6	0	6

Tabella 29 – Dati sul lavoro agile per motivi legati al Covid dal 01.01.2023 al 31.12.2023

	Donne	Uomini	Totali
Numero unità presenti (personale, dirigenti, collaborati esperti linguistici)	558	407	965
Di cui unità in lavoro agile pari a n.	178	87	265
% unità con accordo sottoscritto rispetto ai totali	31,89%	21,38%	27,46%
Giorni di prestazione di lavoro in modalità agile	6.182	3.330	9.512
Titolari di L. 104	174	93	267

Tabella 29 – Dati sul ricorso al lavoro agile nel periodo dal 01.01.2023 al 31.10.2023

Dal confronto con il 2022 e in particolare con il periodo successivo alla data di adozione del regolamento, si registra nel corso del 2023 una riduzione degli accordi di lavoro agile sottoscritti, pari a -5,7%, mentre aumentano i giorni fruiti in modalità agile + 514 giorni nel periodo dal 01.01.2023 al 31.10.2023 rispetto al periodo 03.05.2022/31.12.2022. Nel 2023 subiscono un lieve incremento anche coloro che, beneficiari del permesso Legge 104 per sé o per parente disabile, ricorrono al lavoro agile + 2,78%.

Al contempo rispetto al 2022 – post adozione del Regolamento - il ricorso al lavoro agile per motivazioni legate al Covid non subisce significative variazioni, mantenendosi stabile.

	Donne	Uomini	Totali
Numero unità presenti (personale, dirigenti, collaborati esperti linguistici)	558	407	965
Personale con accordo positivo Covid, Isolamento Covid, Isolamento Figli	1	0	1
Giornate usufruite	6	0	6

Tabella 30 – Dati sul ricorso al lavoro agile per motivi legati al Covid nel periodo dal 01.01.2023 al 31.10.2023

Il dipendente definisce e concorda con il Responsabile gli obiettivi da raggiungere durante la giornata svolta in modalità agile in cui ricomprendere anche le attività che garantiscano - anche da casa - l'ordinario buon andamento dell'ufficio.

Nella prassi operativa l'aderenza delle attività del lavoratore in modalità agile agli obiettivi ai medesimo assegnati risulta essere garantita, di norma, mediante una quotidiana rendicontazione delle attività, attestata da una preliminare comunicazione giornaliera al Responsabile in cui vengono indicate le attività concordemente programmate, una comunicazione giornaliera finale ove sono riscontrate le attività effettivamente svolte, una relazione a conclusione del periodo oggetto dell'accordo in cui sono riportate le attività e gli obiettivi conseguiti, anche con l'ausilio delle singole comunicazioni medio tempore intercorse (preliminari e conclusive) durante il medesimo accordo, rispetto alle quali viene attestato il raggiungimento degli obiettivi da parte del Responsabile.

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, 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 si è conclusa con l'aggiudicazione di 7 accordi per carenza di istanze (D.D.G. n. 72 del 28.3.2023).

Pertanto si è provveduto a bandire una seconda procedura con D.D.G. 207 DEL 14.7.2023, che si è conclusa con l'assegnazione dei restanti tre accordi (D.D.G. n. 292 del 3.10.2023).

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 2024-2026

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.

Al fine di consentire ai Responsabili di Struttura, in accordo con il relativo personale, un utilizzo più flessibile del lavoro agile, è stato da ultimo approvato dal Senato Accademico dello scorso 20 dicembre 2023 un emendamento al Regolamento sul lavoro agile volto a consentire il ricorso al lavoro agile su base verticale, affinché, in presenza delle fattispecie di cui all'art. 4, commi 3 e 4, del relativo Regolamento, fermo restando il limite del 50% del tempo lavorativo correlato alla durata dell'accordo individuale di lavoro agile, massimo semestrale, identificato in una media di 9 giorni di lavoro agile per mese, il Responsabile della Struttura possa derogare a quanto dispone l'art. 6, comma 1, in ordine al limite relativo ai dipendenti con incarichi di Responsabile di ufficio/Area e di Segretario Amministrativo e in ordine al limite di 9 giorni su base mensile.

Questo aggiornamento alla regolamentazione in oggetto rende lo strumento del lavoro agile più duttile e idoneo a favorire quanto più possibile le esigenze operative delle strutture con le esigenze personali del singolo nell'ambito di fattispecie tipizzate nel regolamento quali di particolare attenzione sotto tali aspetti.

Naturalmente l'Amministrazione è pronta ad eventuali ulteriori 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 2024-2026 è esposta nell'Allegato 5 al presente piano, quale parte integrante e sostanziale dello stesso.

Pianificazione della “Formazione del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL e docente”

A. Formazione del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL

La pianificazione della *formazione del personale contrattualizzato* per il triennio 2024-2026 è esposta nell'Allegato 6 al presente piano, quale parte integrante e sostanziale dello stesso.

B. Formazione del personale docente

La formazione alla didattica dei docenti è diventata un'esigenza improrogabile per le università poiché la qualità dell'insegnamento è un elemento di innovazione per migliorare le strategie di apprendimento degli studenti e per favorire la loro futura inclusione sociale e lavorativa. Al fine di migliorare l'agire didattico del docente universitario con D.R. 3030/2023 è stato istituito dall'Ateneo il corso “Progettare, erogare e valutare la didattica Universitaria” che pone l'attenzione alla fase di pianificazione dell'insegnamento e più in generale all'attività formativa, intesa come azione che si fonda sempre sulla ricerca di risposte ad uno o più specifici bisogni di apprendimento. In ogni attività vengono richieste competenze di mestiere (hard skills) e competenze trasversali (soft skills), abilità di tipo socio-emotivo, che nel caso del docente universitario sono l'abilità di comunicare efficacemente con studenti e colleghi, il saper analizzare e comprendere le domande a lezione o creare un clima di lavoro e di apprendimento collaborativo.

Il corso è rivolto a tutti i Docenti dell'Università degli Studi di Perugia ed è erogato interamente in modalità a distanza asincrona al fine di favorire ed agevolare la più ampia partecipazione.

Si tratta di un'azione continua che potrà essere ampliata ed estesa anche a diverse figure coinvolte con diversi ruoli nelle attività di didattica e di ricerca.

Il Corso ha una durata indicativa di n. 20 ore.

Le attività didattiche, coordinate presso il Dipartimento di Filosofia Scienze Sociali Umane e della Formazione e sono erogate in modalità a distanza asincrona attraverso la piattaforma Unistudium. Al termine del Corso è previsto il rilascio di un attestato di frequenza sottoscritto dal Rettore e di un open badge.

Per il rilascio dell'attestato e dell'open badge è richiesta la frequenza di almeno il 70% delle attività didattiche.

Il corso si articola in 5 moduli: Modulo 1: Il docente universitario; Modulo 2: Misurazione e valutazione dell'apprendimento e della didattica; Modulo 3: Qualità pedagogico-didattica; Modulo 4: Equità e inclusione all'università; Modulo 5: Etica della formazione: tra deontologia e diritto.

Il modulo 1 si concentra sul fare didattica all'università e sulle competenze specifiche richieste per progettare percorsi di apprendimento flessibili, potenziando le capacità di comunicazione e relazione.

Il modulo 2 prende in esame i criteri e gli strumenti di misurazione e valutazione dell'apprendimento e della didattica. La proposta formativa affronta alcune fondamentali questioni: cosa significa, in un percorso universitario valutare per dare valore; come si traduce la valutazione formativa in ambito universitario; in che senso, a quali condizioni e in che modo la valutazione degli apprendimenti diventa anche valutazione della didattica.

Il modulo 3 riguarda le strategie di didattica attiva in università, volte a conoscere i discenti, stimolarne la partecipazione e promuoverne l'attivazione cognitiva. Il modulo intende offrire ai docenti e futuri docenti strumenti concreti, anche con il supporto delle tecnologie, per una

didattica tesa a sviluppare, oltre a conoscenze, comprensione e abilità di applicazione, anche motivazione, autonomia di giudizio e capacità di apprendere.

Il modulo 4 presenta gli strumenti e le misure previste per gli studenti e le studentesse con disabilità e/o con DSA e la molteplicità dei servizi messi a disposizione di tutta la comunità, dai docenti al personale amministrativo e alla componente studentesca. Prevede inoltre un approfondimento legato all'accessibilità della proposta didattica universitaria, prendendo a riferimento il framework dell'Universal Design for Learning, che invita ad immaginare l'impiego di molteplici mediatori e approcci sia nella costruzione delle lezioni sia nelle proposte di verifica e valutazione.

Il modulo 5 pone l'attenzione al piano normativo-deontologico che regola l'esperienza professionale del Docente universitario e la condotta all'interno della Comunità Accademica, al fine di orientare l'azione (nello svolgimento delle attività di ricerca di formazione) e la relazione con i differenti membri che ne fanno parte.

Oltre al corso "Progettare, erogare e valutare la didattica Universitaria", il progetto "L'Ateneo si forma" prevede la realizzazione di un set di sessioni formative a distanza fruibili in modalità asincrona rivolte a tutti i docenti su:

Assicurazione della Qualità, realizzate a cura del Nucleo di Valutazione e del Presidio della Qualità aspetti tecnici e metodologici della didattica quali ad es. la compilazione del Syllabus degli insegnamenti, la Verbalizzazione On Line, la compilazione dei registri e dei diari delle attività didattiche, etc., realizzate a cura della Ripartizione Didattica.

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

Si rimanda 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), quale allegato 7 al PIAO 2023-2025 pubblicato al link <https://www.unipg.it/files/pagine/502/allegato-7---piano-triennale-razionalizzazione-utilizzo-dotazioni-2023-2025.doc.pdf>.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio degli obiettivi strategici e del valore pubblico, nonché dell'impatto delle azioni e degli obiettivi conseguiti avviene mediante rendicontazione annuale nell'ambito della Relazione sulla performance, in conformità al Sistema di Governo ed in coerenza con le logiche di AVA3.

Per quanto riguarda il monitoraggio della performance organizzativa ed individuale si richiama il SMVP 2024 visionabile al link <https://www.unipg.it/files/pagine/501/all.-c--smvp-anno-2024-rev-definitivo---rev-9-agosto-rev-01.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 2024.

Il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" viene coordinato dall'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.

Gli esiti di tale monitoraggio sono diffusi tramite la Relazione annuale dell'RPCT, 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.

Il Nucleo di Valutazione dell'Ateneo, come previsto dall'art. 1, comma 8-bis, della L. 190/2012 e sulla base della Relazione annuale dell'RPCT, verifica che i piani triennali per la prevenzione della corruzione (sottosezione del PIAO) siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di

programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Le verifiche di coerenza, per previsione normativa interna, sono condotte in via preliminare ed estese a tutti i contenuti del PIAO, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance.

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.

Infine, ulteriori strumenti di monitoraggio, utili alla misurazione degli indicatori, sono descritti anche nel Sistema per l'Assicurazione della Qualità di Ateneo, pubblicato al link <https://www.unipg.it/files/pagine/1216/sistema-aq-ateneo-rev-def.pdf>.

Ad esempio, il monitoraggio della soddisfazione degli utenti, già condotto (Valutazione della Didattica, Almalaurea, Good Practice) rispetto alla qualità dei servizi offerti, oltretutto permettere analisi costi/benefici più puntuali e la definizione di parametri iniziali di riferimento (Standard di Qualità), potrebbe orientare l'assegnazione di obiettivi più sfidanti di anno in anno, in coerenza con il principio generale di collegare, per quanto possibile, obiettivi operativi ad attività non ordinarie finalizzate a innovazioni misurabili.