



A.D. 1308  
**unipg**

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI PERUGIA



# Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

## 2026-2028

### **Direzione generale**

Area Supporto programmazione strategica e operativa,  
Organi Collegiali e Qualità

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

## Sommario

|   |    |
|---|----|
| PRESENTAZIONE.....  | 2  |
| SEZIONE 1      SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....   | 5  |
| SEZIONE 2      VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....   | 21 |
| Sottosezione di programmazione <i>Valore pubblico</i> .....   | 21 |
| Sottosezione di programmazione <i>Performance</i> .....   | 24 |
| Sottosezione di programmazione <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i> .....   | 26 |
| SEZIONE 3      ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....  | 41 |
| Sottosezione di programmazione <i>Struttura organizzativa</i> .....   | 41 |
| Sottosezione di programmazione <i>Organizzazione del lavoro agile</i> .....   | 41 |
| Sottosezione di programmazione <i>Piano triennale dei fabbisogni di personale</i> .....   | 49 |
| Sottosezione di programmazione <i>Razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali<br/>   anche informatiche</i> ..... | 51 |
| SEZIONE 4      MONITORAGGIO .....   | 52 |

## Allegati

- 1 - Obiettivi di valore pubblico e obiettivi strategici
- 2 - Obiettivi operativi 2026
- 3 - Programmazione delle misure di prevenzione della corruzione per l'anno 2026
- 4 - Obblighi di pubblicazione
- 5- Piano triennale di fabbisogno del personale docente e del personale dirigente, tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL 2026-2028
- 6 – Formazione del personale contrattualizzato

## PRESENTAZIONE

### Cornice di riferimento

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:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- 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;
- 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;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, 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;
- 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;
- 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.

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”*;
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28.11.2023 *“Nuove indicazioni in materia di valutazione della performance individuale”*;
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”*;
- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30.10.2025 *“Linee guida 2025 sul Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e sul Report del PIAO e relativi Manuali operativi”*.

#### Principi guida

Il presente documento è stato redatto in una fase di significativa transizione istituzionale per l’Ateneo, coincidente con l’insediamento del Magnifico Rettore Prof. Massimiliano Marianelli, avvenuto il 1° novembre 2025, a valle dell’adozione del Sistema di Governo per il Sessennio accademico 2025-2026/2031-2031 e della Politica per la Qualità di Ateneo.

Contestualmente all’avvio del nuovo mandato rettorale, ha preso il via un articolato processo di pianificazione strategica dell’Ateneo teso alla definizione del Piano Strategico di Mandato per il sessennio accademico 2025/2026-2030/2031, un documento programmatico di primaria importanza che delinea i valori fondanti, i principi guida, le aree strategiche di intervento prioritarie, gli obiettivi strategici e le priorità politiche che orienteranno l’operato dell’Università nel perseguimento della propria missione istituzionale nel corso del prossimo sessennio.

A tal fine è stata istituita, con DR n. 3423 del 31.12.2026, una *“Cabina di Regia Strategica”* avente il compito di coordinare, in stretta collaborazione con la Giunta di Ateneo, la pianificazione strategica di mandato, di carattere generale e trasversale, assicurando una visione unitaria, coerente e trasversale degli obiettivi strategici.

Al fine di favorire l’integrazione delle pianificazioni e superare le criticità rilevate in tale contesto dal valutatore esterno (ANVUR), Cabina di Regia Strategica ha il compito, tra l’altro, di predisporre *“un modello per la definizione in qualità della pianificazione strategica di carattere generale e trasversale e di quella operativa, ivi incluso il Piano integrato di attività ed organizzazione – PIAO”*. Con il medesimo decreto è stato individuato un *“Team di Supporto alla Pianificazione strategica”*, quale struttura tecnico-operativa a servizio della Cabina di Regia, garantendo il presidio metodologico e documentale dell’intero processo di pianificazione strategica di mandato.

Considerato che il processo di definizione degli obiettivi di performance organizzativa e degli obiettivi di bilancio si era già sostanzialmente concluso, il presente documento mantiene quale principale riferimento programmatico le Linee per la Programmazione Triennale e Annuale 2026-

2028, approvate dagli Organi di Governo dell'Ateneo nel giugno 2025, con le relative aree strategiche e obiettivi in esse delineati.

In alcuni ambiti di programmazione, il documento si ispira già ai nuovi principi guida quali la cura delle persone e la qualità delle relazioni, l'ascolto, il dialogo e la partecipazione.

#### Documento

Il presente documento sviluppa nel corpo del testo le sezioni valore pubblico, performance e rischi corruttivi e trasparenza e come allegati gli obiettivi operativi, la programmazione delle misure di prevenzione della corruzione, gli obblighi di pubblicazione, la programmazione di fabbisogno di personale e il piano di formazione del personale.

#### Soggetti

Ai fini del coordinamento delle diverse sezioni del PIAO, con D.R. n. 2669 del 26.09.2022, è stata istituita una Cabina di regia del PIAO, avente il compito di curare la programmazione ed il monitoraggio integrati delle diverse sezioni del PIAO, così composta:

- 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 Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza
- 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

La composizione della Cabina, in vista dell'avvio nel nuovo processo di pianificazione, sarà aggiornata in coerenza con le linee guida ministeriali sul PIAO.

#### Processo

Il processo di predisposizione del PIAO ha preso avvio nel mese di settembre con la presentazione alla Direzione generale delle proposte di obiettivi operativi 2026 delle strutture amministrative, in coerenza con gli obiettivi strategici e le linee per la programmazione triennale e annuale di Ateneo. Parallelamente l'RPCT ha avviato il processo di programmazione di misure condivise di prevenzione della corruzione e trasparenza 2026 con le strutture dirigenziale e decentrate, terminato nel mese di dicembre.

La Cabina di regia si è coordinata con il Dirigente della Ripartizione del Personale per lo sviluppo delle programmazioni di fabbisogno e di formazione.

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

| UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PERUGIA  |  |
|--|--|
| Acronimo   | Unipg  |
| Indirizzo  | Piazza dell'Università, 1 - 06123 - PERUGIA  |
| Pec  | protocollo@cert.unipg.it   |
| Social media   | <a href="#">Facebook</a><br><a href="#">Instagram</a><br><a href="#">X</a><br><a href="#">LinkedIn</a><br><a href="#">Youtube</a><br><a href="#">Pinterest</a>   |
| P.Iva e CF   | 00448820548  |
| Sito web   | <a href="http://www.unipg.it">www.unipg.it</a>   |
| Centralino   | 075-5851   |
| Organi politici e gestionali di vertice  | Rettore: Prof. Massimiliano Marianelli<br>Direttore Generale: Dott.ssa Anna Vivolo   |
| Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e struttura di supporto | Dott.ssa Alessandra De Nunzio, Responsabile Area Supporto Programmazione strategica e operativa, Organi Collegiali e Qualità (CdA 27.7.2022 e CdA 23.07.2025) 075.5855174<br><a href="mailto:alessandra.denunzio@unipg.it">alessandra.denunzio@unipg.it</a><br>Pagina web Amministrazione Trasparente: <a href="https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione">https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione</a><br>Ufficio Supporto Programmazione Strategica e Operativa, Trasparenza, Accreditamento e Certificazione ISO di Ateneo |

Tabella 2 - Scheda anagrafica dell'Università

## Organigramma di Ateneo

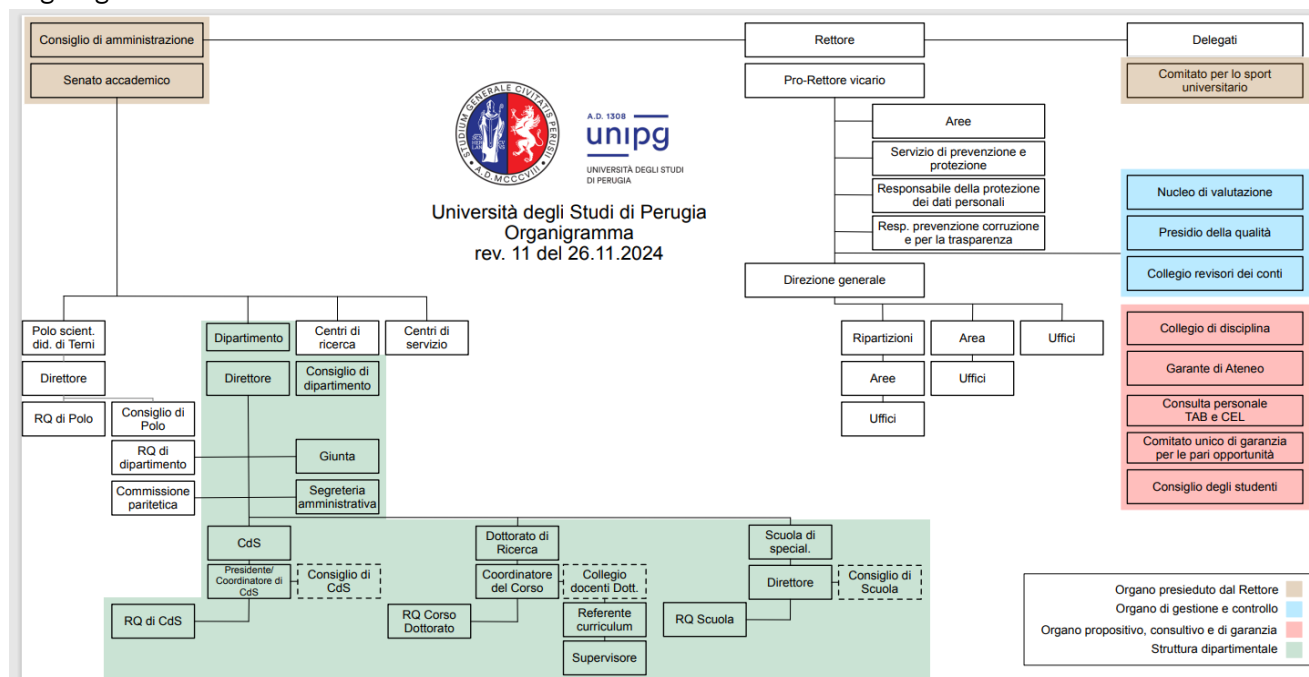


Figura 1 – Organigramma di Ateneo

| Organizzazione dell'Ateneo  |
|---|
| <p>Amministrazione centrale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <u>Rettorato</u></li> <li>➤ <u>Direzione Generale</u></li> <li>➤ <u>Ripartizione Legale</u></li> <li>➤ <u>Ripartizione del Personale</u></li> <li>➤ <u>Ripartizione Didattica</u></li> <li>➤ <u>Ripartizione Economico Finanziaria</u></li> <li>➤ <u>Ripartizione Ricerca</u></li> <li>➤ <u>Ripartizione Sistema Informativo di Ateneo</u></li> <li>➤ <u>Ripartizione Tecnica</u></li> </ul>  |
| <p>Dipartimenti (14):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <u>Chimica, Biologia E Biotecnologie</u></li> <li>➤ <u>Economia</u></li> <li>➤ <u>Filosofia, Scienze Sociali, Umane E Della Formazione</u></li> <li>➤ <u>Fisica E Geologia</u></li> <li>➤ <u>Giurisprudenza</u></li> <li>➤ <u>Ingegneria</u></li> <li>➤ <u>Ingegneria Civile Ed Ambientale</u></li> <li>➤ <u>Lettere - Lingue, Letterature E Civiltà Antiche E Moderne</u></li> <li>➤ <u>Matematica E Informatica</u></li> <li>➤ <u>Medicina E Chirurgia</u></li> <li>➤ <u>Medicina Veterinaria</u></li> <li>➤ <u>Scienze Agrarie, Alimentari Ed Ambientali</u></li> <li>➤ <u>Scienze Farmaceutiche</u></li> <li>➤ <u>Scienze Politiche</u></li> </ul>   |
| <p>Polo Scientifico Didattico di Terni e sedi distaccate dei corsi di laurea <a href="https://www.centrale.unipg.it/ateneo/poli-e-sedi-distaccate">https://www.centrale.unipg.it/ateneo/poli-e-sedi-distaccate</a>.</p>   |
| <p>Centri di Servizio (7):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <u>Centro dei Servizi Bibliotecari</u></li> <li>➤ <u>Centro di Ateneo per i Musei Scientifici</u></li> <li>➤ <u>Centro di servizi per la ricerca pre-clinica</u></li> <li>➤ <u>Centro Linguistico di Ateneo</u></li> <li>➤ <u>Centro Universitario di Microscopia Elettronica</u></li> <li>➤ <u>Polo scientifico didattico di Terni</u></li> <li>➤ <u>Centro di Ateneo per la Formazione dei docenti - C.A.F.Do.</u></li> </ul>   |
| <p>Centri di Eccellenza (2):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <u>Centro di Eccellenza Materiali Innovativi Nanostrutturali per Applicazioni Chimiche, Fisiche e Biomediche</u></li> <li>➤ <u>Centro di Eccellenza Tecnologie Scientifiche Innovative Applicate alla Ricerca Archeologica e Storico-Artistica</u></li> </ul>   |
| <p>Centri di Ricerca (18):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <u>Centro Biotecnologico Internazionale di Ricerca Traslazionale ad indirizzo Endocrino, Metabolico ed Embrio-Riproduttivo (CIRTEMER)</u></li> <li>➤ <u>Centro di Ricerca "Diritti e Scienza"</u></li> <li>➤ <u>Centro di Ricerca Clinica e Traslazionale - CERICLET</u></li> <li>➤ <u>Centro di Ricerca Sperimentale per la Promozione della salute e l'Educazione Sanitaria dell'Università degli Studi di Perugia (CeSPES)</u></li> <li>➤ <u>Centro di Simulazione Medica Avanzata (C.S.M.A.)</u></li> <li>➤ <u>Centro Internazionale di Ricerche e Studi eurasiatici (C.I.R.S.Eu.)</u></li> <li>➤ <u>Centro Universitario di Ricerca sulla Genomica Funzionale (C.U.R.Ge.F.)</u></li> <li>➤ <u>Centro di Ricerca in Sicurezza Umana (C.RI.S.U.)</u></li> <li>➤ <u>Centro di Ricerca sul Dolore Animale (Ce.Ri.D.A.)</u></li> <li>➤ <u>Centro di Ricerca Accademia Romanistica Costantiniana</u></li> <li>➤ <u>Centro di Ricerca di Medicina Perinatale e della Riproduzione</u></li> <li>➤ <u>Centro di Ricerca Interdipartimentale "Lamberto Cesari"</u></li> <li>➤ <u>Centro di Ricerca per gli studi della Spiritualità Medievale</u></li> <li>➤ <u>Centro di Ricerca per gli Studi giuridici sui diritti dei consumatori</u></li> <li>➤ <u>Centro di Ricerca per l'Eccellenza della Birra (CERB)</u></li> <li>➤ <u>Centro di Ricerca sul Cavallo Sportivo (C.R.C.S.)</u></li> <li>➤ <u>Centro Universitario di Ricerca Interdipartimentale sull'Attività Motoria (C.U.R.I.A.Mo)</u></li> <li>➤ <u>Centro di Ricerca Legalità e Partecipazione – LEPA</u></li> </ul> |

Centri Interuniversitari con sede amministrativa (7):

- [Centro Interuniversitario di Ricerca "Human Impact Research"](#)
- [Centro Interuniversitario di Ricerca sull'Inquinamento e sull'Ambiente "Mauro Felli" \(C.I.R.I.A.F.\)](#)
- [Centro Interuniversitario di Studi Francescani](#)
- [Centro Interuniversitario per l'Ambiente](#)
- [Centro Interuniversitario di Ricerca e Formazione in Flebologia](#)
- [Centro Interuniversitario di Ricerca per la Didattica delle Discipline Statistiche](#)
- [Centro di Ricerca per l'Innovazione, digitalizzazione, valorizzazione e fruizione del patrimonio culturale e ambientale](#)

Tabella 3 – Strutture di Ateneo

### Informazioni di contesto interno

Le informazioni relative alla gestione di Ateneo concernente “Didattica”, “Internazionalizzazione”, “Ricerca e terza Missione”, “Umane Risorse” e “Patrimonio” sono contenute nella “Relazione sulla gestione del Bilancio unico di Ateneo esercizio 2024”, pubblicata al link

<https://www.unipg.it/files/pagine/521/unipg---cda-30.04.2025-approvazione-bilancio-unico-di-ateneo-es.-2024.pdf>

Di seguito viene proposto un quadro sintetico dei dati quantitativi più significativi dei principali stakeholder.

### Consistenza numerica studenti iscritti

| Iscritti a.a. 2024/25   |        |
|---|--------|
| Totale Iscritti   | 32.272 |
| Totale iscritti laurea triennale, laurea magistrale, laurea magistrale a ciclo unico                                | 30.306 |
| Iscritti provenienti dall'Umbria  | 17.996 |
| Iscritti provenienti da altre regioni   | 12.310 |
| Iscritti ad altri corsi di studio (dottorato, master, scuole di specializzazione. Alta formazione, perfezionamento) | 1.966  |

Tabella 4 – N. iscritti A.A. 2024/25 (estrazione dati da ESSE3 in data 24.10.2025)

### Consistenza numerica studenti iscritti per sede

| Consistenza numerica studenti iscritti A.A. 2024/25 ai corsi di studio per sede |        |
|---|--------|
| Perugia   | 27.696 |
| Terni   | 1.426  |
| Narni   | 692    |
| Foligno   | 369    |
| Assisi  | 123    |

Tabella 5 – N. studenti iscritti A.A. 2024/25 ai corsi di studio per sede (estrazione dati da ESSE3 in data 24.10.2025)

### Consistenza numerica studenti iscritti per tipo di corso e genere

| TIPO CORSO              | MASCHI | FEMMINE | Totale |
|-------------------------|--------|---------|--------|
| Laurea triennale        | 8.250  | 11.098  | 19.348 |
| LM ciclo unico          | 1.847  | 4.791   | 6.638  |
| Laurea magistrale       | 1.718  | 2.484   | 4.202  |
| CdL vecchio ordinamento | 17     | 71      | 118    |
| Totale complessivo      | 11.862 | 18.444  | 30.306 |

Tabella 6 – N. studenti iscritti A.A. 2024/25 per tipo di corso e genere (estrazione dati da ESSE3 in data 24.10.2025)

### Immatricolazioni per tipo di corso

| TIPO CORSO        |       |
|-------------------|-------|
| Laurea triennale  | 6.525 |
| LM ciclo unico    | 1.289 |
| Laurea magistrale | 1.705 |



|        |       |
|--------|-------|
| Totale | 9.519 |
|--------|-------|

Tabella 7 – N. iscritti A.A. 2024/25 al primo anno per tipo di corsi di laurea (estrazione dati da ESSE3 in data 24.10.2025)

#### Laureati anno solare 2024 per tipo di corso e genere

| TIPO CORSO              | MASCHI | FEMMINE | Totale |
|-------------------------|--------|---------|--------|
| Laurea triennale        | 970    | 1.756   | 2.726  |
| LM ciclo unico          | 149    | 385     | 534    |
| Laurea magistrale       | 548    | 711     | 1.259  |
| CdL vecchio ordinamento | 1      | 3       | 6      |
| Totale                  | 1.668  | 2.855   | 4.523  |

Tabella 8 – N. laureati anno solare per tipo di corso e genere (estrazione dati da ESSE3 in data 24.10.2025)

#### Consistenza numerica corsi post laurea

| TIPO CORSO                               | MASCHI | FEMMINE | TOTALE |
|--|--------|---------|--------|
| DOTTORATO DI RICERCA                     | 294    | 297     | 591    |
| Corso di Formazione Continua             | 30     | 39      | 69     |
| Corso di Perfezionamento                 | 13     | 21      | 34     |
| MASTER PRIMO LIVELLO                     | 72     | 63      | 135    |
| MASTER SECONDO LIVELLO                   | 39     | 55      | 94     |
| SP MEDICHE*                              | 202    | 311     | 513    |
| SP NON MED                               | 12     | 36      | 48     |
| Specializzazione di attività di Sostegno | 51     | 287     | 338    |
| Formazione insegnanti                    | 125    | 228     | 353    |
| Totale complessivo                       | 761    | 1.205   | 1.966  |

Note: \* dati provvisori

Tabella 9 – n. studenti corsi post laurea – A.A. 2024/2025 (estrazione dati da ESSE3 in data 24.10.2025)

#### Informazioni di 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, Gubbio, Castiglione del Lago), 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.

#### Posizionamento di Unipg nel contesto universitario

##### Quota premiale Unipg 2025

La quota premiale 2025 per l'Ateneo ammonta a € 41.115.388, con una variazione di assegnazione per l'Ateneo in termini di quota assegnata di +6,97% rispetto all'anno 2024.

La quota premiale in particolare registra un incremento di 2,679 milioni di euro rispetto al 2024. A tale quota contribuiscono tre voci di finanziamento (VQR, Politiche di reclutamento, e qualità del sistema universitario - riduzione dei divari).

Il miglioramento è dovuto a una migliore performance dell'Ateneo in tutte tre le voci con un aumento di 1,1 milione di euro relativa alla VQR e di quasi 1 milione alle politiche di reclutamento, che valuta sia la qualità della ricerca dei soggetti che nell'ultimo triennio sono stati reclutati dall'Ateneo, sia gli avanzamenti di carriera.

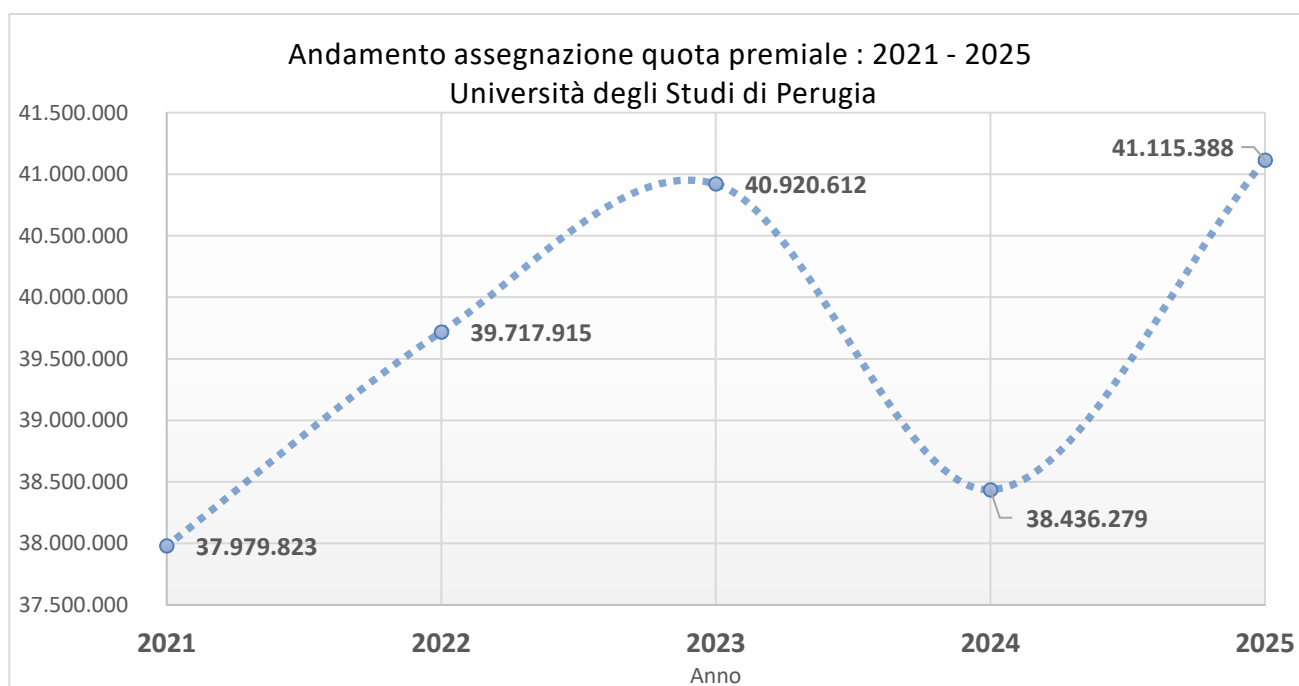


Figura 2 - quota premiale dell'Ateneo di Perugia

## Dimensione Ateneo

Importi quota premiale FFO 2025 D.M. n. 595 del 07-08-2025

Posizionamento degli Atenei rispetto alla dimensione

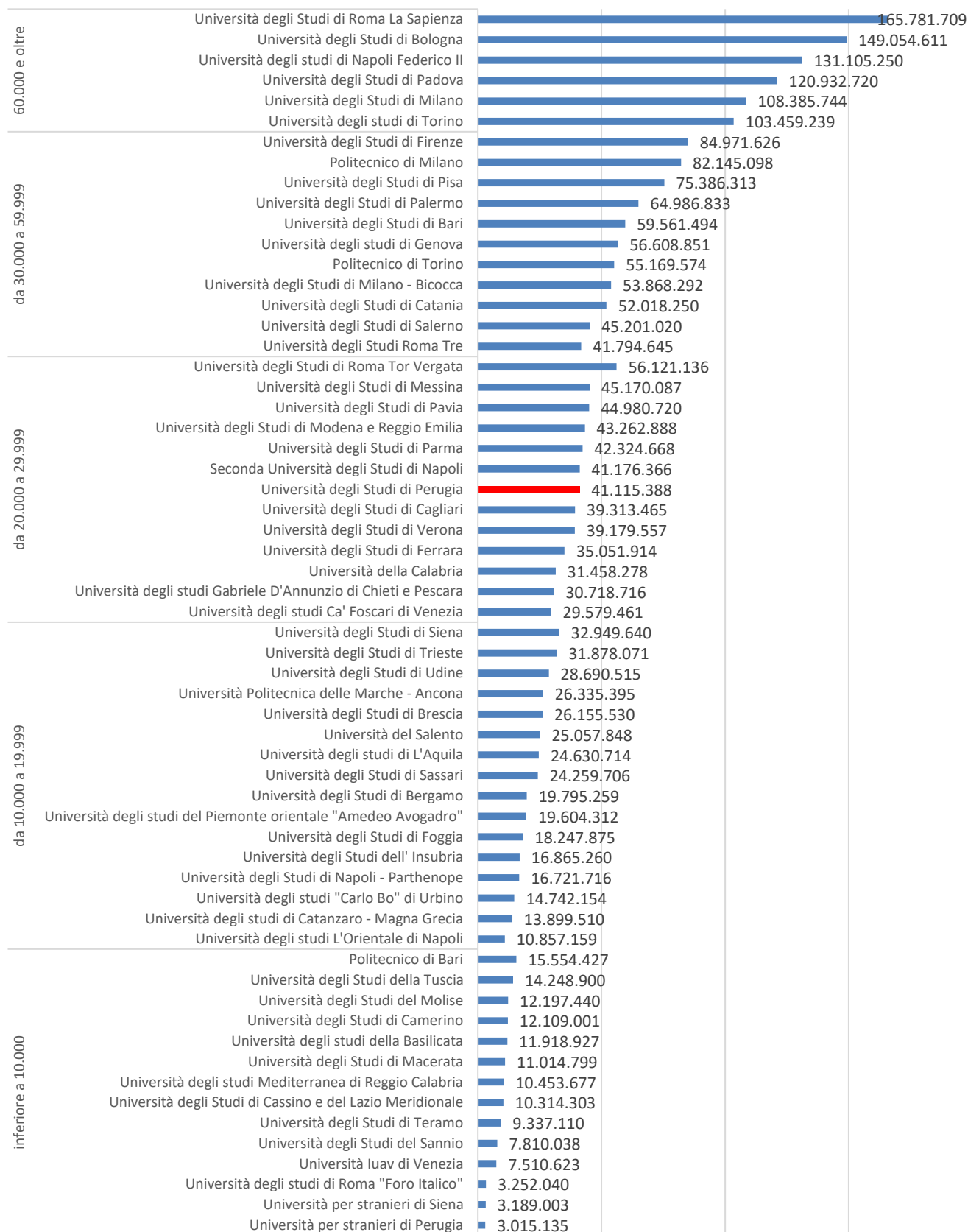


Figura 3 - Importi quota premiale degli Atenei Italiani

Posizionamento rispetto alla qualità del sistema universitario e riduzione dei divari

Per la misurazione della “performance istituzionale” si utilizzano gli indicatori di sistema per misurare la “qualità del sistema universitario e la riduzione dei divari”, di cui al DM n. 773/2024. 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.

Ai fini del riparto del 20% della quota premiale di cui all’art. 6, co. 4, del D.M. suddetto, è preso in considerazione il migliore risultato con riferimento sia ai livelli assoluti sia ai miglioramenti conseguiti da ogni Istituzione in ciascuno degli obiettivi della programmazione, considerando i seguenti indicatori:

|   | Obiettivo  |    | Indicatore   | Perugia |        |        | Media Sistema |        |        |
|---|--|----|--|---------|--------|--------|---------------|--------|--------|
|   |  |    |  | 2025    | 2024   | 2023   | 2025          | 2024   | 2023   |
| A | Innovare la didattica 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; | 42,90%  | 39,40% | 36,80% | 48,44%        | 45,85% | 43,46% |
|   |  | 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;          | 93,71%  | 93,70% | 94,50% | 93,01%        | 93,01% | 93,08% |
| B | Promuovere le reti di ricerca e valorizzare l’attrattività del Paese, guidando la transizione digitale ed ecologica; | a) | Rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti di ruolo   | 16,80%  | 17,57% | 17,70% | 19,40%        | 20,35% | 20,77% |
|   |  | b) | Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi   | 7,10%   | 5,80%  | 4,40%  | 8,70%         | 7,33%  | 6,64%  |
| C | Potenziare i servizi per il benessere degli studenti   | a) | Proporzione dei laureandi complessivamente soddisfatti del corso di studio;  | 90%     | 90,40% | 90,70% | 90,70%        | 90,86% | 90,90% |
|   |  | b) | Rapporto studenti regolari/Docenti di ruolo e riduzione di tale rapporto   | 22,96%  | 21,59% | 21,26% | 19,41%        | 18,87% | 20,77% |
| 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”   | 2,11%   | 1,80%  | 1,90%  | 2,14%         | 2,09%  | 1,46%  |
|   |  | b) | Proporzione di Dottori di ricerca dell’ultimo ciclo concluso che hanno trascorso almeno 3 mesi all’ estero   | 23,93%  | 18,29% | 24,80% | 19,74%        | 17,30% | 29,86% |
| E | Valorizzare il personale delle università, anche attraverso gli incentivi alla mobilità                              | a) | Professori di I e II fascia assunti dall’esterno nel triennio precedente, sul totale dei professori reclutati  | 7,52%   | 7,10%  | 4,60%  | 11,33%        | 9,83%  | 10,32% |
|   |  | b) | Proporzione di ricercatori di cui all’art. 24 c. 3, lett. a) e b) sul totale dei docenti di ruolo  | 16,20%  | 16,30% | 14,30% | 23,30%        | 23,22% | 19,80% |

Tabella 10 – Confronto degli Indicatori PRO3 per il periodo 2023-2025 Unipg e % media Sistema Universitario

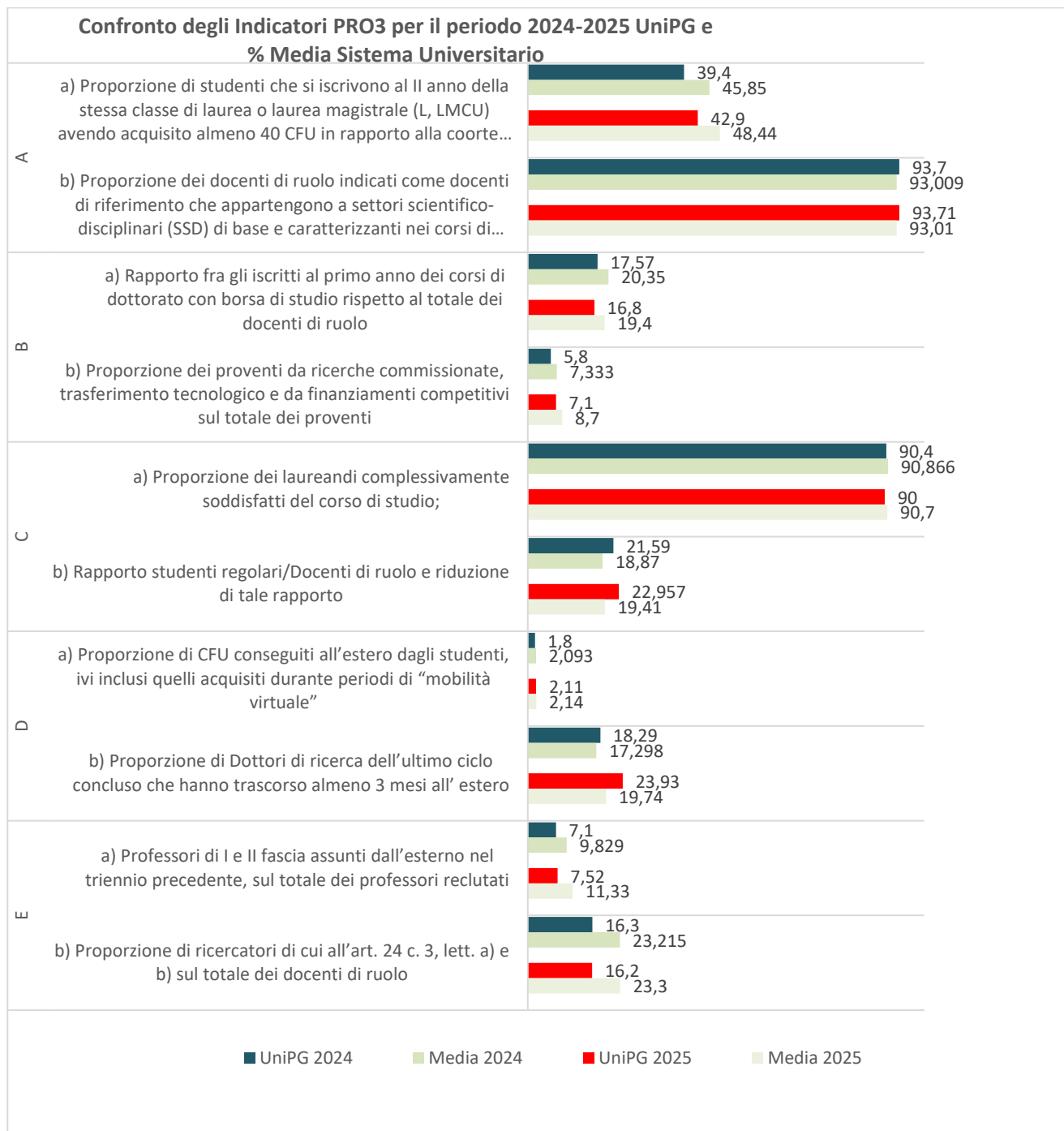


Figura 4 – Confronto degli Indicatori PRO3 per il periodo 2024-2025 Unipg e % Media Sistema Universitario

*Posizionamento dell'Ateneo rispetto al costo standard (2024-2026 DM n. 1166/2024)*

Il costo standard per studente è il costo di riferimento attribuito al singolo studente iscritto entro la durata normale dei corsi di studio, tenuto conto della tipologia del corso (suddiviso in area medico-sanitaria, scientifico tecnologica, umanistica sociale), delle dimensioni dell' Ateneo (costo personale docente, costo docenza a contratto, costo personale tecnico amministrativo, costi di funzionamento + bonus oltre 20.000 studenti) e dei differenti contesti economici, territoriali e infrastrutturali in cui opera l'Università (perequativo per capacità contributiva sulla base del reddito medio familiare della regione, perequativo per accessibilità rete trasporti e collegamenti).

Ai soli fini della ripartizione del FFO sono altresì presi in considerazione gli studenti iscritti al primo anno fuori corso. Nel triennio 2024-2026 la percentuale dell'FFO (al netto della quota vincolata) da ripartire sulla base del costo standard è del 34 % per il 2024, del 36% per il 2025 e del 38% per il 2026.

| UNIPG   | 2025   | 2024   | 2023   | 2022   | 2021   |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|
| studenti in corso area medico sanitaria                                   | 3.645  | 3.407  | 3.318  | 3.082  | 2.896  |
| %   | 17,2%  | 16,4%  | 16,2%  | 15,4%  | 16,8%  |
| studenti in corso area scientifico tecnologica                            | 7.396  | 7.584  | 7.726  | 7.639  | 6.268  |
| %   | 34,8%  | 36,5%  | 37,8%  | 38,1%  | 36,3%  |
| studenti in corso area umanistico sociale                                 | 9.689  | 9.310  | 9.383  | 9.349  | 8.122  |
| %   | 45,6%  | 44,8%  | 45,9%  | 46,6%  | 47,0%  |
| studenti dottorato  | 511    | 460    |        |        |        |
| %   | 2,4%   | 2,2%   |        |        |        |
| Studenti in corso compreso dottorato (studenti equivalenti a tempo pieno) | 21.240 | 20.761 | 20.427 | 20.070 | 17.286 |
| % studenti in corso   | 1,89%  | 1,87%  | 1,87%  | 1,83%  | 1,65%  |

Tabella 11 - Costo Standard Studente per tipologia del corso. Anni 2021-2025

| UNIPG  | 2025         | 2024         | 2023         | 2022         | 2021         |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Costo medio Professore I fascia anno precedente                              | 126.813      | 121.968      | 121.925      | 119.770      | 119.048      |
| a - costo std docenza  | 3.868        | 3.713        | 3.700        | 3.619        | 3.699        |
| b - costo std docenza a contratto  | 190          | 190          | 165          | 164          | 168          |
| c1 - costo std personale TA  | 1.887        | 1.777        | 1.788        | 1.760        | 1.813        |
| c2. - costo std figure di supporto   | 64           | 61           | 62           | 64           | 72           |
| d. - costo std funzionamento e gestione                                      | 1.560        | 1.545        | 1.309        | 1.290        | 1.339        |
| <b>COSTO STANDARD PER STUDENTE IN CORSO (escluse componenti perequative)</b> | <b>7.569</b> | <b>7.286</b> | <b>7.024</b> | <b>6.897</b> | <b>7.091</b> |
| Importo componente perequativa   | 451          | 426          | 443          | 437          | 441          |
| <b>Valore costo standard per Studente Unipg</b>                              | <b>8.020</b> | <b>7.712</b> | <b>7.467</b> | <b>7.334</b> | <b>7.532</b> |

Tabella 12 - Valore Costo Standard per Studente di Ateneo. Anni 2021-2025

Nella tabella seguente è riportato, per il triennio 2021-2025 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 I anno F.C.) | Valore costo standard per Studente Unipg | Valore costo standard per studente Medio Nazionale | Quota FFO attribuita | Peso nel sistema Universitario |
|----------|---|--|--|----------------------|--------------------------------|
| FFO 2025 | 24.161  | 8.020                                    | 7.719  | 46.341.362           | 1,89%                          |
| FFO 2024 | 23.313  | 7.712                                    | 7.294  | 41.395.568           | 1,88%                          |
| FFO 2023 | 22.999  | 7.467                                    | 6.649  | 42.934.965           | 1,95%                          |
| FFO 2022 | 22.241  | 7.334                                    | 6.553  | 37.872.936           | 1,89%                          |
| FFO 2021 | 19.624  | 7.532                                    | 6.613  | 31.972.321           | 1,78%                          |

Tabella 13 - Peso del costo standard studente dell'Ateneo di Perugia nel sistema universitario

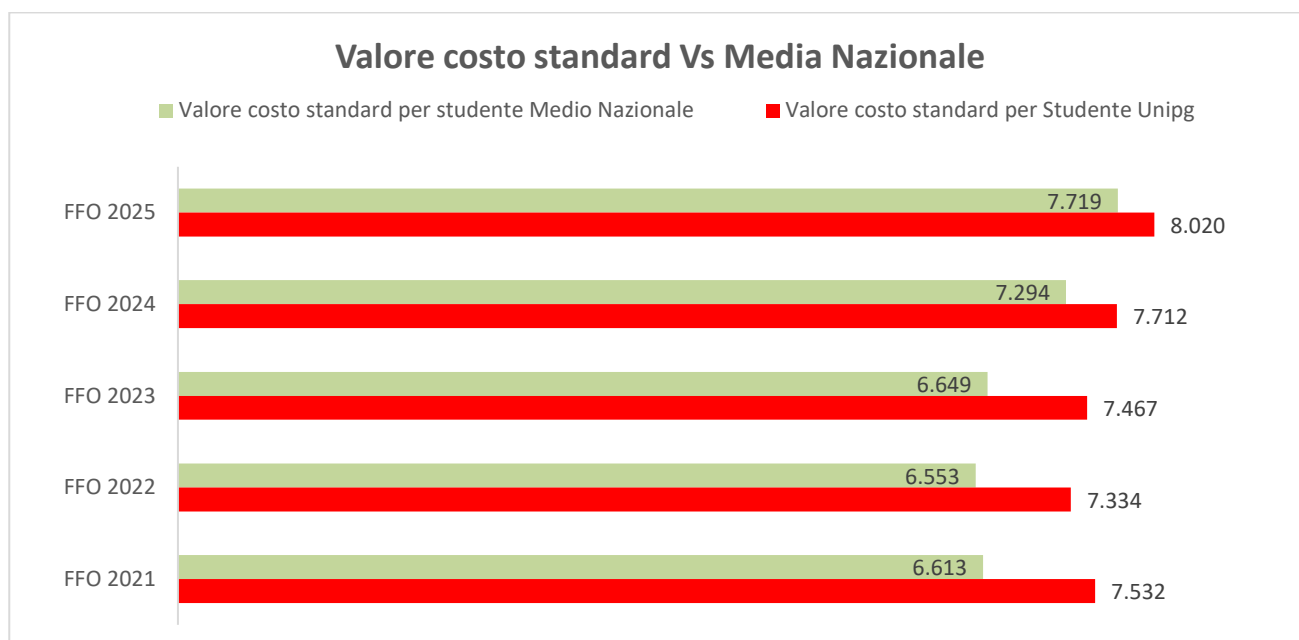


Figura 5 - Confronto Costo Standard Studente Unipg Vs Costo Standard Studente Media Nazionale. Anni 2021-2025

Per il 2025, il peso dell'Ateneo di Perugia nel sistema universitario relativamente al costo standard per la formazione dello studente è di 1,89% rispetto all' 1,88% del 2024 in quanto il numero degli studenti utilizzati per l'FFO è in continuo aumento.

La quota di assegnazione per il 2025 è di 46.341.362 euro, rispetto ai 41.395.568 del 2024; il numero di studenti iscritti entro il 1° anno fuori corso ai fini del calcolo del costo standard passa da 23.313 del 2024 a 24.161 del 2025.

\*\*\*

*Ai fini dell'analisi del contesto esterno, appare opportuno rilevare in primo luogo il contesto socio-economico.*

*Nel rapporto annuale della Banca d'Italia sulle Economie Regionali Rapporto annuale n. 10 L'economia dell'Umbria di Giugno 2025, visionabile al link <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2025/2025-0010/2510-Umbria.pdf> nel paragrafo "Il quadro di insieme" si legge:*

*"Il quadro macroeconomico -Nel 2024 l'attività economica umbra è cresciuta in misura moderata. Secondo nostre stime basate sull'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) il PIL è aumentato dello 0,7 per cento, in linea con la media nazionale.*

*La crescita ha continuato a essere frenata dalla contenuta dinamica dei consumi e dalla fiacchezza degli investimenti privati; quelli pubblici hanno invece tratto vigore dalla progressiva realizzazione dei lavori legati al PNRR. Per il secondo anno consecutivo il numero delle cessazioni d'impresa ha sopravanzato quello delle iscrizioni, a differenza di quanto osservato nella media del Paese.*

*L'accresciuta instabilità del contesto internazionale e le possibili ricadute legate all'inasprimento delle politiche commerciali tra paesi condizionano le prospettive per l'anno in corso, tenuto anche conto dell'elevata incidenza delle esportazioni umbre verso gli Stati Uniti. Sull'economia regionale continuano inoltre a pesare carenze strutturali che si manifestano in particolare nella perdurante dinamica negativa della produttività.*

*Le imprese -Nel 2024 la produzione agricola regionale è tornata ad aumentare, anche grazie a condizioni climatiche favorevoli. Nell'industria le vendite si sono ulteriormente ridotte, per il negativo andamento degli ordinativi interni; le esportazioni hanno invece ripreso a espandersi. La persistente debolezza della manifattura si è riflessa in un incremento delle richieste di Cassa integrazione.*

*Nonostante condizioni di finanziamento più favorevoli e livelli di disponibilità liquide e redditività storicamente elevati, la propensione delle imprese umbre a investire è rimasta bassa; vi hanno influito la crescente incertezza sull'evoluzione del quadro congiunturale e il limitato utilizzo della capacità produttiva.*

*Il settore delle costruzioni ha continuato a fornire un contributo positivo, seppure in rallentamento, grazie anche a una struttura produttiva che negli anni più recenti si è irrobustita. Gli effetti del ridimensionamento degli incentivi all'edilizia privata sono stati controbilanciati dall'accelerazione degli investimenti pubblici e degli interventi di ricostruzione post-sisma. Nel terziario la crescita è rimasta moderata nonostante l'ulteriore espansione del comparto turistico che ha continuato a interessare tutti i comprensori. Negli ultimi decenni sono aumentati in misura sensibile i servizi offerti dalle organizzazioni dell'economia sociale, che hanno assunto un ruolo di rilievo per l'economia regionale.*

*Il mercato del lavoro- L'occupazione è cresciuta in misura sostenuta, dopo molti anni anche tra i lavoratori autonomi. Il tasso di partecipazione ha raggiunto un nuovo massimo; quello di disoccupazione è sceso a un livello storicamente basso, in particolare tra i laureati. Nonostante il sistema universitario locale evidenzia una buona attitudine ad attrarre studenti da fuori regione, il sistema economico umbro mostra una crescente difficoltà nel trattenere i giovani laureati. In prospettiva il livello e la composizione dell'occupazione saranno condizionati in misura significativa dalla diffusione dell'intelligenza artificiale; l'esposizione del mercato del lavoro regionale a queste nuove tecnologie è elevata, seppure lievemente inferiore alla media italiana.*

*Le famiglie -L'incremento del potere di acquisto delle famiglie, favorito dall'aumento delle retribuzioni e dalla decisa riduzione del tasso di inflazione, si è riflesso solo parzialmente sui consumi, cresciuti in misura moderata. Gli acquisti di beni durevoli hanno evidenziato una dinamica più marcata grazie soprattutto all'espansione della spesa per l'acquisto di autoveicoli, sostenuta dall'ancora ampio ricorso al credito al consumo. Le compravendite di abitazioni e i mutui immobiliari sono rimasti su livelli stazionari, nonostante il calo dei tassi di interesse. Le famiglie hanno continuato ad allocare il proprio risparmio prevalentemente in titoli di Stato e quote di fondi comuni.*

*Il mercato del credito -Nel 2024 il numero di sportelli bancari si è ulteriormente ridotto. La contrazione del credito all'economia regionale si è attenuata; il calo ha continuato a interessare il settore produttivo e ha riflesso le minori esigenze di finanziamento di investimenti e capitale circolante. Le condizioni di offerta sono rimaste orientate alla cautela. La qualità del credito è peggiorata, soprattutto per le imprese della manifattura, pur confermandosi su livelli storicamente buoni.*

*La finanza pubblica decentrata -La spesa corrente degli enti territoriali umbri è ulteriormente aumentata soprattutto in relazione alla dinamica dei costi del personale. La componente sanitaria ha ripreso a crescere, più che nel resto del Paese; la mobilità dei pazienti da e verso l'Umbria, negativa a partire dal 2019, ha mostrato un progressivo peggioramento soprattutto per il calo dei flussi in entrata.*

*L'ammontare degli investimenti ha continuato a espandersi con vigore, arrivando a superare dopo lungo tempo il dato italiano pro capite. Vi ha contribuito soprattutto la realizzazione delle opere pubbliche collegate al PNRR. Alla fine dello scorso anno erano state aggiudicate gare per oltre il 90 per cento dell'ammontare complessivamente bandito, per la maggior parte delle quali erano stati avviati i lavori.*

*La crescita, la produttività e l'innovazione -Nel corso degli anni duemila in Umbria l'attività economica ha evidenziato un andamento negativo, peggiore rispetto al resto del Paese. Il divario è andato ampliandosi a causa di crisi più intense e di fasi di ripresa meno vivaci. Sulla dinamica dell'economia umbra ha inciso principalmente la diminuzione della produttività, la più marcata tra le regioni italiane che in media hanno registrato un incremento. Vi ha concorso anche la scarsa capacità innovativa del settore produttivo, attestata da livelli di spesa in ricerca e sviluppo, domande di brevetto e grado di digitalizzazione assai contenuti nel confronto italiano ed europeo.”*



Missioni, priorità politiche e aree organizzative coinvolte

La tabella sottostante individua la missione, visione strategica, gli obiettivi di valore pubblico con le correlate aree organizzative.

| MISSIONE  |  |  |  |  |   |  |   |
|---|--|--|--|--|---|--|---|
| “L’università degli studi di Perugia è un’Istituzione pubblica di alta cultura, che opera in conformità ai principi della Costituzione e agli impegni internazionali assunti dall’Italia in materia di ricerca scientifica e di formazione universitaria” |  |  |  |  |   |  |   |
| VISIONE STRATEGICA  |  |  |  |  |   |  |   |
| “Un’identità forte che guarda all’Europa e si apre al mondo”  |  |  |  |  |   |  |   |
| AREE STRATEGICHE  |  |  |  |  |   |  |   |
| 1.<br>Didattica   | 2.<br>Ricerca  | 3.<br>Terza<br>Missione/Impatto<br>sociale | 4.<br>Internazionaliz<br>zazione   | 5.<br>Valorizzazione<br>della comunità<br>e benessere  | 6.<br>Inclusione e<br>pari<br>opportunità | 7.<br>Semplificazion<br>e e innovazione<br>digitale                                      | 8.<br>Sostenibilità   |
| OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO  |  |  |  |  |   |  |   |
| VP1<br>Accrescere<br>il<br>benessere<br>economico,<br>sociale e<br>culturale<br>della<br>persona  | VP2/3<br>Potenziare le attività di<br>divulgazione della ricerca al fine<br>di rispondere ai principi<br>dell’economia della conoscenza,<br>del Responsible Research<br>Innovation e dell’Open Science |  | VP4<br>Potenziare<br>l’incoming per<br>formazione,<br>ricerca,<br>divulgazione al fine<br>di rispettare i<br>principi di<br>knowledge sharing<br>e la visibilità<br>internazionale | VP5/6<br>Accrescere il benessere della<br>comunità universitaria e<br>promuovere una crescita<br>inclusiva |   | VP7<br>Accrescere la<br>soddisfazione<br>degli utenti sui<br>servizi digitali<br>erogati | VP8<br>Accrescere la<br>soddisfazione<br>degli utenti<br>sulle azioni e<br>misure di<br>sostenibilità<br>energetica e<br>ambientale |
| AREE ORGANIZZATIVE  |  |  |  |  |   |  |   |
| Ripartizion<br>e Didattica,<br>Dipartimen<br>ti   | Ripartizione Ricerca, Ripartizione<br>Didattica, Dipartimenti  |  | Ripartizione<br>Didattica,<br>Ripartizione<br>Ricerca,<br>Dipartimenti   | Ripartizione del personale,<br>Direzione Generale  |   | Direzione<br>generale, tutte<br>le Ripartizioni,<br>Dipartimenti,<br>RPCT                | Ripartizione<br>tecnica,<br>Dipartimenti  |

Tabella 14 - Missione, visione, obiettivi di valore pubblico con le correlate aree organizzative

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.

Le strategie sono sviluppate soprattutto in considerazione degli impatti e quindi delle tipologie di portatori di interesse a cui si rivolgono:

ST 1 - Regolatori, che definiscono norme e valutazioni

*Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR)*

*ANVUR (valutazione e accreditamento)*

*Regione Umbria, Corte dei Conti, Autorità di controllo (ANAC, Privacy)*

ST 2 – Partner, che collaborano su ricerca e didattica

*Università e centri di ricerca (nazionali e internazionali: CNR, INFN, ENEA)*

*Aziende e imprese (tirocini, ricerca applicata, trasferimento tecnologico)*

*Enti pubblici e sanitari (ASL, ospedali)*

*Associazioni professionali e culturali*

ST 3 - Clienti/Utenti, che usufruiscono dei servizi formativi e scientifici

*Studentesse e studenti (Corsi di Studio di I, II e III livello)*

*Famiglie dei discenti*

*Comunità scientifica (che beneficia della ricerca)*

*Alumni (rete professionale, mentoring)*

ST 4 – Finanziatori, che sostengono economicamente

*Stato (FFO, PNRR)*

*Unione Europea (Horizon Europe, Erasmus+)*

*Regione e Comuni*

*Fondazioni e sponsor privati*

ST 5 – Comunità/Territorio, che interagisce con l'ateneo per impatto sociale e culturale

*Cittadini e associazioni locali*

*Media (locali e nazionali)*

*Organizzazioni culturali e sociali*

ST 6 – Stakeholder Interni (UNIPG), che attuano le missioni

*Organi di governo: Rettore, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Direttore Generale*

*Discenti: Rappresentanze studentesche*

*Docenti: Professori Ordinari (PO), Associati (PA)*

*Ricercatori: RTD-A, RTD-B, RU*

*Personale TAB: Tecnico, Amministrativo, Bibliotecario*

*CEL: Collaboratori ed Esperti Linguistici*

*Organizzazioni interne: RSU, sindacati, associazioni studentesche*

Integrazione tra Piano Strategico di Ateneo e Piani Strategici di Dipartimento

Le Linee per la programmazione triennale e annuale rappresentano il principale documento di pianificazione strategica dell'Ateneo in base al quale sviluppare la successiva pianificazione più operativa, contenente gli obiettivi operativi annuali di performance e, contestualmente - in sede di proposte di budget - individuare le correlate risorse eventualmente dedicate.

L'adozione dei Piani strategici dei Dipartimenti ha come obiettivo primario il coinvolgimento di tutte le strutture dell'Ateneo nel processo di pianificazione, al fine di sviluppare una concreta integrazione fra i vari livelli della programmazione e di diffondere la cultura della pianificazione strategica, della definizione degli obiettivi e del loro monitoraggio anche a livello dipartimentale, in coerenza con quelli adottati a livello di Ateneo.

Il modello AVA3 di ANVUR, in vigore da settembre del 2022, prevede una pianificazione integrata delle attività accademiche, che possa contemplare in modo organico i documenti strategici e attuativi di programmazione annuale e pluriennale, i documenti di budget e bilancio e i documenti di performance, permettendo un riesame critico delle procedure e delle attività.

L'Ateneo definisce una visione complessiva della programmazione e dell'articolazione dell'offerta formativa, anche in relazione al contesto di riferimento nazionale e internazionale. Innalzare la qualità e la competitività dell'offerta didattica diventa, così, un obiettivo cruciale per l'Ateneo.

A livello Dipartimentale l'organizzazione e le modalità di erogazione dell'attività didattica devono essere necessariamente diversificate, così da poter essere funzionali ai diversi obiettivi formativi dei percorsi di studio. Questo richiede, da un lato, maggiore autonomia dei corsi di studio e, dall'altro lato, di lavorare al processo di accreditamento e di valutazione della qualità dei corsi stessi.

Lo stesso modello raccomanda di definire gli obiettivi strategici di dipartimento (II livello) nell'ambito di piani strategici dipartimentali da formularsi in coerenza con la pianificazione strategica di Ateneo, ai fini del miglioramento della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione.

L'Ateneo, come nei cicli passati, ha aggiornato il principale documento strategico di indirizzo e programmazione, "*Linee per la programmazione triennale 2026-2028 e annuale 2026*", approvate in data 26.06.2025 dal CDA, previo parere favorevole del Senato Accademico in data 25.06.2025. Il documento propone, in continuità con i cicli precedenti, la pianificazione degli obiettivi tenendo anche conto degli esiti delle valutazioni e i nuovi indirizzi ANVUR in merito al processo di accreditamento periodico della Sede e dei Corsi di Studio e delle conseguenti indicazioni che il Nucleo di Valutazione rende annualmente con le proprie relazioni.

Nell'ottica del miglioramento graduale dei processi di Assicurazione della Qualità dipartimentale, anche alla luce dei requisiti del nuovo Modello AVA3, a decorrere dalla programmazione 2024, i Dipartimenti sono stati chiamati a predisporre nel mese di settembre di ogni triennio i propri Piani strategici triennali, tesi a definire la propria visione della qualità della didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale, in sintonia con la programmazione strategica di Ateneo e tenendo conto

del contesto di riferimento, delle competenze e risorse disponibili, delle proprie potenzialità di sviluppo e delle ricadute nel contesto sociale, culturale ed economico.

Gli obiettivi strategici saranno oggetto di monitoraggio in fase di predisposizione della Relazione annuale, documento di rendicontazione dei risultati raggiunti, a valle dell'attività di verifica degli obiettivi pianificati, dell'autovalutazione e del riesame delle attività svolte negli ambiti didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale. La compilazione della Relazione annuale avverrà nel mese di marzo di ogni anno a cura del Direttore del Dipartimento supportato dagli RQ di Dipartimento e dai Responsabili amministrativi e sarà sottoposta all'approvazione del Consiglio di Dipartimento. Gli esiti del monitoraggio annuale confluiranno nella Relazione sulla performance di Ateneo, da adottare entro giugno di ogni anno.

Attraverso la Relazione annuale, che come descritto nel precedente PIAO avviene nel mese di marzo di ogni anno, i Dipartimenti pertanto hanno rendicontato i risultati raggiunti, a valle dell'attività di verifica degli obiettivi strategici pianificati nel ciclo di programmazione 2024-2026, in relazione al target 2024, delle attività svolte negli ambiti della didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale. Gli esiti del monitoraggio annuale sono visionabili per l'anno 2024 nella relazione performance 2024 visionabile al link <https://wwwadmin.unipg.it/files/pagine/503/all.-sub-lett.-a---relazione-performance-2024-def.pdf> e precisamente a pag. 14 e ss.

Peraltro sempre nell'ottica del miglioramento dell'integrazione tra Piano Strategico di Ateneo e Piani Strategici di Dipartimento, l'analisi delle predette Relazioni annuali dipartimentali ha offerto alcuni spunti utili, come da verbale del Presidio della Qualità Verbale n. 4 del 6 giugno 2025, visionabile al link <https://wwwadmin.unipg.it/ateneo/organizzazione/organi-di-gestione-e-controllo/presidio-della-qualita/riunioni-e-verbali?view=elenco>, tra l'altro volti a valutare la possibilità di prevedere per l'anno 2026 una revisione del format della Relazione annuale di Dipartimento al fine di ottimizzare il processo integrato di rendicontazione e pianificazione strategica triennale a livello dipartimentale che si è tradotto nell'obiettivo operativo dell'Ufficio assicurazione della qualità dell'Ateneo avente come indicatore "presentazione al PQA di nuovi strumenti di rendicontazione e pianificazione".

Parallelamente, avviene anche la rendicontazione sugli obiettivi strategici di Ateneo e sugli obiettivi operativi che confluiscono nella relazione sulla performance entro il 30 giugno dell'anno successivo.

#### Integrazione tra Piano Strategico e Politiche della Qualità dell'Ateneo

L'Università degli Studi di Perugia è consapevole che la cultura della qualità rappresenta uno strumento fondamentale per garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, della didattica, della ricerca, della terza missione e di tutti i relativi processi di supporto. A tal fine l'Ateneo adotta, in base al programma di mandato del Rettore ed in coerenza con gli atti di indirizzo del Governo e del Ministero dell'Università e della Ricerca, le Linee per la programmazione triennale e annuale quali scelte politico-organizzative che confluiscono anche nel Piano integrato, realizzando così una progettazione strategica di medio-lungo termine. Tale approccio è orientato al miglioramento continuo delle performance e alla soddisfazione degli stakeholder coinvolti. Tali documenti di pianificazione sono integrati tra loro in quanto prendono in considerazione le medesime aree strategiche e i relativi obiettivi strategici, orientando sistematicamente l'azione di tutto il personale in direzione degli obiettivi da perseguire.

In particolare, il Sistema di Gestione per la Qualità, secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015, è volto a garantire:

- l'analisi sistematica delle relazioni fra l'Organizzazione ed il contesto interno ed esterno ad ogni livello di struttura che fa parte del sistema;
- l'identificazione delle aspettative delle parti interessate rilevanti;
- una maggiore attenzione all'approccio per processi integrato con la metodologia PDCA;
- una maggiore attenzione all'approccio al rischio;
- la pianificazione di obiettivi, indicatori e target.

Le Politiche della Qualità dell'Università degli Studi di Perugia sono formulate dagli Organi di Governo, vengono definite e implementate all'interno del Piano Strategico di Ateneo e declinate in obiettivi contenuti anche nel Piano Integrato di attività e organizzazione. La loro implementazione è monitorata e riesaminata con cadenza periodica durante il Riesame del Sistema di governo (approvato dalla Governance in data 12.02.2024) e Assicurazione Qualità di Ateneo e, da ultimo, valutata dal Nucleo di Valutazione. Trovano attuazione attraverso il Sistema Assicurazione Qualità (approvato dal PQA in data 18.04.2023), ossia attraverso l'architettura organizzativa prevista dallo Statuto e dai regolamenti e dalle procedure interne, che individuano ruoli e responsabilità del Sistema interno di Ateneo per l'Assicurazione di Qualità della Didattica, della Ricerca e della Terza Missione. Grazie all'articolazione di questo sistema, gli Organi di Governo implementano la propria politica della qualità, individuando azioni di progettazione, pianificazione, realizzazione e monitoraggio.

L'Università degli Studi di Perugia ha adottato un Sistema di Assicurazione della Qualità (AQ) in coerenza con la normativa e le più recenti Linee guida AVA adottate dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR).

Il Sistema di Assicurazione della Qualità si ispira agli Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG 2015).

A tal fine, infatti, e nel rispetto della Legge n. 240/2010, del Decreto Legislativo n. 19 del 27 gennaio 2012 e dei successivi Decreti Ministeriali attuativi e delle linee guida ANVUR, che hanno introdotto per tutti gli Atenei l'obbligo di accreditamento delle sedi e dei corsi di studio e un sistema di valutazione e di assicurazione qualità (Sistema AVA) dell'efficienza e dell'efficacia della didattica e della ricerca, l'UniPG ha implementato e migliorato il Sistema di Assicurazione Qualità (AQ), al fine di assicurare la permanenza dei Requisiti di Qualità che attestano l'idoneità dell'Ateneo allo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali.

Le politiche per la qualità di Ateneo sono orientate a perseguire il miglioramento continuo delle strategie poste in essere dagli Organi di Governo, a identificare obiettivi adeguati e coerenti alle finalità istituzionali e a produrre adeguata fiducia che i processi per la formazione e la ricerca siano nel loro insieme efficaci ai fini stabiliti. Il raggiungimento degli obiettivi è perseguito attraverso l'implementazione del modello PDCA, (Plan, Do, Check, Act) ossia attraverso le fasi di programmazione, monitoraggio, autovalutazione e avvio di azioni di miglioramento e, infine, valutazione dei risultati raggiunti e delle azioni realizzate dalle Strutture dell'Ateneo.

La diffusione della cultura della qualità prevede il coinvolgimento di tutto il personale docente, tecnico-amministrativo e della componente studentesca ai quali viene richiesto di svolgere la propria attività di didattica, di ricerca e di terza missione secondo i principi dei processi di qualità. L'impegno assunto dall'Ateneo sui processi di Assicurazione della Qualità riguarda infatti tutta la comunità dell'Ateneo:

- gli/le studenti/studentesse e le loro famiglie;
- il personale dell'Ateneo (docenti e personale tecnico, amministrativo e bibliotecario);
- i portatori di interessi interni ed esterni all'Ateneo;
- le istituzioni cittadine, regionali, nazionali ed europee;
- gli ordini professionali, delle imprese e delle associazioni;
- la comunità scientifica nazionale ed internazionale;
- tutti gli altri Enti, Istituzioni, Università coinvolti nella Ricerca e nell'Alta Formazione. La diffusione della cultura della qualità viene favorita attraverso opportuni momenti di incontro e formazione in cui viene incentivata la partecipazione attiva e consapevole di tutti gli attori della comunità universitaria ai processi sottesi al sistema assicurazione qualità, educando ad una cultura della qualità e sensibilizzando tutti i livelli e i ruoli della comunità nei confronti delle procedure di Assicurazione di Qualità.

Il nuovo modello AVA3 ha infatti generato una nuova riflessione sui processi di assicurazione di qualità per la didattica, la ricerca, la terza missione, le risorse e il sistema di governo degli Atenei, introducendo le seguenti principali modifiche:

- una visione complessiva e unitaria della qualità della didattica, della ricerca, della terza missione e delle attività istituzionali e gestionali;
- la definizione, in linea con quanto richiesto da ENQA in sede di accreditamento di ANVUR, dei requisiti di qualità per la valutazione dei corsi di dottorato di ricerca coerentemente con il DM 226/2021;
- la revisione dei requisiti di qualità della didattica dei corsi di studio in una logica di maggiore integrazione dei requisiti di progettazione dei corsi di studio;
- la gestione e il monitoraggio della pianificazione strategica integrata dei dipartimenti con riferimento alla didattica, alla ricerca e alla terza missione.

Il sistema AVA ha l'obiettivo di migliorare la qualità della didattica e della ricerca svolte negli Atenei, attraverso l'applicazione di un modello di AQ fondato su procedure interne di progettazione, gestione, autovalutazione e miglioramento delle attività formative e scientifiche e su una verifica esterna effettuata in modo chiaro e trasparente, il cui esito positivo costituisce la garanzia per lo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali.

Il principale riferimento per l'AQ in ambito di didattica è il documento strategico "Politica per la Qualità di Ateneo", mentre con apposite "Linee di programmazione triennale e annuale", gli Organi di Governo individuano missione e visione, principi e valori, nonché gli obiettivi strategici nelle diverse aree strategiche. In particolare, l'applicazione degli indirizzi avviene con l'approvazione del documento strategico/operativo "Politiche di Ateneo e Programmazione (PAP)", aggiornato annualmente anche sulla base delle proposte pervenute dai Dipartimenti in merito alla progettazione o aggiornamento dell'Offerta formativa futura di I, II e III livello e in coerenza con i rispettivi Piani strategici triennali di Dipartimento.

Integrazione tra Piano strategico e programmazione triennale delle università (PRO3 2024-2026)  
Con il D.M. 773 del 10/06/2024 sono state adottate dal MUR le "Linee generali di indirizzo della programmazione delle Università 2024-2026 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati" con le quali si definiscono le linee generali d'indirizzo per la programmazione del sistema universitario per il triennio 2024-2026 e i relativi indicatori per la valutazione dei risultati, in coerenza ai quali dovranno essere adottati dai singoli Atenei i programmi triennali.

L'Ateneo pertanto nell'ambito della programmazione triennale PRO3 2024-2026 ha approvato il Programma di Ateneo di cui agli artt. 3 e 4 del suddetto DM 773 del 10/06/2024 e all'art. 1 della circolare MUR - Direzione generale delle istituzioni della formazione superiore - n. 11414 del 08/08/2024, intitolato "PRIME (*Promoting Resources, Internationalization, Mobility, and Education*)", che sviluppa i seguenti obiettivi/indicatori:

Tale Programma di Ateneo, consultabile al link [https://www.unipg.it/files/pagine/1321/pro3\\_programmaateneo2024\\_26---ok.pdf](https://www.unipg.it/files/pagine/1321/pro3_programmaateneo2024_26---ok.pdf), è stato ammesso a finanziamento dal MUR con DM n. 561 del 5 agosto 2025 e si pone quale obiettivi generali, da una parte, il rafforzamento della dimensione internazionale dell'Ateneo, in continuità con la precedente programmazione PRO3 2021-2023, dall'altra, la valorizzazione del personale universitario attraverso azioni di upskilling e reskilling finalizzate allo sviluppo e al potenziamento di competenze verticali e trasversali nonché attraverso periodi di mobilità internazionale.

In particolare, l'Ateneo in linea con gli obiettivi specifici fissati nelle Linee per la Programmazione triennale 2025-2027 e annuale 2025, nonché in continuità con il precedente programma 2021-2023, ha identificato come obiettivo primario nell'ambito del Programma (sez. 1 art. 3 DM n. 773) l'obiettivo D – 'Promuovere la dimensione internazionale dell'alta formazione della ricerca'.

L'azione (*D.3 Attrazione di studenti internazionali e attività di internazionalizzazione*) e i relativi due indicatori prescelti (*D\_g - Proporzione di studenti immatricolati a Corsi di Studio "internazionali e D\_h - Numero di insegnamenti erogati in lingua estera sul totale degli insegnamenti dell'anno accademico*) trovano piena ispirazione e fondamento nella "Visione" che l'Ateneo intende perseguire nel tempo di programmazione (visione confermata anche nelle Linee per la Programmazione triennale 2025-2027 e annuale 2025) ovvero: "Un'identità forte che guarda all'Europa e si apre al mondo".

Inoltre si pongono in linea con gli obiettivi specifici fissati nelle Linee per la Programmazione triennale 2025-2027 e annuale 2025 ed in particolare con l'Obiettivo strategico 4.1 (Rendere i corsi di studio e di dottorato "luoghi" aperti e internazionali di apprendimento) e segnatamente con la prima linea di intervento relativa alla promozione dell'internazionalizzazione dei corsi di studio aumentando il numero di doppi titoli ed il numero dei corsi erogati in lingua inglese. Prevedendo nell'ambito del Programma di incrementare i corsi di laurea internazionali, si mira dunque a creare le condizioni strutturali per rendere l'Ateneo più attrattivo per gli studenti che intendano acquisire una qualifica riconosciuta e spendibile a livello internazionale. I corsi di studio internazionali, oltre a rappresentare un'opportunità diretta per i beneficiari e dunque per gli studenti, costituiscono una base essenziale per costruire e consolidare gli accordi di cooperazione internazionale sia in tema di didattica, che di ricerca, nonché per potenziare il network di partner già esistente. Per questo, l'indicatore prescelto è il D-g "Proporzione di studenti immatricolati a corsi di studio internazionali" che consentirà di mappare quantitativamente la consistenza dei Corsi internazionali, ma anche di valutarne in qualche misura la capacità attrattiva e dunque la qualità e il livello.

Il quadro degli interventi sarà completato con l'aumento degli insegnamenti erogati in lingua inglese anche grazie al potenziamento/aggiornamento delle competenze linguistiche del personale docente, ma anche di quello tecnico-amministrativo e bibliotecario, proseguendo il processo avviato con successo nella passata programmazione. Questi elementi sono imprescindibili per attrarre studenti e garantire un'accoglienza di alta qualità. Per questa ragione è stato scelto l'indicatore D-h "Numero di insegnamenti erogati in lingua estera sul totale degli insegnamenti dell'anno accademico" quale leva che consentirà di proseguire nelle due dimensioni essenziali per aumentare la capacità di attrazione degli studenti internazionali.

L'Ateneo sempre in linea con gli obiettivi specifici fissati nelle Linee per la Programmazione triennale 2025-2027 e annuale 2025 ha identificato, inoltre, come obiettivo primario nell'ambito del Programma (Sezione 2 art. 4 DM n. 773) l'obiettivo E - 'Valorizzare il personale delle Università, anche attraverso incentivi alla mobilità'.

Anche in tal caso gli indicatori prescelti (*E-h - Rapporto tra risorse per la formazione del personale TA e numero di TA di ruolo* e *E-l - Proporzione personale TA impegnato in periodi di mobilità internazionale nell'ambito del programma Erasmus*) si pongono in linea con gli obiettivi specifici fissati nelle Linee suddette ed in particolare con gli obiettivi strategici 5.2 "Valorizzare il personale mediante reclutamento e progressione di carriere secondo il merito e le competenze" e 7.1 "Migliorare la qualità dei servizi resi agli utenti interni ed esterni" in quanto sia la formazione che la mobilità all'estero favoriscono, da un canto, l'aggiornamento delle competenze professionalizzanti del personale universitario, dall'altro, una crescita nella qualità dei servizi resi agli stakeholders.

## 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 e gli attori preposti alla loro realizzazione.

In conformità al Sistema di Governo, l'Ateneo adotta le "Linee per la programmazione triennale ed annuale". Le vigenti 2026-2028 e annuali 2026, (approvate in data 26 giugno 2025 dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Senato Accademico reso in data 25 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/allegato-sub-lett.-a-linee-programmatiche\\_2025-2027--def.pdf](https://www.unipg.it/files/pagine/1321/allegato-sub-lett.-a-linee-programmatiche_2025-2027--def.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.

Nell'ottica del miglioramento graduale dei processi di Assicurazione della Qualità Dipartimentale anche alla luce dei requisiti del nuovo Modello AVA3, a decorrere dalla precedente programmazione i Dipartimenti sono chiamati a predisporre entro il 30 settembre di ogni triennio i propri Piani strategici triennali tesi a definire la propria visione della qualità della didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale, in sintonia con la programmazione strategica di Ateneo e tenendo conto del contesto di riferimento, delle competenze e risorse disponibili, delle proprie potenzialità di sviluppo e delle ricadute nel contesto sociale, culturale ed economico.

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.

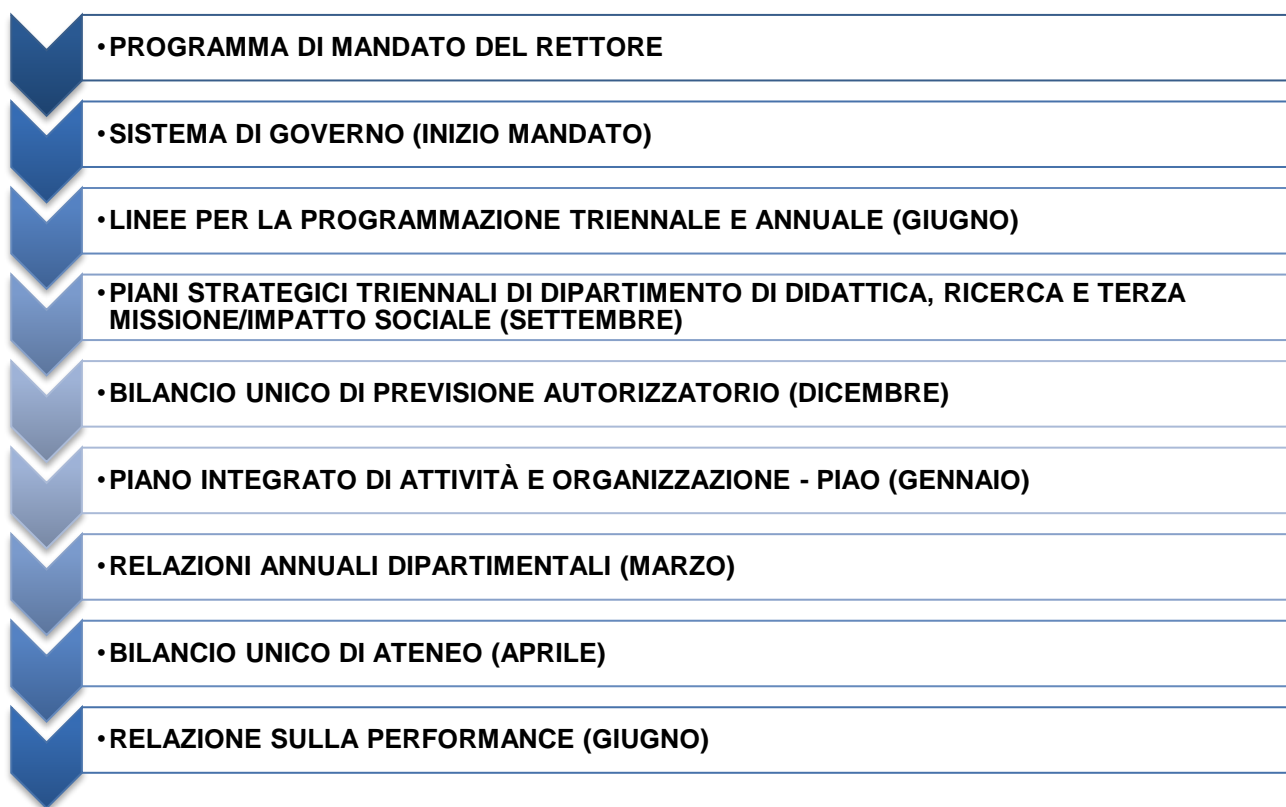


Figura 5 - Processo di programmazione

Le Aree strategiche di Ateneo, individuate dalla Governance nelle Linee di programmazione triennale ed annuale 2026-2028, sono confermate in 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  |   |  |  |   |   |  |   |
|---|---|--|--|---|---|--|---|
| “L’università degli studi di Perugia è un’Istituzione pubblica di alta cultura, che opera in conformità ai principi della Costituzione e agli impegni internazionali assunti dall’Italia in materia di ricerca scientifica e di formazione universitaria” |   |  |  |   |   |  |   |
| VISIONE STRATEGICA  |   |  |  |   |   |  |   |
| “Un’identità forte che guarda all’Europa e si apre al mondo”  |   |  |  |   |   |  |   |
| AREE STRATEGICHE  |   |  |  |   |   |  |   |
| 1.<br>Didattica   | 2.<br>Ricerca   | 3.<br>Terza<br>Missione/Impatto<br>sociale   | 4.<br>Internazionaliz-<br>zazione  | 5.<br>Valorizzazione<br>della comunità<br>e benessere   | 6.<br>Inclusione e<br>pari<br>opportunità   | 7.<br>Semplificazione<br>e innovazione<br>digitale                                       | 8.<br>Sostenibilità   |
| OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO  |   |  |  |   |   |  |   |
| VP1<br>Accrescere il<br>benessere<br>economico,<br>sociale e<br>culturale<br>della persona  | VP2/3<br>Potenziare le attività di<br>divulgazione della ricerca al<br>fine di rispondere ai principi<br>dell’economia della<br>conoscenza, del Responsible<br>Research Innovation e<br>dell’Open Science |  | VP4<br>Potenziare<br>l’incoming per<br>formazione, ricerca,<br>divulgazione al fine<br>di rispettare i<br>principi di<br>knowledge sharing<br>e la visibilità<br>internazionale          | VP5/6<br>Accrescere il benessere della<br>comunità universitaria e<br>promuovere una crescita<br>inclusiva                              |   | VP7<br>Accrescere la<br>soddisfazione<br>degli utenti sui<br>servizi digitali<br>erogati | VP8<br>Accrescere la<br>soddisfazione<br>e degli utenti<br>sulle azioni e<br>misure di<br>sostenibilità<br>energetica e<br>ambientale |
| OBIETTIVI STRATEGICI  |   |  |  |   |   |  |   |
| 1.1<br>Promuovere<br>una offerta<br>qualitativa-<br>mente elevata,<br>efficace e<br>innovativa  | 2.1<br>Attuare<br>un<br>modello<br>organizza-<br>tivo<br>competit-<br>ivo,<br>funzional<br>e anche<br>all’attra-<br>zione di<br>fondi per<br>la ricerca   | 3.1 Potenziare la<br>trasformazione<br>della conoscenza<br>prodotta dalla<br>ricerca in<br>conoscenza<br>direttamente<br>utilizzabile per<br>fini produttivi | 4.1 Rendere i corsi<br>di studio e di<br>dottorato “luoghi”<br>aperti e<br>internazionali di<br>apprendimento  | 5.1 Accrescere<br>il benessere<br>dei dipendenti<br>e degli<br>studenti   | 6.1 Promuovere<br>una cultura<br>inclusiva  | 7.1 Migliorare la<br>qualità dei<br>servizi resi agli<br>utenti interni<br>ed esterni    | 8.1 Attuare<br>politiche per<br>lo sviluppo<br>sostenibile  |
| 1.2<br>Potenziare i<br>servizi di<br>supporto agli<br>studenti e ai<br>laureati<br>Unipg  | 2.2<br>Perseguir<br>e la<br>multidisc-<br>iplinari-<br>tà nella<br>ricerca  | 3.2 Valorizzare i<br>beni pubblici<br>fruibili dalla<br>società  | 4.2 Potenziare<br>l’internazionalizz-<br>azione della ricerca<br>scientifica   | 5.2 Valorizzare<br>il personale<br>mediante<br>reclutamento<br>e progressione<br>di carriere<br>secondo il<br>merito e le<br>competenze | 6.2<br>Promuovere la<br>parità di<br>genere | 7.2 Implementare<br>processi e<br>servizi digitali<br>e tecnologici                      | 8.2 Valorizzare il<br>patrimonio<br>immobiliare   |
|   |   | 3.3 Incrementare<br>la presenza<br>dell’Università<br>nel settore della<br>cooperazione<br>internazionale  | 5.3 Rafforzare<br>le misure a<br>garanzia della<br>trasparenza e<br>della<br>prevenzione<br>della<br>corruzione<br>promuovendo i<br>valori della<br>legalità e<br>dell’etica<br>pubblica | 7.3 Ripensare<br>l’Amministrazi-<br>one in<br>un’ottica<br>moderna e<br>semplificata  |   | 8.3<br>Ottimizzare<br>l’utilizzo dei<br>beni<br>strumentali<br>e immobili                |   |
|   |   |  |  | 7.4 Promuovere un<br>sistema<br>integrato di<br>comunicazione   |   |  |   |
|   |   |  |  |   |   | 7.5 Revisionare<br>e migliorare<br>progressivame-<br>nte la                              |   |



|  |  |  |  |  |  |   |  |
|--|--|--|--|--|--|---|--|
|  |  |  |  |  |  | regolamentazione di Ateneo nell'ottica della prevenzione della corruzione |  |
|--|--|--|--|--|--|---|--|

Tabella 15 - 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 2026-2028 e annuale 2026.

Per la consultazione dei prospetti si rimanda al documento pubblicato al link [https://www.unipg.it/files/pagine/521/cda-22.12.2025\\_odg\\_682-2025---approvazione-budget-annuale-2026-e-triennale-2026-2028.pdf](https://www.unipg.it/files/pagine/521/cda-22.12.2025_odg_682-2025---approvazione-budget-annuale-2026-e-triennale-2026-2028.pdf)

#### Sottosezione di programmazione - *Performance*

Gli obiettivi operativi delle strutture amministrative per l'anno 2026 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. 271520 del 14.7.2025, è stata finalizzata a:

1. contribuire all'*attuazione della strategia di Ateneo*, declinata nelle Linee per la programmazione triennale 2026-2028 e, per i Dipartimenti, 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 2026;
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  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| “L’università degli studi di Perugia è un’Istituzione pubblica di alta cultura, che opera in conformità ai principi della Costituzione e agli impegni internazionali assunti dall’Italia in materia di ricerca scientifica e di formazione universitaria” |   |  |  |  |  |  |  |  |  |
| VISIONE STRATEGICA  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |
| “Un’identità forte che guarda all’Europa e si apre al mondo”  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |
| AREE STRATEGICHE  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.<br>Didattica   | 2.<br>Ricerca   | 3.<br>Terza<br>Missione/Impatto<br>sociale   | 4.<br>Internazionalizzazi<br>one   | 5.<br>Valorizzazione della<br>comunità e<br>benessere  | 6.<br>Inclusione e pari<br>opportunità | 7.<br>Semplificazione<br>e innovazione<br>digitale   | 8.<br>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. 4  | n. 2  | n. 1   | n. 4   | n. 1   | n. 1                                   | n. 86  | 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. 7  | n. 6  | n. 5   | n. 1   | n. 37  | n. 1                                   | n. 26  | 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. 2   |  | n. 15  | n. 1   |  |  |
|   |   |  |  |  |  | 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   |  |  |  |

Tabella 16 – Albero della performance con relativa quantificazione degli obiettivi operativi per ogni obiettivo strategico

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 2026 resta interessata 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 dall'adeguamento alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 "*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*".

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 2025. 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.

L'Ateneo ha comunque già adottato, a far data dal 2022, l'applicativo gestionale Sprint, nell'ambito del progetto Good Practice, che classificando processi, metodologie, metriche e servizi consente di pianificare, gestire e misurare gli obiettivi di performance organizzativa. In particolare, il sistema consente di rilevare i costi del personale coinvolto nella gestione del ciclo della performance e di attribuire i costi rilevati alle attività.

#### *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> nonché 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

In merito all'analisi del contesto socio economico si rinvia al Paragrafo 2.1) Valore Pubblico e per quanto concerne le tipologie criminali che caratterizzano il territorio si rinvia alla relazione del Procuratore Generale della Repubblica presso la Corte di Appello di Perugia inviata, in data 7 ottobre 2025, al Procuratore Generale presso la Corte di Cassazione di Roma e visionabile al link: [https://pg-perugia.giustizia.it/cmsresources/cms/documents/PG%20Cass%20risposta%20anno%20giudiziario-2026-%20definitiva\\_signed.pdf](https://pg-perugia.giustizia.it/cmsresources/cms/documents/PG%20Cass%20risposta%20anno%20giudiziario-2026-%20definitiva_signed.pdf).

In tale contesto di grande complessità, criticità e incertezza, alle Istituzioni universitarie ancor più è richiesto un ruolo di guida per le comunità e i territori di riferimento e l'Università degli Studi di Perugia con le competenze presenti al suo interno non farà mancare, come sempre, 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, nonché nei rapporti con le imprese e con l'apparato economico.

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

I destinatari sono identificati in tutto il personale TAB, i collaboratori linguistici, il personale 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 per un triennio, 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. Con delibera del CDA del 23/07/2025 è stato prorogato l'incarico del RPCT a decorrere dal 1° agosto 2025 per 1 anno.

##### *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 espresse 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*, come riportata nella Presentazione.

#### 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, Flavia Graziani
- *area gestione entrate, spese e patrimonio*: Giuseppe Palazzo e Andrea Zangarelli
- *area affari legali e contenzioso*: Daniela Bontà
- *area gestione degli enti*: Francesca Crispoltoni

Compito dei Referenti è quello di assicurare il raccordo tra 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, possono essere 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.

Rischio connesso all'utilizzo di strumenti di Intelligenza Artificiale per la predisposizione di documenti e analisi

L'intelligenza artificiale sta ridefinendo i confini dell'amministrazione pubblica, incidendo profondamente sui principi di legalità, trasparenza e responsabilità che ne costituiscono il fondamento. Questa "nuova frontiera" non riguarda soltanto l'efficienza operativa, ma investe la qualità etica e giuridica stessa della decisione pubblica.

L'adozione di tecnologie avanzate nella PA risponde pienamente ai canoni costituzionali di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, che impongono il conseguimento degli obiettivi pubblici con il minor dispendio di risorse e attraverso procedure più snelle e rapide. Tuttavia, l'integrazione di sistemi algoritmici nei procedimenti amministrativi e nei processi organizzativi previsti dal PIAO, così come l'utilizzo dell'intelligenza artificiale, richiede un ripensamento delle categorie tradizionali della prevenzione della corruzione. Il focus si sposta dalla condotta del singolo funzionario al funzionamento sistemico delle decisioni digitali.

L'IA non rappresenta una semplice innovazione tecnologica, ma configura un vero e proprio centro di rischio emergente che impatta direttamente su molteplici dimensioni dell'azione amministrativa: l'integrità dei processi decisionali (art. 97 Cost.; art. 1 L. 241/1990), l'imparzialità e la non discriminazione, la tracciabilità e la trasparenza delle scelte, la responsabilità umanocentrica, il governo dei dati pubblici e la prevenzione di decisioni arbitrarie o opache.

Per queste ragioni, l'intelligenza artificiale è ormai riconosciuta dalla dottrina e dagli organismi internazionali – come OCSE e UNESCO – quale "rischio emergente di corruzione e

maladministration", e deve essere necessariamente integrata nel ciclo della prevenzione della corruzione.

L'utilizzo di strumenti di Intelligenza Artificiale (IA) a supporto delle attività istituzionali dell'Università – in particolare per la predisposizione di documenti amministrativi, analisi, elaborazioni istruttorie e supporto alle attività di ricerca e didattica – comporta specifici rischi che richiedono adeguati presidi organizzativi.

Tali rischi riguardano principalmente:

- la qualità, completezza e attendibilità dei contenuti generati, che potrebbero risultare non aggiornati, imprecisi o non coerenti con il contesto normativo o regolamentare di riferimento;
- la trasparenza e tracciabilità dei processi decisionali, qualora l'utilizzo dell'IA non sia adeguatamente dichiarato o governato;
- la tutela dei dati personali, sensibili o riservati, inclusi quelli relativi a studenti, personale e attività di ricerca, con riferimento al rischio di trattamento non conforme alla normativa vigente;
- il possibile impatto sui principi di imparzialità, correttezza e responsabilità dell'azione amministrativa.

A tal proposito l'Ateneo ha approvato con Decreto Rettorale n. 3123 in data 03/12/2025 la Policy per l'Uso Etico e Responsabile dell'Intelligenza Artificiale Generativa dell'Università degli Studi di Perugia visionabile al link <https://www.unipg.it/files/statuto-regolamenti/regolamenti/uso-etico-ai-policy.pdf> oltre al Decalogo visionabile al link <https://www.unipg.it/files/statuto-regolamenti/regolamenti/uso-etico-ai-decalogo.pdf>.

Al fine di mitigare tali rischi, l'Ateneo prevede, proprio nel decalogo sopra richiamato, che gli strumenti di Intelligenza Artificiale rispettino i seguenti principi:

1. Centralità del giudizio umano;
2. Obbligo di trasparenza e dichiarazione d'uso;
3. Verifica rigorosa e responsabilità dei contenuti;
4. Tutela della privacy e dei dati riservati;
5. Rispetto della proprietà intellettuale e del copyright;
6. Equità, inclusione e contrasto ai bias;
7. Integrità nella didattica e nella ricerca.

L'utilizzo dell'IA è infatti subordinato al rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali, sicurezza informatica, proprietà intellettuale e alle disposizioni interne dell'Ateneo, nonché alle linee guida nazionali ed europee in materia di Intelligenza Artificiale. L'Università si impegna a monitorare l'evoluzione normativa e tecnologica, anche in relazione al quadro regolatorio europeo, al fine di aggiornare progressivamente le proprie misure organizzative e di controllo.

In tale contesto di riferimento, la Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in condivisione con le competenti Delegate del Rettore, ha proposto per l'anno 2026 la realizzazione di una "*Giornata della Trasparenza*" dedicata a un confronto e dialogo con la comunità accademica sul tema dei rapporti fra etica e intelligenza artificiale.

#### *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 2026

### *Metodologia utilizzata*

Il processo di monitoraggio, facendo seguito alla comunicazione prot. 52464 del 5.02.2025, ha preso avvio nel mese di settembre 2025 con nota e-mail del 2 dell'RPCT con la quale i Dirigenti e i Segretari Amministrativi dei Dipartimenti/Centri, in attuazione delle disposizioni del PIAO 2025-2027 con particolare riferimento alla Sottosezione programmazione – “Rischi corruttivi e trasparenza” (approvato dal CDA in data 28.01.2025) 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 2026, è stata rilevata l'utilità di ragionare contestualmente anche sulla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione anno 2026 che avrebbero potuto tradursi in obiettivi di performance.

Successivamente, con nota e-mail del 21.10.2025, le strutture parallelamente alle attività di monitoraggio/valutazione di I livello dello stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione per l'anno 2025 che sono state chiamate a svolgere entro metà dicembre (rif. e-mail del 2.09.2025), sono state invitate a definire le nuove misure di prevenzione per l'anno 2026.

In particolare, le strutture con la nota e-mail del 21.10.2025 sono state invitate altresì, nell'ambito delle “aree di rischio generali e specifiche” già individuate, a valutare la permanenza della validità delle misure anno 2025 per riproporle per l'anno 2026, 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.

Il monitoraggio delle misure di cui al prospetto “Scheda relativa alle aree di rischio generali/specifiche” presente nella sottosezione “Rischi corruttivi” del PIAO 2025/2027, 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”.

### *Risultanze del monitoraggio delle misure 2025*

Nell'anno 2025 si è intervenuti in particolare sulle seguenti aree con misure di prevenzione della corruzione:

area “*Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni*” mediante la misura avente ad oggetto: “Report Annuale all'RPCT su esiti controlli dichiarazioni sostitutive di certificazioni e atto notorio (rif. Regolamento controllo dichiarazioni sostitutive di certificazione e atto notorio)”, a tal proposito è stato fornito dal RPCT un format da compilare a livello di struttura.

Le risultanze sono contenute nella Relazione annuale 2025 dell'RPCT, che sarà sottoposta agli Organi collegiali nel mese di gennaio 2026, pubblicata al link <https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione>.

### *Programmazione delle misure per l'anno 2026*

Le risultanze del monitoraggio hanno costituito l'input alla programmazione delle nuove misure per l'anno 2026.

L'approccio seguito in sede di riesame e programmazione dall'RPCT, in collaborazione con i diversi soggetti responsabili, in linea con il PNA 2022 e il PNA 2025, è stato quello di una programmazione delle misure anticorruzione in un'ottica di selettività, gradualità e semplificazione, secondo parametri di ottimizzazione e sostenibilità delle azioni programmate (rif. PNA 2025 pg. 39), 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 2026 sono le seguenti:

- aggiornamento mappatura unica e integrata dei processi;

- adeguamento alla disciplina del D.lgs 24/2023 alla luce delle nuove Linee guida ANAC su whistleblowing.

Le nuove misure di programmazione sono contenute nell'allegato 3 *“Programmazione delle misure di prevenzione della corruzione per l'anno 2026”*, 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-2021-08-02.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.

Il Codice etico e di comportamento di Ateneo come adeguato dalla Direzione Generale 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), dopo consultazione pubblica on line, è stato sottoposto all'approvazione degli Organi collegiali nelle sedute del 27 e 28 gennaio 2025 e è stato emanato con DR 335 del 10.2.2025 (<https://www.unipg.it/files/statuto-regolamenti/codici/codice-etico-e-di-comportamento.pdf> ).

##### *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.

In sede di iniziativa formazione al personale TAB e CEL, nell'ambito della Pillola "L'Ateneo si forma - Codice Etico e di Comportamento, Performance, Anticorruzione e Trasparenza" pubblicata su Unistudium dal 16 dicembre 2024 viene dedicata attenzione tra l'altro all'articolo 19 "Conflitto di interessi" del Codice etico e di comportamento dell'Ateneo.

#### *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\\_sgr\\_amm.pdf \(unipg.it\)](#)

che prevede tra l'altro quale durata massima dell'incarico tre anni con possibilità di rinnovo una sola volta.

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

Per l'anno 2024 veniva 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.

Conseguentemente in ossequio alle sopra citate norme e all'allegato 2 al PNA ANAC 2019, nonché in attuazione della Misura di prevenzione della corruzione per l'anno 2024 della Direzione generale prevista nel PIAO 2024-2026 - il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 24 luglio 2024, ha adottato le *“Linee guida in ordine alla individuazione di strumenti per favorire una rotazione ordinaria del personale nelle aree piu' sensibili ai sensi dell'art. 1, c. 4 lett. e, c.10 lett. b, della legge 190/2012 e dell'art. 22, c.3, e art. 23, c.7, del codice etico e di comportamento”*.

Tali Linee guida, pubblicate in AT alla sezione “Prevenzione della corruzione” e segnatamente al link <https://www.unipg.it/files/pagine/532/linee-guida-rotazione-ordinaria.pdf>, contengono indicazioni in merito alle principali misure organizzative suggerite da ANAC per favorire la rotazione del personale nelle aree più sensibili, assicurando al contempo il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e garantendo la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico.

#### *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.

E' stata prevista nell'ambito della programmazione delle misure 2026, l'adeguamento alla disciplina del D.lgs 24/2023 alla luce delle nuove Linee guida ANAC su whistleblowing.

### *Formazione*

In data 24 novembre 2025, si è svolto in Aula Magna del Rettorato l'evento formativo organizzato dal RPCT dal titolo: *“Le Istituzioni pubbliche tra rispetto della norma e valore delle relazioni: uno sguardo antropologico-culturale ed etico. Dialogo tra una filosofa e un antropologo”*, quale formazione obbligatoria per tutto il personale TAB e CEL nell'ambito della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che ha visto la partecipazione in presenza di 271 unità di personale.

La registrazione dell'evento è stata resa disponibile sulla Piattaforma Unistudium di Ateneo dal 1.12.2025 fino al 31.12.2026.

Dal 16 dicembre 2024 al 31 dicembre 2025, nella piattaforma Unistudium, è messa a disposizione di tutto il personale la Pillola *“L'Ateneo si forma - Codice Etico e di Comportamento, Performance, Anticorruzione e Trasparenza”*, quale Learning Object digitale erogato in modalità asincrona in collaborazione con il LabEL – Laboratorio eLearning d'Ateneo. L'obiettivo della pillola è quello di tenere aggiornato il personale sui temi: Codice etico e di comportamento dell'Ateneo, Performance, Anticorruzione e Trasparenza.

Proseguendo nel percorso formativo avviato nel 2025 di riflessione multidisciplinare su come i valori possano concretizzarsi nelle dinamiche delle relazioni quotidiane lavorative, la Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in condivisione con le competenti Delegate del Rettore, propone la realizzazione di una *“Giornata della Trasparenza”* dedicata a un confronto e dialogo con la comunità accademica sul tema dei rapporti fra etica e intelligenza artificiale.

### *Patti di integrità negli affidamenti*

È vigente dal 21 settembre 2015, lo specimen relativo al *“Patto di Integrità” patto di integrità 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*", nonché all'all. 1) della delibera ANAC 264 del 20.6.2023, come modificato con delibera 601 del 19 dicembre, 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, il termine effettivo di pubblicazione e tenuto conto delle "*Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs 33/2013*" di cui all'all.4 alla delibera ANAC 495/2024, tale tabella è stata implementata con la previsione del responsabile della validazione.

In ottemperanza alla delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024, contenente gli schemi di pubblicazione e le istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione, il RPCT con nota e mail del 13 dicembre 2024 informava le strutture coinvolte al fine dell'adeguamento delle relative sezioni ai 3 schemi di pubblicazione di cui agli artt. 4-bis (utilizzo delle risorse pubbliche), 13 (organizzazione) e 31 (controlli su attività e organizzazione) del citato decreto messi a disposizione, atteso il periodo transitorio di 12 mesi per procedere all'aggiornamento delle relative sezioni AT rispetto ai predetti schemi.

#### *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 [https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/\\_Atto?ca=6708](https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/_Atto?ca=6708) ) link
- 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 2025*

In merito all'attestazione del Nucleo di Valutazione sugli obblighi di pubblicazione al ~~30 giugno 2024~~ 31 maggio 2025, 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. 192 del 7 maggio 2025, la verifica sulla pubblicazione, sulla



completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 1.1 –Griglia di rilevazione al 31 maggio 2025 della delibera n. 192 del 7 maggio 2025.

#### *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 e prevenzione della corruzione*

La trasparenza quale misura di prevenzione della corruzione trova espressione anche negli obiettivi operativi 2026 che di seguito si riportano:

| OBIETTIVO STRATEGICO | OBIETTIVO OPERATIVO  | TIPOLOGIA OBIETTIVO OPERATIVO        | RISORSE UMANE                      | RISORSE ECONOMICO-FINANZIARIE DISPONIBILI | INDICATORE/I   | VALORE DI PARTENZA                                | TARGET         |
|----------------------|--|--------------------------------------|------------------------------------|---|--|---|----------------|
| 5.3                  | Garantire la trasparenza sull'utilizzo delle risorse derivanti dal contributo 5x1000   | Trasparenza e prevenzione corruzione | Ripartizione economico finanziaria | Senza oneri                               | Pubblicazione del documento per l'anno 2024 su "dati ulteriori" della sezione A.T. | -   | Entro il 31/12 |
| 7.3                  | Revisione della modulistica relativa agli incarichi dirigenziali   | Trasparenza e prevenzione corruzione | Ripartizione del Personale         | Senza oneri                               | % di moduli revisionati  |   | 100%           |
| 7.3                  | Pubblicazione dei verbali delle sedute di contrattazione integrativa dell'anno 2025  | Trasparenza e prevenzione corruzione | Ripartizione del Personale         | Senza oneri                               | % verbali pubblicati   | -   | 100%           |
| 7.1                  | Mantenere adeguati livelli di trasparenza attraverso la pubblicazione in "AT" sottosezione "Dati ulteriori" del recupero crediti annuale                   | Trasparenza e prevenzione corruzione | Ripartizione legale                | Senza oneri                               | Redazione e pubblicazione del documento di rendicontazione                         | Anno 2017   | 31/12          |
| 5.3                  | Garantire adeguati livelli di trasparenza attraverso la pubblicazione del rendiconto dei costi sostenuti nell'anno per lo smaltimento dei rifiuti speciali | Trasparenza e prevenzione corruzione | Ripartizione Tecnica               | Senza oneri                               | Pubblicazione rendiconto   | 7 (anni 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025) | 31/12          |

Tabella 17– Obiettivi di trasparenza e prevenzione della corruzione tratti dall'Allegato 2 - Obiettivi operativi 2026

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.



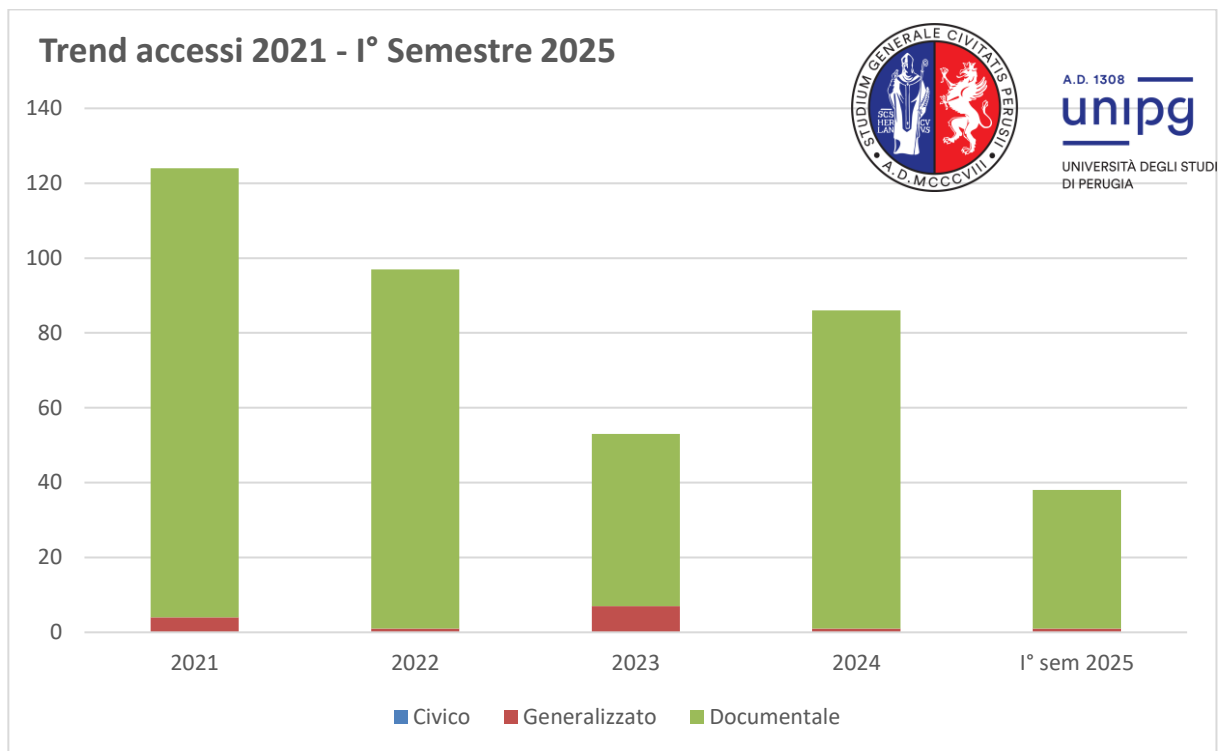


Figura 6 – Trend degli accessi nell’ultimo quadriennio

### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### Sottosezione di programmazione - *Struttura organizzativa*

In merito alla struttura organizzativa si rinvia alla SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE del presente Piano.

#### 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-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 gli 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 (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 18 - 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 19 - 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 Istruzione 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 remoto.

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

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

Si riconosce 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 formulate 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.

Il Regolamento, inoltre, prevede 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:

-le 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.

Il 18 gennaio 2024 è stato sottoscritto il CCNL del comparto Istruzione e Ricerca per il periodo 2019-2021, il quale ha introdotto una regolamentazione contrattuale del lavoro da remoto, i cui contenuti non hanno richiesto un intervento di adeguamento delle Regolamentazioni di Ateneo vigenti in materia di lavoro agile e telelavoro.

#### 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 20 - Ricorso al lavoro agile dal 01.01.2022 al 01.05.2022

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 poi effettivamente fruiti sulla base di questo accordo 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 21 - Accordi sottoscritti e giornate usufruite al fine di contenere la diffusione e ridurre il contagio dovuto al Covid dal 01.01.2022 al 02.05.2022

Con D.R. n. 1096 del 3.05.2022 viene adottato il Regolamento sul lavoro agile a regime.

Dal 3.05.2022 e fino al 31.12.2022 si rileva quanto segue:

|   | 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 22 - Ricorso al 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 23 - Accordi sottoscritti e giornate usufruite al fine di contenere la diffusione e ridurre il contagio dovuto al Covid dal 03.05.2022 al 31.12.2022

### Il Lavoro agile nell'anno 2023

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 271 da gennaio a dicembre 2023.

Dati sul 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).             | 558    | 407    | 965    |
| 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  | 7.172  | 3.967  | 11.139 |
| 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 24 - Dati sul ricorso al lavoro agile nel periodo dal 01.01.2023 al 31.12.2023

Al contempo rispetto al 2022 – post adozione del Regolamento – il ricorso al lavoro agile per motivazioni legate al Covid non subisce significative variazioni, mantenendosi pressoché 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 25 - Dati sul lavoro agile per motivi legati al Covid 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, contestualmente anche le giornate di lavoro agile fruite si riducono e passano da 15.966 nell'anno 2022 a 11.145 nell'anno 2023, subendo un calo di – 4.821 giornate.

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 al medesimo assegnati risulta essere garantita, di norma, mediante una quotidiana rendicontazione delle attività, attestate 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.

#### Il Lavoro agile nell'anno 2024

Nel corso dell'anno 2024 si registra l'incremento del personale pta in servizio presso l'Ateneo, incluso il personale dirigente e i collaboratori ed esperti linguistici, che sale a complessive 1033 unità, dalle 965 unità del 2023.

Il ricorso al lavoro agile si mantiene sui numeri dell'anno 2023 per le donne, 180 accordi sottoscritti, mentre subisce un lieve decremento per gli uomini, passando da 91 accordi a 84.

Di questi, 14 donne e 21 uomini, sono titolari di un incarico di responsabilità.

Si conferma anche per l'anno 2024, come già registrato nel 2023, la graduale riduzione delle giornate lavorate in modalità agile: - 826 giorni.

Si riducono, in particolare tra gli uomini, i dipendenti titolari del diritto alla fruizione del beneficio della legge 104 che svolgono parte della prestazione lavorativa in modalità agile (- 7 unità). Di seguito il ricorso al lavoro agile nel periodo dal 01.01.2024 al 31.12.2024:

|  | Donne  | Uomini | Totali |
|--|--------|--------|--------|
| Numero unità presenti (personale, dirigenti, collaboratori ed esperti linguistici) | 611    | 428    | 1039   |
| Di cui unità in lavoro agile pari a n.   | 181    | 85     | 266    |
| % unità con accordo sottoscritto rispetto ai totali                                | 29,62% | 19,85% | 25,60% |
| Giorni di prestazione di lavoro in modalità agile                                  | 6.984  | 3.689  | 10.673 |

|   |     |     |     |
|---|-----|-----|-----|
| Titolari di L. 104  | 197 | 100 | 297 |
| Beneficiari della Legge 104 che hanno sottoscritto accordi di lavoro agile nell'anno 2024 | 60  | 22  | 82  |

Tabella 26 - Dati sul ricorso al lavoro agile nel periodo dal 01.01.2024 al 31.12.2024

Il ricorso al lavoro agile nell'anno 2024 ha evidenziato un accesso a questa modalità di lavoro di circa il 26% di tutto il personale in servizio presso l'Ateneo. Si sta procedendo a attivare in area riservata una procedura digitale che consenta l'inserimento degli accordi e il flusso delle firme di autorizzazione, la rendicontazione giornaliera degli obiettivi programmati, la relazione alla fine del periodo dell'accordo e la convalida degli obiettivi raggiunti, mantenendo fermo quanto già consolidato relativo all'invio degli accordi al Ministero del lavoro.

Si rilevano inoltre cinque accordi agili, nell'anno 2024, sottoscritti in applicazione della previsione normativa inserita con la modifica apportata all'originale Regolamento e presente all'art. 4, commi 4 e 5 del Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, da ultimo approvato e emanato con DR. n. 3483 del 29.12.2023, la quale è volta a riconoscere l'applicazione del limite del 50% del tempo lavorativo all'espletamento dello stesso in modalità agile in relazione alla complessiva durata dell'accordo individuale di lavoro agile, massimo semestrale, e la possibilità che si 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.

#### Il Lavoro agile nell'anno 2025

|   | Donne  | Uomini | Totali |
|---|--------|--------|--------|
| Numero unità presenti (personale, dirigenti, collaboratori ed esperti linguistici)        | 606    | 416    | 1022   |
| Di cui unità in lavoro agile pari a n.  | 207    | 106    | 313    |
| % unità con accordo sottoscritto rispetto ai totali                                       | 34,50% | 25,48% | 30,62% |
| Giorni di prestazione di lavoro in modalità agile   | 6.939  | 3.828  | 10.767 |
| Titolari di L. 104  | 191    | 100    | 291    |
| Beneficiari della Legge 104 che hanno sottoscritto accordi di lavoro agile nell'anno 2025 | 56     | 22     | 78     |

Tabella 27 - Dati sul ricorso al lavoro agile nel periodo dal 01.01.2025 al 31.12.2025

Il ricorso al lavoro agile nell'anno 2025 si è mantenuto in linea con l'anno 2024, con un aumento di un + 5% circa di accordi di lavoro agile sottoscritti rispetto al 2024, anche a fronte di un lieve decremento delle unità in servizio.

All'estensione della platea dei fruitori non si è accompagnato un rilevante aumento dei giorni di attività lavorativa svolta in modalità agile e questo trova spiegazione nella durata degli accordi che ha interessato periodi di tempo ridotti anche limitati a un solo giorno, prestazioni in lavoro agile ridotte rispetto a quanto concordato, con attività effettuata in presenza e non recuperata in altro giorno o accordi per un numero di giorni inferiori a 9. Si registra una sola sottoscrizione di accordo ai sensi dell'art. 4, commi 4 e 5 del Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, da ultimo approvato e emanato con DR. n. 3483 del 29.12.2023, ovvero in deroga al limite dei 9 giorni mensili, ma nel rispetto del 50% della prestazione lavorativa da prestare nell'arco temporale di vigenza dell'accordo.



## 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, il quale 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.

A seguito della scadenza di 9 dei 10 accordi sottoscritti all'esito della procedura bandita con D.D.G. n. 341 del 28.12.2022, con D.D.G. n. 406 del 12.06.2025, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento in materia di lavoro da remoto mediante telelavoro per il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario dell'Università degli Studi di Perugia, adottato con D.R. n. 2547 del 12.09.2022, è stato emanato un bando per l'attivazione di n. 9 accordi di telelavoro, di cui 7 con decorrenza non anteriore al 1.8.2025 e n. 2 con decorrenza non anteriore al 1.1.2026.

L'attivazione dei suddetti n. 9 accordi individuali, tutti di durata biennale, è stata prevista con le seguenti decorrenze:

dal 01.01.2026: n. 4 accordi;

dal 01.12.2025: n. 1 accordo;

dal 01.11.2025: n. 1 accordo;

dal 01.08.2025: n. 3 accordi.

### Previsioni per 2025-2027.

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" che 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 suddetta regolamentazione sarà oggetto nel prossimo triennio ad un aggiornamento alla luce delle previsioni, in merito, presenti nel CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, periodo 2019-2021, sottoscritto il 18.01.2024, nonché del CCNL dell'area della dirigenza del comparto istruzione e ricerca, triennio 2019-2021, sottoscritto il 07.08.2024, che al pari dedica una sezione al lavoro agile per i dirigenti, per quanto sia già emersa una piena coerenza di tale regolamentazione con tali previsioni contrattuali.

La Regolamentazione del lavoro agile attualmente vigente risulta essere dotata di notevole flessibilità e adattabilità alle diverse esigenze, ancor più a seguito della sopra richiamata modifica apportata al Regolamento nell'anno 2023 con il D.R. 3483 del 29.12.2023.

Questo aggiornamento alla regolamentazione in oggetto rende lo strumento del lavoro agile più duttile e idoneo a contemperare le esigenze operative delle strutture con le esigenze personali del singolo.

Lo strumento del lavoro agile non risulta pienamente conciliabile con il periodo di prova dal momento che è ostativo alla realizzazione di una vera e completa attività di mentoring per realizzare la quale occorre un affiancamento del neo assunto ai colleghi già in servizio che consenta di trasmettere competenze e conoscenze, di condividere le dinamiche dell'ufficio e allo stesso tempo di valutare la capacità di apprendimento, di inserimento e problem solving del lavoratore neo assunto. A tale scopo, in sede di revisione del regolamento al fine di renderlo pienamente coerente con le previsioni del C.C.N.L. del comparto Istruzione e Ricerca 2019-2021, sarà formulato uno specifico emendamento.

Con riferimento al telelavoro, in data 08.12.2026 giungerà a scadenza un accordo individuale sottoscritto il 09.12.2024 all'esito della precedente procedura bandita con D.D.G. n. 207/2023 e, pertanto, nel corso del 2026 si procederà ad espletare una nuova procedura per assegnare la postazione che si renderà disponibile a decorrere dal 09.12.2026.

#### 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 2026-2028 è esposta nell'Allegato 5 al presente piano, quale parte integrante e sostanziale dello stesso.

Al fine di favorire l'individuazione di criteri ottimali e superare le criticità rilevate in tale contesto dal valutatore esterno (ANVUR), il Rettore, con DR n. 2991 del 21.11.2025, ha costituito un Gruppo di lavoro multidisciplinare per l'analisi della sostenibilità dell'Offerta Formativa, con il compito, tra l'altro, di *“formulare ... proposte in ordine ai criteri per il reclutamento dei Docenti in ottica di sostenibilità e qualificazione dell'Offerta Formativa e in ordine all'adozione di piani di raggiungimento dei requisiti per l'accreditamento dei Corsi di Studio che possono essere sottoposte agli Organi Accademici”*.

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 2026-2028 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.

Il corso P.E.D.V.U. ha visto al 13.1.2026 n. 221 partecipanti.

Oltre al corso suddetto, il progetto "L'Ateneo si forma" prevede la realizzazione di un set di sessioni formative quali Learning Object digitale fruibili in modalità asincrona e rivolte a tutto il personale docente:

Pillola "SYLLABUS - Linee guida per la compilazione delle schede insegnamento", sviluppato nel LabEL – Laboratorio eLearning d'Ateneo sulla base del documento "Linee guida per la compilazione delle schede insegnamento (Syllabus) - Rev 3. del 11.03.2022" del Presidio della Qualità, con l'obiettivo di informare/formare i docenti sugli aspetti concettuali legati alla corretta compilazione del Syllabus del proprio insegnamento/modulo e di rendere indicazioni di carattere operativo per la compilazione in U-Gov Didattica.

Corso "La protezione dei dati personali in Unipg", diviso in otto moduli brevi della durata complessiva di circa 2 ore, con l'obiettivo di informare/sensibilizzare l'ascoltatore sugli aspetti di maggior rilievo, concettuali e pratici, di una normativa ancora poco conosciuta che ha lo scopo di difendere i diritti e le libertà di tutti.

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

Si rimanda al 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>

Nel 2026 verrà adottato il nuovo Piano triennale 2026 – 2028, alla luce della nuova pianificazione strategica di mandato.

Nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale è comunque presente l'elenco dei "Piani triennali per l'individuazione di misure finalizzate alla razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, delle autovetture di servizio, dei beni immobili": <https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti>.

#### 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 2026 visionabile al link <https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance> 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 del ciclo di gestione della performance" del SMVP 2026.

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>.