

PIANO INTEGRATO  
DI ATTIVITÀ E  
ORGANIZZAZIONE

20

23

20

25



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI DELLA  
TUSCIA

PIANO INTEGRATO  
DI ATTIVITÀ  
E ORGANIZZAZIONE  
2023 – 2025



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI DELLA  
TUSCIA

Approvato  
dal Consiglio di Amministrazione  
nella seduta del 30 gennaio 2023

## Sommario

Premessa.....	1
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....	3
1.1. Organi di Ateneo .....	3
1.2. Strutture didattiche, di ricerca e di servizio .....	3
1.3. L'Amministrazione .....	4
1.4. Offerta formativa e studenti .....	5
1.5. Personale.....	8
1.6. La finanza e la contabilità economico-patrimoniale.....	8
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, <i>PERFORMANCE</i> E ANTICORRUZIONE.....	11
2.1. Valore pubblico.....	11
2.1.1 Strategia per la creazione di valore e <i>stakeholder</i> .....	12
2.1.2 Strumenti di misurazione del valore creato .....	14
2.1.3 L'albero della <i>performance</i> e gli obiettivi strategici di Ateneo .....	15
2.1.3.1 Didattica .....	18
2.1.3.2 Ricerca.....	18
2.1.3.3 Terza Missione .....	19
2.1.3.4 Servizi strumentali alle funzioni istituzionali .....	20
2.1.4 Obiettivi finalizzati a garantire inclusione e piena accessibilità fisica e digitale .....	21
2.1.5 Obiettivi finalizzati a garantire equità e pari opportunità .....	21
2.1.6 Procedure da semplificare e reingegnerizzare .....	22
2.2. <i>Performance</i> .....	22
2.2.1 Analisi del contesto .....	22
2.2.1.1 Analisi del contesto esterno .....	22
2.2.1.2 Analisi del contesto interno .....	25
2.2.2. Il ciclo della <i>performance</i> .....	31
2.2.3. La prospettiva generale: il sistema integrato di Assicurazione della Qualità .....	32
2.2.4. Gli obiettivi operativi di Ateneo.....	34
2.2.5. La <i>performance</i> organizzativa e individuale: assegnazione degli obiettivi e Sistema di Misurazione e Valutazione .....	39
2.2.6. Integrazione tra ciclo della <i>performance</i> e ciclo del bilancio .....	40
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza.....	50
2.3.1. Prevenzione della corruzione .....	50
2.3.1.1. Definizione e quadro normativo .....	50
2.3.1.2. Obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza .....	51
2.3.1.3. I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza .....	52
2.3.1.4. Le modalità di predisposizione e comunicazione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" .....	56
2.3.1.5. La gestione del rischio corruzione.....	57
2.3.1.5.1. Il processo di gestione del rischio corruzione .....	57
2.3.1.5.2. Analisi del contesto .....	58
2.3.1.5.3. La mappatura dei processi.....	60
2.3.1.5.4. La valutazione del rischio .....	61
2.3.1.6. Il trattamento del rischio .....	65
2.3.1.6.1. Le misure generali di prevenzione .....	66
2.3.1.6.2. Le misure specifiche .....	74
2.3.2. Trasparenza .....	80
2.3.2.1. Contesto normativo di riferimento .....	80
2.3.2.2. Sezione "Amministrazione Trasparente" .....	81
2.3.2.3. Obiettivi strategici in materia di trasparenza posti dagli Organi di vertice negli atti di indirizzo e collegamenti con il Piano della Performance .....	82
2.3.2.4. I soggetti coinvolti.....	82
2.3.2.5. Misure organizzative per la pubblicazione dei dati e documenti e relativo monitoraggio .....	83
2.3.2.6. Nuovi canali di comunicazione .....	83

2.3.2.7.	Formazione .....	83
2.3.2.8.	Il Bilancio Integrato .....	84
2.3.2.9.	Responsabili della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati.....	84
2.3.2.10.	Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e tempestività dei flussi informativi .....	84
2.3.2.11.	Iniziative e strumenti di comunicazione per la diffusione dei contenuti del programma e dei dati pubblicati .....	85
2.3.2.12.	Dati ulteriori .....	86
SEZIONE 3.	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	87
3.1.	Struttura organizzativa.....	87
3.1.1.	L'organigramma .....	87
3.1.2.	Il personale .....	89
3.1.3.	Livelli di responsabilità organizzativa .....	90
3.1.3.1.	Personale Dirigente .....	90
3.1.3.2.	Personale di Categoria EP .....	90
3.1.3.3.	Personale di Cat. C e D .....	90
3.2.	Organizzazione del lavoro agile .....	91
3.3.	Piano triennale del fabbisogno di personale tecnico-amministrativo 2023-2025 .....	92
3.3.1	Presentazione del Piano.....	92
3.3.2.	Il Sistema di programmazione e reclutamento nelle Università .....	92
3.3.3	Personale Dirigente e Tecnico-Amministrativo .....	93
3.3.3.1.	Contesto normativo .....	93
3.3.3.2.	Dotazione di personale dirigente e tecnico-amministrativo attuale .....	93
3.3.4.	Cessazioni del triennio di personale dirigente e T.A. ....	98
3.3.5.	Facoltà assunzionali nel triennio 2023-2025.....	99
3.3.6.	Analisi del fabbisogno e obiettivi del reclutamento.....	99
3.3.7	L'individuazione delle competenze professionali .....	100
3.3.8.	Programmazione triennale del fabbisogno di personale T.A. ....	101
3.3.9.	Formazione .....	101
SEZIONE 4.	MONITORAGGIO.....	103

## Allegati

Allegato 1	Obiettivi strategici e operativi di Ateneo
Allegato 2	Obiettivi individuali e organizzativi dell'Amministrazione Centrale
Allegato 3	Obiettivi individuali e organizzativi dei Dipartimenti e del Centro Integrato di Ateneo
Allegato 4	Processi ad alto e medio rischio
Allegato 5	Mappatura degli obblighi di pubblicazione

## INDICE DELLE FIGURE, DEI GRAFICI E DELLE TABELLE

Figura 1 - Il modello del valore.....	12
Figura 2 - L'albero della performance: dal mandato alle aree strategiche .....	15
Figura 3 - Dalle aree strategiche agli obiettivi strategici di Ateneo .....	16
Figura 4 - Ciclo della performance.....	31
Figura 5 - Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi - Area Didattica.....	35
Figura 6 - Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi - Area Ricerca .....	36
Figura 7 - Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi - Area Terza Missione .....	37
Figura 8 - Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi - Area Servizi Strumentali alle funzioni istituzionali .....	38
Figura 9 - Il processo di gestione del rischio corruzione .....	57
Figura 10 - Organigramma.....	88
Grafico 1 - Andamento spese di personale e totale entrate (D. Lgs. 49/2012) - dati in Euro.....	8
Grafico 2 - Rapporto % tra spese di personale a carico del bilancio di Ateneo ed entrate da FFO, tasse studentesche e contributi universitari (D.Lgs. 49/2012) .....	9
Tabella 1 - Corsi di studio offerta formativa 2022/2023.....	5
Tabella 2 - Corsi di dottorato offerta formativa 2022/2023 .....	6
Tabella 3 - Corsi master offerta formativa 2022/2023.....	7
Tabella 4 - Iscritti perfezionati a.a. 2021/2022.....	7
Tabella 5 - Analisi SWOT .....	30
Tabella 6 - Ripartizione risorse per aree strategiche - Budget economico .....	40
Tabella 7 - Ripartizione risorse per aree strategiche - Budget investimenti .....	41
Tabella 8 - Collegamento risorse a obiettivi strategici, obiettivi operativi e centri di costo- Budget economico .....	42
Tabella 9 - Collegamento a obiettivi strategici, obiettivi operativi e centri di responsabilità - Budget economico .....	44
Tabella 10 - Collegamento a obiettivi strategici, obiettivi operativi e centri di costo- Budget investimenti.....	46
Tabella 11 - Collegamento a obiettivi strategici, obiettivi operativi e centri di responsabilità- Budget investimenti.....	48
Tabella 12 - Obiettivi strategici e gli obiettivi operativi di Ateneo collegati alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza - PIAO 2023-2025 .....	52
Tabella 13 - Processi esaminati per la valutazione del rischio .....	64
Tabella 14 - Iniziative per la diffusione dei contenuti del programma e dei dati pubblicati .....	85
Tabella 15 - Ripartizione personale in servizio al 31.12.2022 per ruolo .....	89
Tabella 16 - Analisi caratteri qualitativi/quantitativi Personale dirigente e tecnico-amministrativo.....	89
Tabella 17 - Analisi Benessere organizzativo .....	89
Tabella 18 - Analisi di genere (personale in servizio) .....	90
Tabella 19 - Consistenza numerica e in termini di punti organico del Personale Dirigente e TA in ruolo al 31.12.2022 .....	94
Tabella 20 - Personale Dirigente e T.A. triennio 2019-2021 .....	94
Tabella 21 - Consistenza numerica del Personale TA al 31/12/2022, per struttura di afferenza.....	95
Tabella 22 - Consistenza numerica del Personale TA in ruolo al 31.12.2022, per fasce di età .....	96
Tabella 23 - Consistenza numerica del Personale TA in ruolo al 31.12.2022, per titolo di studio .....	97
Tabella 24 - Cessazioni 2023-2025 per categoria .....	98
Tabella 25 - Totali cessazioni triennio in termini di punti organico 2023-2025.....	98
Tabella 26 - Programmazione triennale del fabbisogno di personale T.A. - triennio 2023-2025 .....	101

## Premessa

L'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto che le Pubbliche Amministrazioni adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il Piano ha l'obiettivo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e 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. Il documento, infatti, assorbe, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. Il quadro normativo è stato completato con l'approvazione dei provvedimenti attuativi previsti dai commi 5 e 6 del citato articolo 6. In particolare, con il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 (GU Serie Generale n.151 del 30-06-2022) sono stati individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. Il decreto 30 giugno 2022, n. 132 (GU Serie Generale n.209 del 07-09-2022) ha definito il contenuto del Piano.

In via preliminare, va evidenziato che il presente Piano si colloca in una fase storica particolare, connotata da incisivi cambiamenti legati agli impegni correlati al Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) nonché al tentativo di reagire proattivamente alle criticità derivanti dalla pandemia e dagli eventi bellici in corso. Un periodo, per il Sistema universitario, caratterizzato da ingenti flussi di risorse, anche se vincolate a precisi obiettivi di ricerca, di sviluppo edilizio o altre specifiche finalità.

In questo contesto, profondamente mutato rispetto al passato, il legislatore ha introdotto deroghe alla legislazione ordinaria al fine di snellire le procedure per la realizzazione di urgenti interventi infrastrutturali.

Come osservato correttamente dall'ANAC nel PNA 2022, la semplificazione delle procedure, soprattutto quelle legate agli appalti pubblici *'richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative'*.

Con l'introduzione del PIAO l'obiettivo principale del legislatore è, infatti, quello di ottimizzare le risorse delle P.A. (umane, finanziarie e strumentali) per perseguire gli obiettivi posti con il PNRR, in una prospettiva di razionalizzazione e semplificazione mantenendo ferma la 'qualità' dell'azione amministrativa e dei servizi erogati all'utenza. Occorrono, al riguardo, poche e chiare misure di prevenzione, ben programmate, attuate e verificate nei risultati per assicurare l'effettività dei presidi anticorruzione limitando al massimo gli oneri per l'Amministrazione.

Tutto questo concorre alla creazione di valore pubblico. Questo concetto va inteso in un'accezione ampia che ricomprende il miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento e a cui concorre anche la prevenzione della corruzione. Quest'ultima rappresenta, in definitiva, una dimensione del valore pubblico poiché assicura la realizzazione della missione istituzionale dell'Ente, prevenendo fenomeni di cattiva amministrazione, perseguendo obiettivi di imparzialità e trasparenza, orientando correttamente, mediante gli opportuni controlli, l'azione amministrativa.

\*\*\*\*

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce: a) gli obiettivi programmatici e strategici della; b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi; c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne; d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione; e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno; f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale; g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il PIAO 2023-2025 è stato redatto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, dal D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, dalle "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della *performance* delle università statali italiane" approvate dall'ANVUR con delibera n. 103 del 20 luglio 2015, dalle "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della *performance* e del bilancio delle Università statali italiane", approvate dall'ANVUR con delibera del 23 gennaio 2019, nonché dal "Piano Nazionale Anticorruzione 2022". Nella redazione del Piano si è, altresì, tenuto conto dell'esperienza acquisita nella predisposizione dei Piani degli anni precedenti e quindi, per quanto compatibili e applicabili all'ordinamento universitario, delle indicazioni della CIVIT (oggi ANAC) contenute nelle delibere n. 112/2010, n. 1/2012, n. 6/2013 e n. 1208/2017.

Le Linee Guida dell'ANVUR sopra richiamate hanno fornito indicazioni operative per la gestione e la valutazione delle attività amministrative secondo i principi di semplificazione e di integrazione, nel rispetto dell'autonomia garantita alle Università dall'art. 33 della Costituzione e della specificità del Sistema universitario, tenuto anche conto delle modifiche intervenute con il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74. L'Università, infatti, affianca alle funzioni istituzionali quali didattica, ricerca e Terza Missione, funzioni strumentali alle medesime, svolte dal personale dirigente e tecnico-amministrativo. Questa specificità degli Atenei ha motivato la scelta del legislatore di assegnare all'ANVUR le funzioni di valutazione delle attività delle Università, comprese quelle correlate al ciclo della *performance*. Sul piano metodologico, si conferma l'impostazione adottata nei Piani precedenti, ovvero quella di considerare l'Università nel suo complesso, non limitando l'attenzione alle sole funzioni e ambiti di azione del personale dirigente e tecnico-amministrativo, diretto destinatario del D. Lgs. 150/2009, ma anche includendo le aree della Ricerca, della Didattica e della Terza Missione, funzioni proprie del corpo docente, e sulle quali sono già in essere paralleli sistemi di misurazione e valutazione a livello nazionale (il Sistema AVA sull'accreditamento delle sedi e dei corsi di studio nonché la VQR).

L'arco temporale di riferimento è il triennio e coincide con quello dei documenti di programmazione economico-finanziaria. In particolare, dopo una presentazione dell'Ateneo e del contesto in cui opera, il Piano individua gli obiettivi strategici e operativi dell'Università, gli obiettivi individuali e organizzativi del personale che opera nell'Amministrazione centrale e negli altri centri di spesa, il tutto in una logica di integrazione con la programmazione economico-finanziaria e la programmazione del personale, le misure per la prevenzione della corruzione, il miglioramento della trasparenza delle attività istituzionali, la semplificazione e digitalizzazione delle procedure, la piena accessibilità dell'amministrazione e la parità di genere.

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

L'Università degli Studi della Tuscia è stata istituita con la Legge 3 aprile 1979, n. 122. Lo Statuto, emanato nel 1996 ai sensi della Legge 9 maggio 1989, n. 168 con Decreto Rettorale n. 8729 del 29.07.19967 e successive modificazioni, individua il mandato istituzionale dell'Università degli Studi della Tuscia. La *mission* dell'Ateneo è sintetizzata dalle parole di S. Bernardo che costituiscono il suo motto ispiratore: *"Sunt qui scire volunt ut aedificent ... et charitas est"*. Le attività dell'Università degli Studi della Tuscia, dunque, sono finalizzate alla valorizzazione della didattica, della ricerca e della terza missione, alla crescita umana, culturale, professionale ed economica della collettività. Oggi l'Università degli Studi della Tuscia presenta un'offerta formativa completa relativa alle aree agrarie e forestali, biologiche e ambientali, del paesaggio, delle scienze e delle tecniche per il restauro e la conservazione dei beni culturali, alle aree economiche, linguistiche, delle scienze giuridiche e della comunicazione, dello sport e della nutrizione, oltre alle scienze ingegneristiche, cui risultano strettamente correlate le attività di ricerca delle strutture dipartimentali e di supporto dei numerosi laboratori e strutture di ricerca e di servizio.

### 1.1. Organi di Ateneo

Gli **Organi di Ateneo** presenti nello Statuto riflettono quanto previsto dalla Legge 30 dicembre 2010, n. 240:

- Rettore
- Senato Accademico
- Consiglio di Amministrazione
- Collegio dei Revisori dei Conti
- Nucleo di Valutazione
- Consulta degli Studenti

a cui si aggiunge la Commissione Ricerca Scientifica di Ateneo, che svolge compiti istruttori, propositivi e consultivi per gli Organi di governo dell'Ateneo su tutte le questioni riguardanti l'attività scientifica di Ateneo ai sensi all'art. 15 dello Statuto.

### 1.2. Strutture didattiche, di ricerca e di servizio

Le funzioni didattiche e di ricerca sono svolte dai 6 **Dipartimenti** e dal **Centro Integrato di Ateneo** (CIA), che operano dal punto di vista organizzativo gestionale come Centri di responsabilità. I Dipartimenti sono i seguenti:

- DAFNE (Dipartimento di Scienze agrarie e forestali);
- DEB (Dipartimento di Scienze ecologiche e biologiche);
- DEIM (Dipartimento di Economia, Ingegneria, Società e Impresa);
- DIBAF (Dipartimento per l'Innovazione nei Sistemi biologici, agroalimentari e forestali);
- DISTU (Dipartimento di Studi linguistico-letterari, storico-filosofici e giuridici);
- DISUCOM (Dipartimento di Scienze umanistiche, della Comunicazione e del Turismo).

Il CIA, istituito con D.R. n. 72/21 del 4 febbraio 2021, è stato realizzato in un'ottica di snellimento dell'attività amministrativa e dell'apparato burocratico, come struttura unitaria di servizio dell'apparato organizzativo dell'Ateneo, all'interno della quale far confluire la gestione dei preesistenti centri di servizio e di ricerca. Esso è articolato al suo interno in Sezioni distinte per finalità e dotato di autonomia

amministrativo-contabile al fine di coordinare e razionalizzare la gestione amministrativa e contabile dei fondi di pertinenza delle Sezioni a esso afferenti:

- Azienda Agraria Didattico-Sperimentale "Nello Lupori"
- Centro Grandi Attrezzature (CGA)
- Centro Studi Alpino (CSALP)
- Centro di Ateneo per le Biblioteche (CAB) del Sistema Bibliotecario d'Ateneo (SBA)
- Sistema Museale di Ateneo (SMA)
- Centro Interuniversitario per l'Innovazione Tecnologica e lo Sviluppo del Territorio (CINTEST)
- Centro Interdipartimentale di Ricerca e Diffusione delle Energie Rinnovabili (CIRDER)
- Laboratorio per lo svolgimento delle attività correlate al marketing, alla comunicazione e alla promozione dell'Ateneo (LABCOM)
- Laboratorio per la Formazione Insegnanti (LABFORM).

Nello svolgimento delle funzioni istituzionali l'Ateneo si avvale di numerose forme di sinergia con le organizzazioni rappresentative del mondo delle imprese, con gli enti territoriali nonché con gli altri enti pubblici e privati che sostengono in vario modo le attività dell'Università. In particolare, per quanto riguarda l'offerta formativa, in fase di programmazione dell'istituzione dei corsi, è prevista la consultazione delle Organizzazioni del mondo della produzione, dei servizi e delle professioni, con particolare riferimento alla valutazione dei fabbisogni formativi e degli sbocchi occupazionali. La sinergia con le imprese si realizza anche sul fronte del *placement*, mediante l'attivazione di tirocini curriculari e *post lauream*, *project work* e *stage* e tutte quelle iniziative volte a favorire l'inserimento dei laureati nel mondo del lavoro. Le imprese sostengono, altresì, le attività di ricerca e di trasferimento tecnologico mediante la stipula di convenzioni, partecipazione a *spin-off* e varie altre forme di collaborazione.

### 1.3. L'Amministrazione

Le attività inerenti al funzionamento dell'organizzazione (area amministrativa, finanziaria e tecnica) sono svolte:

- dall'**Amministrazione Centrale**, articolata in tre centri di spesa coincidenti con le tre Divisioni, a cui sono preposti i rispettivi Dirigenti, secondo quanto previsto dal Regolamento di Ateneo per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità (RAFC). Queste sono ripartite al proprio interno in Servizi e Uffici per settore di competenza. Le Divisioni sono collegate gerarchicamente e funzionalmente con la Direzione Generale. Il Rettore e il Direttore Generale si avvalgono di uffici in Staff.
- dalle strutture amministrative e tecniche dei **Dipartimenti** e del **Centro Integrato di Ateneo**, cui sono preposti i Direttori di Dipartimento, il Presidente del CIA e i Direttori Tecnico-scientifici delle specifiche Sezioni.

Per approfondimenti sull'articolazione della struttura organizzativa si rimanda alla Sezione 3 del presente Piano.

## 1.4. Offerta formativa e studenti

L'Offerta formativa dell'Ateneo per l'a.a. 2022/2023 è costituita da: 21 corsi di laurea, tra i quali due a indirizzo professionalizzante, 19 corsi di laurea magistrale, 2 corsi di laurea magistrale a ciclo unico, 8 corsi di dottorato di ricerca, 2 corsi master di I livello e 2 corsi master di II livello.

Tabella 1 - Corsi di studio offerta formativa 2022/2023

DIPARTIMENTO	CORSI DI STUDIO	CLASSE
DEIM Dipartimento di Economia, Ingegneria, Società e Impresa	<i>Design per l'industria sostenibile e il territorio (a programmazione locale)</i>	L-4
	Ingegneria industriale (a programmazione locale)	L-9
	Economia aziendale (con sedi didattiche a Viterbo e Civitavecchia)	L-18
	Sport, benessere e attività motoria in ambiente naturale (a programmazione locale, interateneo con l'Università degli Studi di Roma Foro Italico)	L-22
	Scienze politiche e delle relazioni internazionali	L-36
	<i>Mechanical Engineering</i> (corso internazionale in lingua inglese e interdipartimentale: DAFNE, DEB e DIBAF)	LM-33
	<i>Circular Economy (corso internazionale in lingua inglese)</i>	LM-76
	<i>Marketing e qualità</i>	LM-77
	Amministrazione, finanza e controllo	LM-77
DIBAF Dipartimento per la Innovazione nei sistemi biologici, agroalimentari e forestali	Biotechnologie	L-2
	Progettazione del paesaggio e del territorio (interateneo con la Facoltà di Architettura dell'Università "La Sapienza" di Roma)	L-21
	Scienze forestali e ambientali	L-25
	Tecnologie alimentari ed enologiche	L-26
	Conservazione e restauro dei beni culturali (abilitante ai sensi del D.Lgs. n. 42/2004, a programmazione locale)	LMR/02
	Biotechnologie industriali per la salute e il benessere (corso interdipartimentale con DEB)	LM-8
	Scienze forestali e ambientali (corso internazionale in lingua inglese)	LM-73
DISTU Dipartimento di Studi linguistico- letterari, storico- filosofici e giuridici	Lingue e culture moderne	L-11
	Giurisprudenza	LMG/01
	Lingue e culture per la comunicazione internazionale	LM-37
	Scienze della politica, della sicurezza internazionale e della comunicazione pubblica (corso interdipartimentale con DEIM)	LM-62
	<i>Security and human rights (corso internazionale in lingua inglese)</i>	LM-90
	Archeologia e Storia dell'arte. Tutela e valorizzazione	LM-2 & LM-89
DEB Dipartimento di Scienze ecologiche e biologiche	Scienze biologiche	L-13
	Scienze biologiche ambientali (con sede didattica a Civitavecchia)	L-13
	Scienze naturali e ambientali	L-32
	Biologia sperimentale e bioinformatica	LM-6
	Biologia ed ecologia marina (con sede didattica a Civitavecchia)	LM-6
	Scienze dell'alimentazione e della nutrizione umana (corso interdipartimentale con DIBAF)	LM-61

DAFNE Dipartimento di Scienze Agrarie e forestali	Scienze agrarie e ambientali	L-25
	Gestione sostenibile delle foreste e del verde urbano	L-25
	Scienze della montagna ( <i>con sede didattica a Rieti</i> )	L-25
	Produzione sementiera e vivaismo, a programmazione locale ( <i>corso a orientamento professionale</i> )	L-P01
	Tecnologie per la gestione sostenibile dei sistemi zootecnici, a programmazione locale ( <i>corso a orientamento professionale</i> )	L-P01
	Biotecnologie per la sicurezza e la qualità agro-alimentare	LM-7
	Gestione digitale dell'agricoltura e del territorio montano ( <i>sede didattica a Rieti</i> )	LM-69 & 73
	Scienze agrarie e ambientali	LM-69
	Conservazione e restauro dell'ambiente e delle foreste	LM-73
DISUCOM Dipartimento di Scienze umanistiche, della comunicazione e del turismo	Scienze dei beni culturali	L-1
	Scienze umanistiche	L-10
	Comunicazione, tecnologie e culture digitali	L-20
	Informazione digitale	LM-91
	Filologia moderna	LM-14

Fonte: Ufficio Offerta Formativa

Tabella 2 - Corsi di dottorato offerta formativa 2022/2023

DIPARTIMENTO	CORSI DI DOTTORATO DI RICERCA
DEIM Dipartimento di Economia, Ingegneria, Società e Impresa	Economia, <i>management</i> e metodi quantitativi <i>Engineering for energy and environment</i> <i>Società in mutamento: politiche, diritti e sicurezza</i>
DIBAF Dipartimento per la Innovazione nei sistemi biologici, agroalimentari e forestali	Scienze, tecnologie e biotecnologie per la sostenibilità
DISTU Dipartimento di Studi linguistico-letterari, storico-filosofici e giuridici	Diritto dei mercati europei e globali. Crisi, diritti, regolazione Scienze storiche e dei beni culturali
DEB Dipartimento di Scienze ecologiche e biologiche	Ecologia e gestione sostenibile delle risorse ambientali
DAFNE Dipartimento di Scienze Agrarie e forestali	Scienze delle produzioni vegetali e animali

Fonte: Ufficio Offerta Formativa

Tabella 3 - Corsi master offerta formativa 2022/2023

DIPARTIMENTO	CORSI MASTER
DEIM Dipartimento di Economia, Ingegneria, Società e Impresa	Master I livello in <i>"Transport Security, Safety and Cyberprotection"</i> (Sede amministrativa Università degli Studi della Tuscia)  Master di II livello in <i>"Artificial Intelligence for Business and Security"</i> (MAIBS) (Sede amministrativa Università degli Studi della Tuscia)
DEB Dipartimento di Scienze ecologiche e biologiche	Master di II livello in <i>"Nutrizione applicata, sicurezza e qualità degli alimenti"</i> (Master Interateneo con l'Università Campus Biomedico di Roma, che ne è sede amministrativa, Università di Roma Tor Vergata e Università di Roma Tre)
DAFNE Dipartimento di Scienze Agrarie e forestali	Master di I livello in <i>"Governance delle zone montane italiane - area appenninica"</i> (Sede amministrativa Università degli Studi della Tuscia)

Fonte: CIA - Sezione Labform

Inoltre, l'Università degli Studi della Tuscia nell'a.a. 2022/2023 partecipa come sede consorziata ai corsi di laurea in *"Scienze, culture e politiche gastronomiche per il benessere"* (Classe L-GASTR), di laurea magistrale internazionale in lingua inglese in *"Economics and communication for management and innovation"* (classe LM-77), di laurea magistrale in *"Architettura del paesaggio"* (classe LM-3) e in *"Management per le scienze gastronomiche per il benessere"* (classe LM-GASTR), con sede amministrativa presso Sapienza Università di Roma.

Il corso di Laurea magistrale interateneo in *"Scienze e tecnologie alimentari"* (classe LM-70), afferente al Dipartimento DIBAF, è attivato con alternanza annuale della sede amministrativa con il predetto Ateneo romano. Nell'a.a. 2022/2023 la sede amministrativa è presso Sapienza Università di Roma. Nello stesso anno accademico l'Ateneo partecipa, come sede associata, al corso di Dottorato di Ricerca Nazionale in *"Intelligenza artificiale"*, con sede amministrativa presso l'Università Campus Bio-Medico di Roma.

Per l'anno accademico 2021/2022 si è registrato un numero totale di **studenti iscritti** pari a 7941. La tabella seguente riporta il numero degli iscritti ai corsi di ciascun Dipartimento.

Tabella 4 - Iscritti perfezionati a.a. 2021/2022

DIPARTIMENTO	ISCRITTI
DAFNE	1050
DEB	1068
DEIM	2508
DIBAF	1103
DISTU	1314
DISUCOM	898
<b>Totale complessivo</b>	<b>7941</b>

Fonte: Ufficio sviluppo, integrazione e conduzione software - Iscritti perfezionati al 25.01.2023

## 1.5. Personale

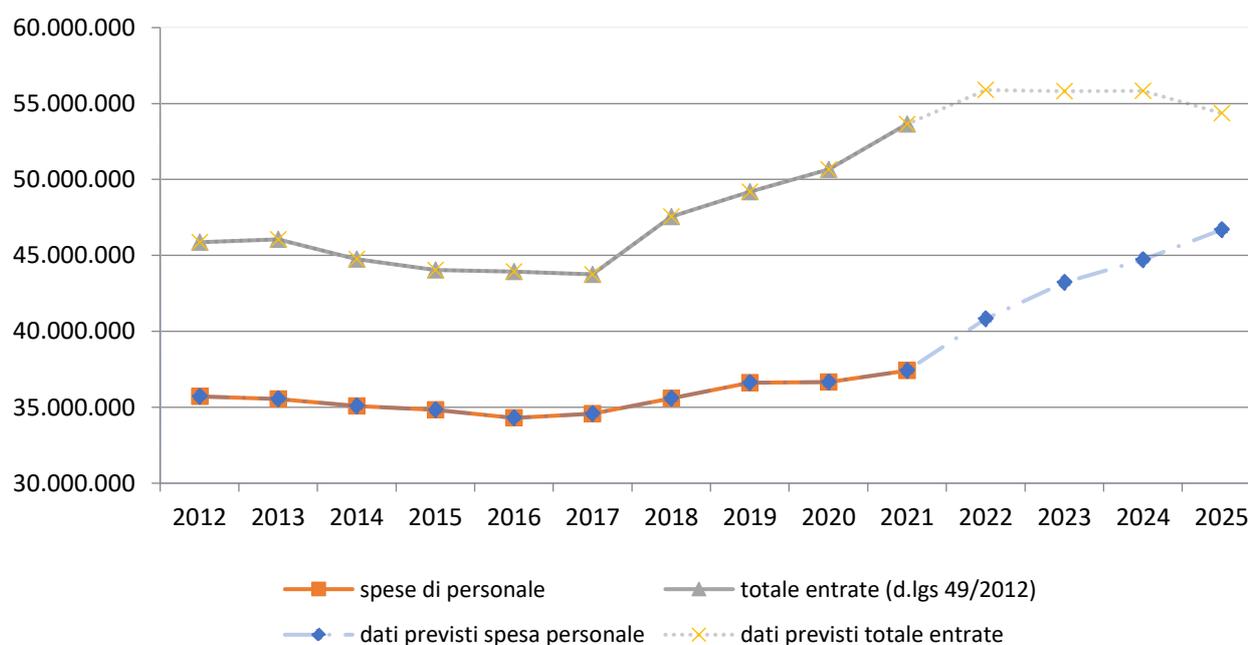
Il **personale** docente in servizio al 31.12.2022 è di 357 unità. Il personale dirigente e tecnico-amministrativo in servizio al 31.12.2022 è di 288 unità. È escluso dal totale il personale in aspettativa e in comando (sia in entrata che in uscita); è incluso il personale a tempo determinato in servizio.

Per approfondimenti si rimanda alla sezione 3 del presente Piano.

## 1.6. La finanza e la contabilità economico-patrimoniale

Si analizzano due indicatori della gestione: a) il rapporto tra spese di personale ed entrate complessive di Ateneo non vincolate, previsto dal Decreto Legislativo 49/2012; b) la situazione economica rilevabile dal bilancio di Ateneo negli ultimi tre anni. Viene, inoltre, commentato brevemente anche il dato delle riserve di patrimonio netto dell'Ateneo, in considerazione della consistente attività di investimento deliberata dagli Organi nel triennio 2023-2025 (oltre 30 milioni di euro, di cui circa 11 finanziati con risorse patrimoniali proprie). Per quanto riguarda il rapporto tra spese di personale e totale entrate non vincolate è utile visionare i grafici che seguono. Le due rappresentazioni coprono il periodo 2012-2025 (fino al 2021 si tratta di dati consuntivati, per il 2022 si tratta di una stima fornita dagli Uffici, per i restanti anni derivano dai dati inseriti nel bilancio triennale 2023-2025). Le entrate comprendono il FFO, le tasse da parte degli studenti e gli altri proventi per la didattica. Dal *Grafico 1* risulta evidente un aumento significativo del totale entrate negli anni 2018-2022, dovuto al finanziamento ministeriale di Progetti di eccellenza in tre Dipartimenti, a buone *performance* dell'Ateneo nell'ambito della didattica e della ricerca nonché all'incremento delle assegnazioni per Piani straordinari di assunzione. I costi di personale sono rimasti sostanzialmente stabili fino al 2020, con un andamento differenziato tra personale docente, in crescita, e dirigente e tecnico-amministrativo, il cui dato ha registrato, in particolare nel 2020, una consistente riduzione. I valori consuntivati nel 2021 hanno evidenziato una ripresa della crescita su base aggregata, riconducibile anche in questo caso alla componente dei docenti.

*Grafico 1 - Andamento spese di personale e totale entrate (D. Lgs. 49/2012) - dati in Euro*



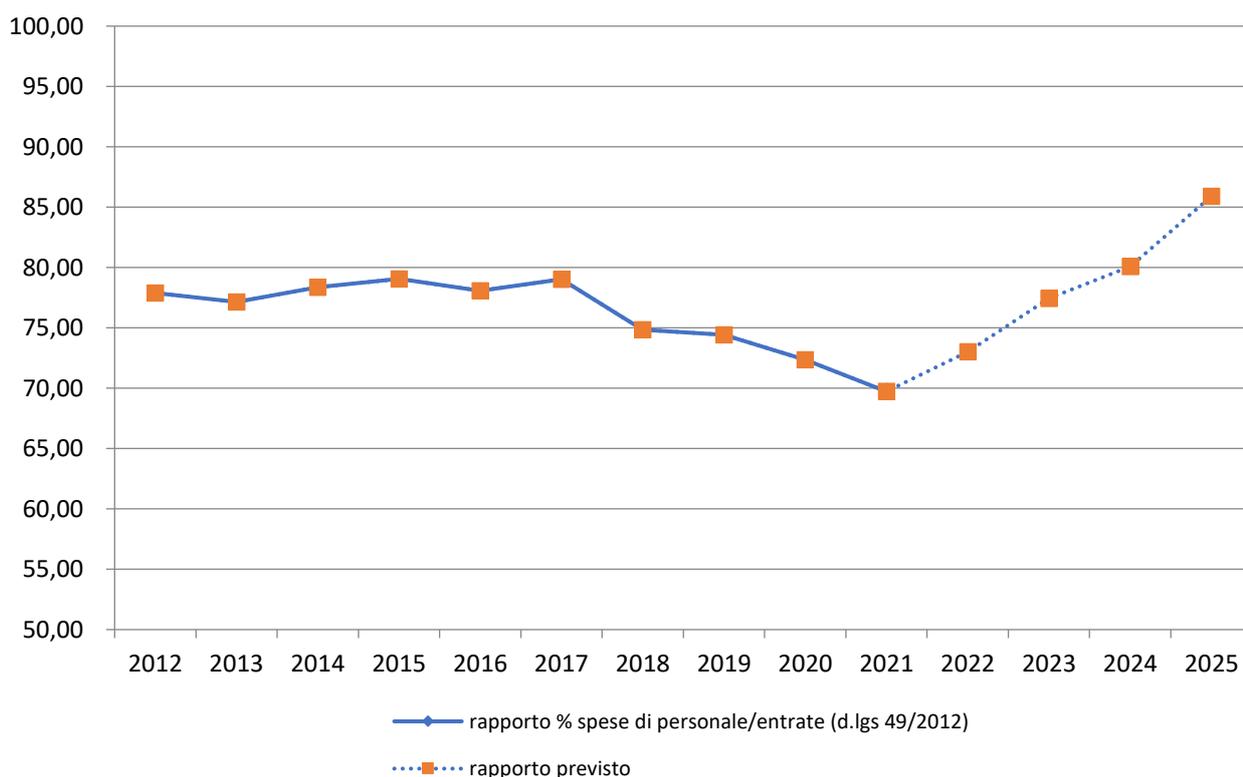
Fonte: PROPER (2012-2021) – Stime Ufficio Performance (2022) e bilancio previsione (2023-2025)

La previsione elaborata per gli anni 2022-2025 evidenzia andamenti delle due curve che tendono a convergere, con una decisa accelerazione della spesa prevista per il personale e una stimata diminuzione delle entrate (mantenendo costante FFO) dovuta alla diminuzione del numero di Dipartimenti di eccellenza (1 progetto di eccellenza contro i 3 della precedente tornata).

Fermo restando che nella previsione delle entrate è stata applicata una logica prudentiale, in particolare sulla voce riferita alle entrate da FFO, si evidenzia la notevole crescita dei costi di personale come un fattore di criticità da monitorare, visto anche il contestuale rischio derivante dall'innalzamento dei tassi di inflazione, che incide negli adeguamenti stipendiali del personale docente nonché nell'acquisto di beni e servizi.

Ciò premesso, sarà indispensabile avere nei prossimi anni una adeguata crescita delle entrate non vincolate, sia nel Fondo di finanziamento ordinario (esclusi eventuali ulteriori piani straordinari e/o finanziamenti comunque limitati nel tempo), sia un incremento della domanda di formazione presso il nostro Ateneo, con conseguente aumento del gettito da contribuzione studentesca. Il *Grafico 2* evidenzia la decrescita fino all'esercizio 2021 della percentuale di spese di personale sulle entrate (indicatore ex D. Lgs. 49/2012), con un valore finale all'incirca del 69%.

*Grafico 2 - Rapporto % tra spese di personale a carico del bilancio di Ateneo ed entrate da FFO, tasse studentesche e contributi universitari (D.Lgs. 49/2012)*



Fonte: PROPER (2012-2021) – Stime Ufficio Performance (2022) e bilancio previsione (2023-2025)

Dal 2022 si prevede una inversione di tendenza, con un ritorno all'aumento che, secondo le previsioni del bilancio triennale 2023-2025, proseguirà anche per gli anni successivi, in assenza di incremento contestuale delle entrate. I valori di questa stima inducono a una massima prudenza sul fronte del reclutamento che, in questa fase critica, è stato pianificato solo a gravare sui Piani straordinari, interamente finanziati dal MUR, senza utilizzo dei punti organico da *Turn over*.

La valutazione dell'equilibrio economico dell'Ateneo mostra negli ultimi tre esercizi consuntivati (2019-2021) un buon equilibrio gestionale, con utili anche consistenti. Lo scenario futuro di medio termine delineato potrebbe incidere negativamente, riducendo i margini della gestione e quindi il risultato economico, con un riflesso anche sulla dinamica delle riserve patrimoniali libere dell'Ateneo. Queste ultime, tra l'altro, si sono significativamente assottigliate negli ultimi anni, per delibere di destinazione intervenute e per il finanziamento della notevole attività di investimento intrapresa nel 2022. Una ulteriore quota di utili di esercizi precedenti risulta inoltre impegnata per assicurare la sostenibilità del *budget* economico triennale 2023-2025. Per un quadro completo delle riserve di patrimonio netto si rimanda alla Nota integrativa del bilancio triennale 2023-2025. Anche su questo aspetto ci sarà da riservare una particolare attenzione, per garantire anche in futuro una adeguata solidità patrimoniale.

Non risulta presente alcuna forma di indebitamento finanziario verso il sistema bancario.

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, *PERFORMANCE* E ANTICORRUZIONE

### 2.1. Valore pubblico

L'innovazione e la modernizzazione del settore pubblico sono obiettivi perseguibili a partire dalla valorizzazione delle "buone pratiche" che permettono ai cittadini e alle imprese di avere a disposizione servizi più efficienti, inclusivi e al passo con i tempi. A tale scopo, l'Ateneo mette in atto percorsi sinergici di integrazione dei propri obiettivi strategici con quelli più ampi di creazione di valore pubblico.

Se le aziende produttive hanno come obiettivo la crescita del valore economico, l'Ateneo, in qualità di Pubblica Amministrazione, persegue costantemente la crescita del valore pubblico articolando la propria strategia nelle aree della Didattica, della Ricerca, della Terza Missione e dei servizi strumentali.

Tra le Pubbliche Amministrazioni, infatti, le istituzioni universitarie sono tra quelle che creano valore pubblico a tutto tondo. Gli atenei, con le proprie scelte sull'adeguamento continuo della progettazione didattica, in modo da adeguarsi al contesto locale ma anche universale, incidono in maniera significativa sulla creazione della società futura, dove la conoscenza rappresenta lo strumento fondamentale per lo sviluppo sociale ed economico. In particolare, i risultati della ricerca scientifica, i rapporti con il tessuto produttivo, il *public engagement* sono gli elementi portanti per la crescita della società. In particolare, possono essere delineati alcuni **obiettivi** generali che sono legati espressamente al valore pubblico: 1) promuovere lo sviluppo di tutti i campi del sapere e delle competenze al fine di contribuire alla sfida per il futuro della società; 2) sostenere la trasmissione dei valori sociali per indirizzare lo sviluppo territoriale in una prospettiva universale; 3) favorire in ogni ambito l'applicazione dei principi di equità, sostenibilità, inclusione, rispetto delle diversità; 4) integrare nelle attività obiettivi legati a parole chiave per lo sviluppo della cittadinanza e del territorio quali semplificazione, digitalizzazione, innovazione e creatività. Ciascuno di questi principi troverà applicazione all'interno sia dei singoli obiettivi strategici e operativi che degli specifici obiettivi organizzativi e individuali, perseguiti dall'organizzazione, acquisendo quattro possibili **dimensioni**:

V1. perseguimento della *mission* istituzionale

V2. costruzione e sviluppo di un capitale relazionale con gli *stakeholder*

V3. legittimazione da parte degli organi di controllo interni ed esterni

V4. costruzione e sviluppo della capacità operativa dell'ente

Tutto l'impianto si poggia sulle **risorse** dell'Ateneo che, complessivamente, costituiscono il suo patrimonio strategico.

Con la pubblicazione del Piano Strategico 2022-2024, l'Università degli Studi della Tuscia ha voluto definire gli obiettivi strategici correlati alla propria visione, tenendo conto del contesto di riferimento sia in termini di opportunità che di vincoli. Il Piano Strategico dell'Ateneo ha l'obiettivo di "creare uno spazio d'azione" dove le strutture e le diverse componenti dell'Ateneo riescono a valorizzare le proprie competenze, risorse e progettualità, finalizzandole al perseguimento di obiettivi comuni. A tale Piano viene assegnato, quindi, il compito di disegnare e preordinare il futuro dell'Ateneo delineando il posizionamento e il Valore Pubblico che si intende creare: vengono chiaramente tracciate le linee strategiche che porteranno ad aumentare il benessere reale dei portatori di interesse dell'Ateneo, tenendo in debita considerazione la sostenibilità dell'azione. Il collegamento degli obiettivi assegnati alle varie strutture dell'Ateneo con il Piano Strategico assicura che le azioni previste nel PIAO abbiano tutte come obiettivo il conseguimento degli obiettivi strategici e il miglioramento dei servizi

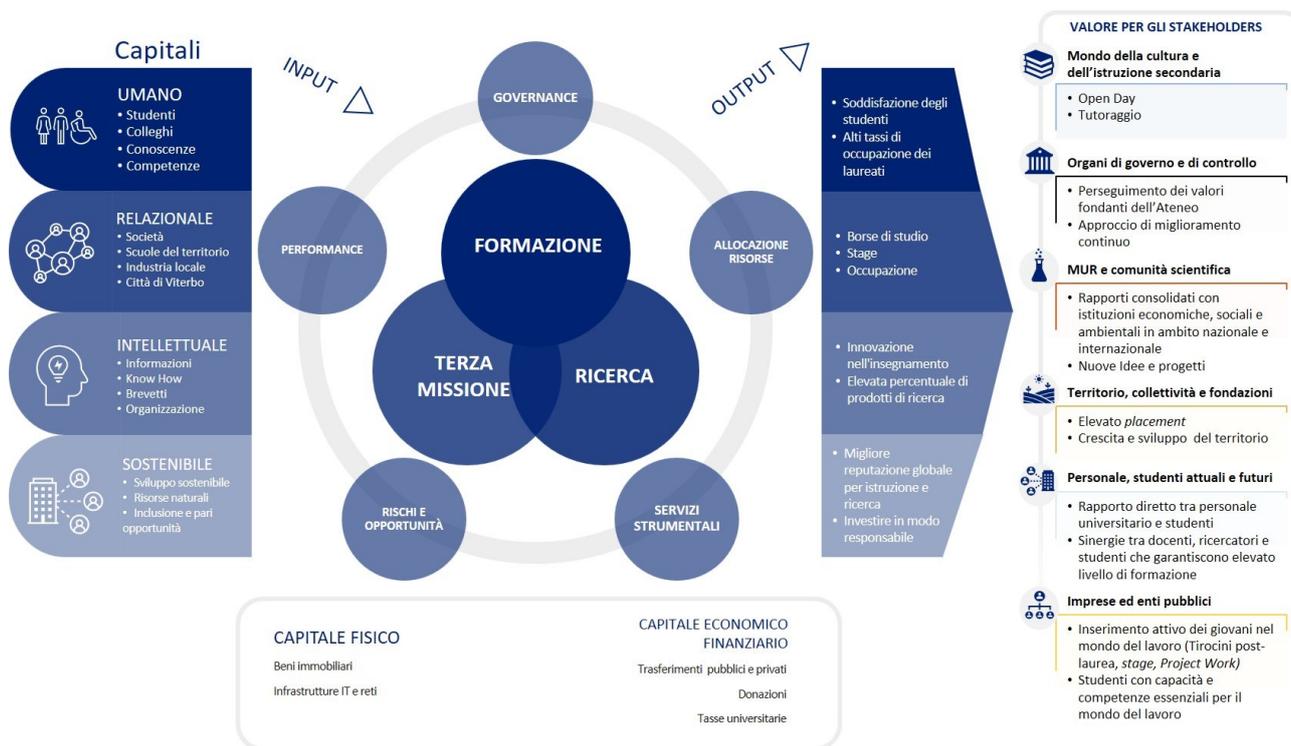
resi agli utenti e agli *stakeholder*, creando un forte collegamento tra le *performance* e la creazione di valore pubblico. Oltre a evidenziare, ove necessario, gli aspetti legati alla crescita culturale e allo sviluppo del territorio, tra gli obiettivi del PIAO trovano inoltre esplicitamente spazio anche quelli legati ad azioni per migliorare l'accessibilità sia fisica che digitale dell'Ateneo, quelli legati alla semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure e quelli inerenti all'equità di genere.

In quanto Università radicata nella Toscana, l'Ateneo fornisce un contributo significativo, sostenibile e socialmente responsabile al territorio. In particolare, vengono fornite agli studenti le conoscenze, le competenze, le abilità e l'esperienza per diventare laureati di successo che contribuiscono allo sviluppo della società. La ricerca si caratterizza per l'alto livello qualitativo e l'ampio spettro di discipline e per il coinvolgimento di ricercatori di livello nazionale e internazionale che forniscono risultati e approfondimenti di sicuro valore. L'Ateneo cerca di valorizzare i risultati di ricerca e il capitale di conoscenza per il trasferimento tecnologico a vantaggio del territorio e della intera collettività.

### 2.1.1 Strategia per la creazione di valore e *stakeholder*

Il modello per descrivere la strategia attuata dall'Ateneo per favorire la generazione di valore sostenibile per i propri *stakeholder* ha al centro le **missioni istituzionali** stesse dell'Università che sono volte a promuovere la formazione, la ricerca e a valorizzarne i suoi risultati.

Figura 1 - Il modello del valore



Fonte: Bilancio Integrato Ateneo 2021

Facendo leva sugli *input* alimentati dai **"capitali"** dell'organizzazione (umano, intellettuale, relazionale e sostenibile) e in concertazione con le attività cruciali dell'Ateneo, rappresentate dalla *governance*, dal ciclo di gestione della *performance*, dall'analisi dei rischi e delle opportunità, dalla gestione dei servizi strumentali e dall'efficiente ed efficace allocazione delle risorse, in un'interazione

dinamica, tali obiettivi strategici fluiscono attraverso tutti gli *output* e generano conseguenze, sottoforma di *outcome* interni ed esterni sulla **creazione di valore per gli stakeholder** dell'Ateneo.

In questo modello di creazione di valore la parte inferiore contiene il capitale economico e finanziario, rappresentato dai proventi generati dall'Università e il capitale fisico formato dalle attrezzature, dagli altri beni mobili, dalle proprietà immobiliari e dall'infrastruttura IT.

Gli *stakeholder* a cui questo modello di creazione di valore fa riferimento sono sia interni sia esterni, per un totale di sette categorie, di seguito descritte; insieme alla descrizione sono riportate sinteticamente le modalità di creazione del valore per ciascuna di loro.

Gli **stakeholder interni** sono:

- il Personale e, cioè, i professori, i ricercatori, i dirigenti, il personale tecnico-amministrativo e i collaboratori a vario titolo dell'Ateneo, portatori di interesse che garantiscono un continuo livello di qualità dell'offerta formativa, della ricerca e dei servizi erogati agli studenti e all'utenza in generale;
- gli Organi di governo e di controllo, che rappresentano il fondamento portante dell'Ateneo e costituiscono il punto di riferimento in termini di indirizzo politico e di controllo dell'intera organizzazione, permettendo di identificare gli organi, i poteri e le rispettive funzioni. Vi fanno parte Rettore, Prorettore, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Collegio dei Revisori dei Conti e Nucleo di Valutazione;
- gli Studenti attuali e futuri, cui è attribuito un peso rilevante nella mappa degli *stakeholder*, poiché, insieme al personale, rappresentano la "nostra gente" all'interno dell'Università. Fondamentale è l'anello di congiunzione tra docenti e studenti, essenziale per guidare questi ultimi nel percorso universitario.

Gli **stakeholder esterni** sono:

- il mondo della cultura e dell'istruzione secondaria: l'istruzione secondaria è il punto di partenza per poter interfacciare gli studenti degli istituti superiori con il mondo universitario. Questo legame viene sempre più rafforzato grazie alle attività di *open day* e di tutoraggio svolto nei singoli istituti e presso il nostro Ateneo. Fanno parte di questa categoria, a esempio i dirigenti scolastici;
- il MUR e la comunità scientifica: l'Ateneo considera la ricerca il momento centrale per elaborare idee, progetti e confrontarsi con le esigenze del presente e del futuro in ambito nazionale e internazionale. Queste attività sono possibili anche grazie a rapporti consolidati nel tempo con varie istituzioni che si occupano di ricerca. Rientrano in queste categorie: responsabile del Laboratorio Sistemi e Tecnologie per la Mobilità Sostenibile Territorio, componenti del Collegio dei Revisori dei Conti, revisori del MEF e docenti universitari presso altri Atenei e Enti di ricerca presenti sul territorio nazionale;
- il territorio, la collettività e le fondazioni: il legame tra Università e territorio si è consolidato nel tempo e continua a rafforzarsi. Nella mappa degli *stakeholder* il territorio rappresenta un portatore di interesse essenziale. Rientrano in questa categoria l'Associazione Universitaria Cooperazione e lo Sviluppo (AUCS), ARCI Comitato provinciale di Viterbo ed esponenti di associazioni a sfondo regionale, quali: Unindustria Viterbo e ANCE. La connessione tra il mondo accademico e questa categoria di *stakeholder* esterni, ha il fine di realizzare dei progetti innovativi permettendo sia la crescita che lo sviluppo del territorio stesso;

- le imprese e gli enti pubblici: le attività di tirocinio post-laurea, *stage* e *project work* sono gli strumenti grazie ai quali l'Ateneo instaura rapporti tra laureandi/laureati e il mondo imprenditoriale nonché con la Pubblica Amministrazione del territorio. Le relazioni tra Ateneo, le imprese e gli enti pubblici permettono di porre l'accento sull'elevato livello di *placement* universitario. L'Università mira a formare studenti con sviluppate capacità e competenze essenziali nel mondo del lavoro.

### 2.1.2 Strumenti di misurazione del valore creato

Partendo dal presupposto che c'è creazione di valore pubblico quando i benefici sociali, economici e intangibili prodotti a favore del territorio sono superiori ai sacrifici sociali, economici e intangibili sopportati dallo stesso, ciascuna azione messa in atto dall'Ateneo è volta a questo scopo e, come si vedrà nella descrizione dettagliata degli obiettivi strategici, il presente Piano evidenzia le modalità di perseguimento e di misurazione dei risultati raggiunti.

È opportuno comunque soffermarsi sull'importante aspetto della misurazione dei benefici apportati dall'Ateneo e del confronto tra questi e i sacrifici sopportati dal territorio. Chiaramente, il fine principale è quello di far sì che tutte le strutture organizzative centrali e dipartimentali riescano a raggiungere le *performance* organizzative in modo eccellente erogando servizi di qualità, grazie a eccellenti contributi individuali da parte dei dirigenti e dei dipendenti, per favorire il perseguimento delle *performance* promesse, in termini di didattica, ricerca, terza missione e servizi strumentali alle funzioni istituzionali.

In generale, per mirare alla creazione di valore pubblico, il nostro Ateneo persegue il miglioramento del benessere dei propri utenti e dei propri *stakeholder* senza dimenticare di curare la propria salute. Il Bilancio Integrato dell'Ateneo costituisce un modello innovativo di *reporting* che integra le convenzionali variabili di comunicazione dei contesti in cui un Ente opera con il fine di comunicare in modo più efficace il valore sostenibile generato per gli *stakeholder*. Tale *report*, redatto secondo gli *Standard* della *Global Reporting Initiative* (GRI), integrati con i principi dell'*UN Global Compact* relativi ai diritti umani e al lavoro, alla tutela dell'ambiente e alla lotta alla corruzione, offre un perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni ottenute di carattere economico, sociale e ambientale che fa riferimento all'Università nel suo complesso. Inoltre, i contenuti relativi ai dati non finanziari sono definiti considerando il principio di materialità a seguito di un'attenta attività di *engagement* degli *stakeholder*.

Oltre a tale importante documento, per la natura della *mission* dell'Ateneo, la misurazione del valore pubblico sarà attuata anche in base al ciclo della *performance* dell'organizzazione, che, valutata sui singoli obiettivi e in base ai relativi indicatori, diviene strumento stesso di misurazione di valore pubblico.

Di seguito sono presentati sinteticamente gli obiettivi strategici di Ateneo (par. 2.1.3), che derivano dal mandato istituzionale, e alcuni degli obiettivi di creazione di valore pubblico, inclusi tra quelli strategici e operativi di ateneo, che è opportuno esplicitare per evidenziarne l'importanza e per comprenderne le dinamiche innovative e centrali per i principi e le dimensioni di valore precedentemente elencati: obiettivi finalizzati a garantire inclusione e piena accessibilità fisica e digitale (par. 2.1.4) e obiettivi volti a garantire equità e pari opportunità (par. 2.1.5).

### 2.1.3 L'albero della *performance* e gli obiettivi strategici di Ateneo

La stretta sinergia tra obiettivi strategici e valore pubblico, riportata ed esplicitata nel modello del valore, permette un monitoraggio e una misurazione precisa della creazione di valore e dell'incremento rispetto alla *baseline*, grazie, in particolare, all'articolazione del sistema di misurazione e valutazione della *performance* e alla sua gestione. Da questo punto di vista, il presente Piano naturalmente esplicita il collegamento tra creazione di valore pubblico e perseguimento e raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi dell'Ateneo, creando un prospetto in cui *performance* organizzativa e finalità di creazione di valore sono intrinsecamente connesse.

Nello specifico, si riporta di seguito l'albero della *performance* che si articola in quattro aree strategiche (Didattica, Ricerca, Terza Missione e Servizi strumentali alle funzioni istituzionali), individuate coerentemente con la *mission* dell'Ateneo.

Figura 2 - L'albero della *performance*: dal mandato alle aree strategiche

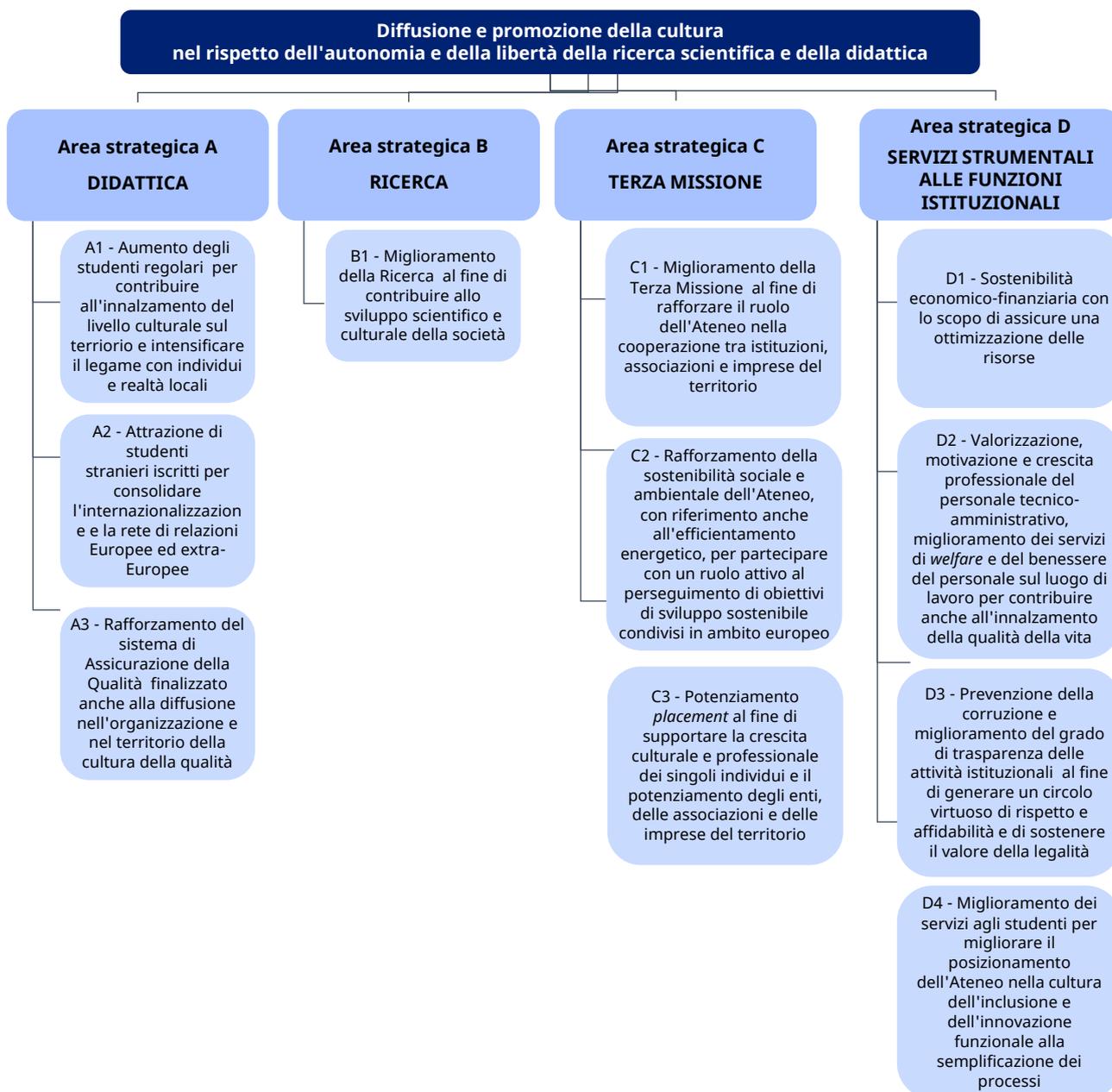


All'interno dell'albero della *performance* per ciascuna **area strategica** sono stati definiti uno o più **obiettivi strategici** che coincidono con gli obiettivi stabiliti nelle Linee Guida generali di Ateneo, funzionali all'avvio del percorso di costruzione del bilancio di previsione e dei *budget* (art. 6 RAFC). Attraverso il Piano Strategico, gli obiettivi strategici sono stati declinati in obiettivi operativi, in coerenza con gli obiettivi previsti dal Programma di Ateneo per la programmazione triennale *ex lege* 43/2005.

Gli obiettivi strategici sono obiettivi di massima rilevanza rispetto ai bisogni e alle attese degli *stakeholder*. All'interno degli obiettivi è inserita la dimensione dell'efficienza ed efficacia complessiva dell'attività istituzionale (Didattica, Ricerca e Terza Missione) e dei processi di lavoro strumentali, funzionali a questa. Gli obiettivi strategici sono programmati, di norma, su base triennale con particolare attenzione rivolta all'integrazione con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria. A ciascun obiettivo è associato uno o più indicatori. A ogni indicatore è assegnato un *target* definito anche sulla base dei risultati degli anni precedenti, previa individuazione di obiettivi di miglioramento da sostenere anche attraverso l'attivazione di iniziative organizzativo-gestionali. Nei casi in cui l'obiettivo riguardi più anni e fosse già presente nel Piano precedente, la o le percentuali del *target* previste sono armonizzate con i risultati dell'anno precedente. Per gli obiettivi strategici inerenti alle aree della Didattica, della Ricerca e della Terza Missione, le strutture responsabili sono, di norma, i Dipartimenti (sulla base degli indirizzi forniti dagli Organi di Governo), ciascuno nell'ambito delle rispettive funzioni e, in particolare, il personale docente. Da questi obiettivi sono stati poi ritagliati obiettivi correlati e strumentali per il personale dirigente e tecnico-amministrativo, sul presupposto che

debba risultare sempre una concatenazione di obiettivi tra personale docente e personale dirigente e tecnico-amministrativo, sebbene si tratti di personale coinvolto in singoli processi (nell'area della didattica, della ricerca o della Terza Missione) con differenti ruoli e diverse responsabilità. Pertanto, tutte le categorie concorrono al miglioramento di una certa area seppure con diversi strumenti, modalità e con differenti obiettivi. Per gli obiettivi strategici dell'area relativa ai servizi strumentali sono, invece, responsabili, di norma, il Consiglio di Amministrazione e il Direttore Generale. L'assegnazione degli obiettivi avviene in una logica di *cascading*, in modo che tutti i soggetti dell'organizzazione (ove possibile in ragione delle funzioni specifiche svolte) siano protesi verso gli obiettivi prioritari dell'Ateneo, mediante un effettivo coinvolgimento e in modo che ciascuno possa concorrere, nell'esercizio delle sue funzioni e della propria responsabilità, al raggiungimento degli obiettivi prioritari.

Figura 3 - Dalle aree strategiche agli obiettivi strategici di Ateneo



Gli obiettivi strategici definiti per il triennio 2023-2025 sono in linea con quelli definiti per il triennio precedente, per dare continuità alla programmazione in una prospettiva pluriennale e tengono conto delle linee guida e delle politiche di Ateneo per la programmazione didattica, nonché dei risultati conseguiti, esposti nella Relazione sulla *Performance*.

L'Università assicura, altresì, l'integrazione del ciclo di gestione della *performance* di cui al D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 con la **programmazione triennale** di cui al D.M. 25 marzo 2021, n. 289 e, come già evidenziato, con gli strumenti di **programmazione economico-finanziaria**. Pertanto, nella maggior parte dei casi gli obiettivi sono stati individuati tenendo presenti gli indicatori previsti nel modello Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) e, in particolare delle Linee di indirizzo del MUR per la programmazione triennale 2021-2023, adottate con D.M. 25 marzo 2021, n. 289, in modo da assicurare una costante tensione dell'Ateneo verso il miglioramento continuo dei parametri che determinano l'assegnazione delle risorse dal Ministero.

Inoltre, gli obiettivi dell'Ateneo sono correlati in gran parte agli **Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile** (*Sustainable Development Goals, SDGs*). Dal 2017 l'Università degli Studi della Tuscia, infatti, aderisce ai Principi del *Global Compact*, iniziativa per la promozione della cultura della cittadinanza d'impresa promossa e gestita su scala globale dalle Nazioni Unite, e, a partire dal 2018, partecipa alla fondazione *Global Compact Network Italia* in qualità di Fondatore. L'Ateneo partecipa, inoltre, alla Rete delle Università per lo Sviluppo sostenibile (RUS) e si impegna costantemente a mettere in atto tutti i cambiamenti necessari affinché i principi del *Global Compact* diventino parte sempre più integrante della strategia dell'Ateneo, della cultura e delle operazioni quotidiane e a contribuire al raggiungimento degli SDGs, nonché a promuovere e diffondere il *Global Compact* e i suoi Principi tra gli *stakeholder*.

Infine, la formulazione degli obiettivi strategici tiene conto delle azioni necessarie alla realizzazione del **PNRR**, in particolare per alcuni specifici aspetti delle riforme (sia orizzontali sia abilitanti) in esso previste e delle Missioni che persegue.

In particolare, si fa riferimento alle componenti della "Missione 1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", riguardanti specificamente la Pubblica Amministrazione e alla "Missione 4 - Istruzione e Ricerca", per la quale le attività dell'Ateneo riguardano, nello specifico, la componente "M4C2.1 - Dalla Ricerca all'impresa", per i seguenti investimenti:

- 1.3 Partenariati allargati estesi a Università, centri di ricerca, imprese e finanziamento progetti di ricerca di base;
  - 1.4 Potenziamento strutture di ricerca e creazione di «campioni nazionali di R&S» su alcune KET;
  - 1.5 Creazione e rafforzamento di «ecosistemi dell'innovazione», costruzione di «leader territoriali di R&S»
- 3.1 Fondo per la costruzione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e di innovazione con la partecipazione a:
- Centri nazionali: Agritech-Tecnologie dell'Agricoltura e Biodiversità
  - Ecosistema dell'innovazione: *Rome Technopole*
  - Partenariati estesi: Scenari energetici per il futuro e Modelli per un'alimentazione sostenibile
  - Rafforzamento e creazione di infrastrutture di ricerca: EMBRC-UP (Proponente: Stazione Zoologica di Napoli Anton Dohrn), GEOSCIENCE (Proponente: Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale-ISPRA), ITINERIS (Proponente: CNR), Centro Ricerca Polo di Rieti (Proponente: Sapienza).

Si presentano di seguito, in estrema sintesi, gli obiettivi strategici definiti per il triennio 2023-2025. Per il dettaglio degli indicatori e *target* e per gli obiettivi operativi si rimanda alla sottosezione 2.2 *Performance*.

### 2.1.3.1 Didattica

La programmazione didattica rappresenta un importante momento strategico per la *governance* dell'Ateneo, vista la crescente importanza dei risultati della didattica nei criteri per l'assegnazione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO).

In particolare, gli obiettivi strategici relativi all'area della didattica sono espressi in termini di 1) aumento del numero di studenti regolari, 2) attrazione di studenti stranieri iscritti 3) rafforzamento del sistema di Assicurazione della Qualità.

Per quanto riguarda il primo obiettivo strategico, è fondamentale investire sulla capacità attrattiva dei corsi di studio, anche allargando i confini del bacino studentesco. In questo contesto occorre fare particolare attenzione ai tassi di abbandono e al numero medio di CFU acquisiti dagli studenti. Occorre, altresì, mirare a preservare e, se possibile, a migliorare, gli alti livelli di soddisfazione degli studenti e dei laureati per qualità dei docenti e dei corsi di studio dell'Ateneo, che rappresentano uno dei punti di forza dell'Ateneo in grado di garantire attrattività all'offerta formativa. Vanno inoltre rafforzate le attività di orientamento e promozione presso le scuole, per far meglio conoscere l'Università, con particolare riferimento all'esterno della Regione Lazio e all'estero.

Andranno, inoltre, ulteriormente migliorati i parametri quantitativi e qualitativi degli spazi per la didattica, anche in virtù delle politiche di investimento dell'Ateneo con numerosi interventi in corso. Altrettanto fondamentale è il tema relativo all'incremento dei corsi di laurea a orientamento professionale.

Relativamente al secondo obiettivo strategico, è necessario migliorare la dimensione internazionale dell'Ateneo, ponendo particolare attenzione al conseguimento di CFU all'estero nell'ambito dei progetti di internazionalizzazione (es. *Erasmus*) da parte degli studenti iscritti ai corsi di studio. Allo stesso modo, si dovrà continuare a sostenere l'attrattività di studenti esteri in mobilità breve attraverso l'erogazione di insegnamenti in lingua straniera e la preparazione di ulteriori materiali didattici di supporto, anche multimediali, in lingua straniera.

Per quanto riguarda il terzo obiettivo strategico, tenuto conto che la durata dell'accreditamento ministeriale delle sedi dell'Ateneo è di cinque anni (a.a. 2017/2018 – a.a. 2021/2022) e dei corsi di studio è di tre anni accademici, ossia fino all'a.a. 2019/2020, si dovrà rafforzare il Sistema di Assicurazione della Qualità, evitando che riemergano le criticità evidenziate nello scorso rapporto ANVUR e facendo tesoro delle raccomandazioni espresse in occasione dell'accreditamento dei corsi di studio di nuova istituzione.

### 2.1.3.2 Ricerca

Gli obiettivi della ricerca si concentrano essenzialmente sul miglioramento dei parametri legati alla VQR. Si tiene conto, inoltre, dei parametri di autonomia responsabile, che impattano sulla quota premiale del FFO, e dell'importanza di migliorare la capacità di attrazione fondi e di trasferimento tecnologico dell'Ateneo. Il Decreto Ministeriale n. 289/2021, che definisce i criteri di ripartizione del FFO delle università statali per il triennio 2021-2023, assegna alla VQR un peso complessivo pari ad almeno il 60% della quota premiale.

Il 2023 l'occasione per utilizzare a pieno ritmo il sistema di analisi e monitoraggio, qualitativo e quantitativo, delle pubblicazioni e migliorarlo, attraverso il coinvolgimento della Commissione Ricerca, al fine di arrivare pronti per la prossima valutazione VQR. In questo modo l'Ateneo potrà mirare al miglioramento continuo delle *performance* di ricerca.

L'Ateneo in questo triennio sarà, *in primis*, impegnato nella tempestiva realizzazione delle attività dei Programmi di ricerca finanziati sul PNRR, nel rispetto dei cronoprogrammi dei singoli progetti.

Occorre, inoltre, coordinare le diverse linee di ricerca in funzione di una sempre più efficace partecipazione ai progetti di ricerca nazionali, europei e internazionali, coinvolgendo in modo armonico tutti gli ambiti di ricerca dell'Ateneo, con un principio di competenza. L'attività di supporto, dalla ricerca dei bandi alla predisposizione dei progetti, alla ricerca delle *partnership* avviata nel 2020, dovrà essere affiancata da un maggior supporto anche nella rendicontazione dei progetti. Sotto questo profilo, si dovrà continuare nel lavoro avviato per stimolare un maggior interesse e coinvolgimento dei docenti di tutti i Dipartimenti verso le iniziative di Ateneo e il lavoro di squadra, attraverso un continuo miglioramento, grazie a uno *staff* specializzato trasversale ai Dipartimenti e in grado di lavorare con profitto sui diversi aspetti collegati alla progettazione di ricerca (idea progettuale, ricerca e lettura dei bandi, rapporti con i *partner*, coinvolgimento del personale di ricerca e rendicontazione).

Andranno, inoltre, ulteriormente migliorati i parametri quantitativi e qualitativi degli spazi per la ricerca, anche in virtù delle politiche di investimento dell'Ateneo con numerosi interventi in corso.

Particolare attenzione deve essere ancora riservata al miglioramento dell'offerta formativa dei corsi di dottorato di ricerca, con una più forte sinergia con il sistema delle imprese e il mondo del lavoro più in generale, potenziando l'intersettorialità, l'interdisciplinarietà e, allo stesso tempo, il carattere industriale dei dottorati. Decisivo sarà il ruolo dell'internazionalizzazione. A tal proposito, dovrebbero vedersi i frutti delle attività svolte, dal punto di vista regolamentare, da molti dottorati di ricerca che favoriscono sia l'attrattività verso candidati stranieri che la mobilità internazionale dei dottorandi con esperienze di alta qualità. Questo non solo migliorerà i corrispondenti indicatori ministeriali che impattano sul FFO, ma permetterà di incrementare la rete di relazioni dell'Ateneo e, quindi, anche la competitività internazionale.

### **2.1.3.3 Terza Missione**

L'Università degli Studi della Tuscia è il motore per la crescita e il miglioramento culturale e tecnologico del territorio che la ospita e la sua funzione socioeconomica è fondamentale, al pari di quella formativa e scientifica. È necessario proseguire nel percorso ormai tracciato nel fare rete con le Istituzioni del territorio, politiche, scientifiche e culturali, attraverso la promozione e il rafforzamento di accordi strutturali di collaborazione sia con le istituzioni locali, che con quelle nazionali, sovranazionali e internazionali. In questo ambito si darà attuazione ai Protocolli di intesa stipulati con Enti locali e altri Enti che prevedono attività di collaborazione e sinergie su diversi settori per la valorizzazione del territorio.

A tale fine, gli obiettivi strategici relativi alla Terza Missione sono espressi in termini di 1) generale miglioramento delle attività relative all'area, 2) rafforzamento della sostenibilità sociale e ambientale dell'Ateneo 3) potenziamento del *placement*.

In particolare, sarà opportuno rafforzare i legami con le realtà sociali e produttive della Tuscia, valorizzando il patrimonio storico-artistico, i risultati della ricerca e promuovendo il trasferimento tecnologico. L'Ateneo deve essere presente, attivo e propositivo in quei consessi dove si decide il futuro educativo, formativo, scientifico e tecnologico a livello regionale, nazionale, europeo e internazionale. In quest'ottica, sarà fondamentale la sinergia con le altre università, con gli enti di ricerca regionali e con le istituzioni scientifiche e culturali, per condividere i programmi a medio e lungo termine, le infrastrutture e gli investimenti in ricerca dei fondi strutturali europei e sulle politiche in tema di diritto allo studio, soprattutto in virtù del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Per quanto riguarda il secondo obiettivo strategico, è importante sottolineare che l'Ateneo gode di una caratterizzazione fortemente orientata alla sostenibilità ambientale, alla valorizzazione e alla salvaguardia del territorio e delle biodiversità. Sono temi sui quali gode di una grande visibilità anche a

livello internazionale. Per questo occorre accrescere l'impegno "a orientare le ... attività istituzionali verso gli obiettivi di sostenibilità integrata", in linea con la Rete delle Università per lo Sviluppo sostenibile di cui l'Ateneo fa parte, e la "volontà di promuovere un'economia globale sostenibile", in accordo con il *Global Compact* delle Nazioni Unite, di cui è membro insieme a pochissime altre università italiane.

Infine, è anche indispensabile potenziare i servizi di *job placement* (terzo obiettivo strategico) sfruttando e arricchendo la rete di relazioni con il sistema del lavoro intessuta dall'Ateneo e dai singoli docenti negli ultimi anni a livello regionale, nazionale e internazionale e cercando di cogliere le opportunità offerte nell'ambito dei Fondi Strutturali Europei, del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e dal Ministero del Lavoro. Occorrerà individuare nuove modalità di avvicinamento al lavoro e sviluppare le numerose iniziative già intraprese, che hanno favorito la nascita di opportunità come "Porta Futuro" e la stipula di accordi quadro e convenzioni con ordini professionali, enti pubblici, imprese locali, nazionali e internazionali.

#### **2.1.3.4 Servizi strumentali alle funzioni istituzionali**

Tra gli obiettivi dei servizi strumentali ha rilevanza prioritaria il mantenimento dell'equilibrio economico e finanziario, utilizzando metodi e strumenti di controllo e monitoraggio.

A tal fine occorre, in particolare, monitorare la spesa di personale e presidiare la pianificazione del reclutamento, le progressioni interne e le politiche di retribuzione, incentivazione e premialità del personale in modo da garantire in una prospettiva pluriennale la sostenibilità dell'Ateneo ed evitare in modo assoluto ogni forma di indebitamento.

Sarà, inoltre, necessario procedere ulteriormente nel percorso di valorizzazione, motivazione e crescita professionale del personale tecnico-amministrativo. La forza dell'Università degli Studi della Tuscia sta, infatti, nella qualità del lavoro dei membri della comunità, professori, ricercatori, dirigenti, personale tecnico-amministrativo, assegnisti di ricerca, personale a contratto che devono sentirsi motivati a investire le loro energie nell'attività didattica, nella ricerca di qualità e nella corretta ed efficiente gestione amministrativo-contabile. Anche il livello di benessere nel lavoro ha un ruolo fondamentale, per cui occorrerà prestare particolare attenzione al *welfare* del personale, con particolare attenzione alle fasce più deboli e alle situazioni di disagio.

Particolare attenzione va prestata al rispetto degli obiettivi di trasparenza e di legalità dell'azione amministrativa nell'ambito delle misure per la trasparenza e la prevenzione della corruzione. In particolare, occorre incentivare le iniziative finalizzate a migliorare l'*accountability* di Ateneo, la trasparenza e la *compliance* dell'azione amministrativa rispetto alla normativa nazionale e di Ateneo, ai contratti collettivi nazionali e al Codice etico e di comportamento mediante l'attuazione del Piano di *audit* deliberato dal CdA e l'adozione di altre specifiche misure volte a prevenire la corruzione e a favorire la trasparenza dell'azione amministrativa.

Sul fronte dei servizi agli studenti, occorre prima di tutto puntare su un rafforzamento del diritto allo studio e della tutela degli studenti in situazioni di disagio, confermare l'utilizzo del *part-time* studentesco e di nostri laureati con specifiche borse e forme di collaborazione in alcuni ambiti rilevanti delle attività istituzionali.

#### **2.1.4 Obiettivi finalizzati a garantire inclusione e piena accessibilità fisica e digitale**

In linea con quanto previsto dalla Legge n.17/1999, che integra e modifica la legge quadro n. 104/1992 e dalla Legge 170/2010, l'Ateneo intende proseguire il percorso già avviato, con successo, da anni nella promozione di servizi specifici rivolti agli studenti con disabilità e con diagnosi di DSA. L'intento è di garantire la piena inclusione per tutti mirando alla completa accessibilità digitale, cioè la capacità dei sistemi informatici, nelle forme e nei limiti consentiti dalle conoscenze tecnologiche, di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari. L'obiettivo principale dell'accessibilità è consentire l'accesso ai documenti digitali alle persone che presentino disabilità, le quali generalmente fanno uso di tecnologie assistite (a es. lettori di schermo, ingranditori di schermo, tastiere braille, sistemi di puntamento) per eliminare o ridurre la condizione di svantaggio. Nello specifico, si segnala l'assegnazione dei fondi FFO da parte del Ministero per il progetto "A tu per tu" che ha lo scopo di creare un campus universitario inclusivo grazie a supporti tecnologici basati sugli stili cognitivi. Inoltre, l'Ateneo sostiene le attività del progetto VRAILEXIA, che mira a sviluppare contenuti utili, sia servizi che strumenti, per superare le principali difficoltà che una persona dislessica incontra durante il processo di apprendimento nell'istruzione superiore, potenziando motivazione e autostima.

#### **2.1.5 Obiettivi finalizzati a garantire equità e pari opportunità**

L'Ateneo intende proseguire nella direzione del percorso avviato con la realizzazione di due importanti obiettivi: la redazione del Bilancio di Genere e del *Gender Equality Plan*. Il Bilancio di Genere è uno strumento di analisi e valutazione in un'ottica di genere delle scelte politiche e degli impegni economico-finanziari di una amministrazione, volto a promuovere le pari opportunità tra donne e uomini. Il *Gender Equality Plan* segue invece le linee guida dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE) e mira a "identificare e implementare strategie innovative per promuovere il cambiamento culturale e le pari opportunità nelle Università e nei Centri di Ricerca".

Come ulteriore azione, è stato attivato uno Sportello Antiviolenza, con lo scopo di realizzare interventi di prevenzione con riguardo alla violenza di genere, nonché di tutela e sostegno verso le donne appartenenti alla comunità Unitus vittime di violenza maschile, favorendo l'*empowerment* anche tramite il sostegno socio-psicologico e il reinserimento sociale e professionale e offrendo consulenza tecnica e attività formative. L'obiettivo per i prossimi anni è di sostenere le attività del centro, da una parte, e proseguire nelle collaborazioni sul tema dell'equità e delle pari opportunità, dall'altra, a partire da quella intrapresa con l'Associazione Differenza Donna ONG, protagonista anche del progetto STEP – Stereotipo e Pregiudizio, per un cambiamento culturale nella rappresentazione di genere in ambito giudiziario, nelle forze dell'ordine e nel racconto dei *media*, finanziato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità al fine di promuovere la prevenzione alla violenza contro le donne, anche in attuazione della convenzione di Istanbul.

Infine, si intende supportare e potenziare le attività di organi quali il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e di gruppi formali quali il Gruppo STEM, istituito con lo scopo di organizzare giornate di orientamento e divulgazione scientifica volto a incoraggiare le studentesse delle classi 4° e 5° a scegliere un percorso universitario nelle discipline c.d. STEM. Per quanto riguarda il CUG, organo che sostituisce il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico con riguardo al tema del *mobbing*, l'obiettivo è sostenerne le attività, finalizzate, ad assicurare pari opportunità di genere, contrastare qualunque forma di violenza morale, psicologica e di discriminazione, valorizzare la cultura del rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, estendendo la garanzia contro ogni forma di discriminazione alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza, tutelare il benessere delle lavoratrici e dei

lavoratori per garantire il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e una maggiore efficienza delle prestazioni lavorative nel rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e *mobbing*.

Gli obiettivi finalizzati alla promozione della parità di genere, i risultati attesi, le azioni, i responsabili sono indicati nel *Gender Equality Plan 2022-2024*, approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente nella seduta del 21.12.2021 e nella seduta del 22.12.2021.

### **2.1.6 Procedure da semplificare e reingegnerizzare**

Nel corso dell'anno 2022 è stato aggiornato il Manuale delle Procedure previsto nel Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi (SCIGR). Le procedure da semplificare, digitalizzare e reingegnerizzare per l'anno 2023 sono individuate dalle strutture sulla base delle specifiche esigenze al fine di garantire un miglioramento costante e continuo dei servizi erogati, sul piano della semplificazione, della innovazione e della trasparenza (si vedano gli obiettivi organizzativi e individuali dell'Amministrazione Centrale – *Allegato 2*).

## **2.2. Performance**

La presente sottosezione è predisposta secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di *performance* di efficienza e di efficacia i cui esiti saranno rendicontati nella Relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto.

In particolare, partendo dall'analisi del contesto finalizzata all'individuazione dei punti di forza e debolezza, delle opportunità e delle minacce, sono individuati gli obiettivi operativi dell'Ateneo, che discendono direttamente dagli obiettivi strategici presentati nella precedente sottosezione, e gli obiettivi individuali e organizzativi del personale che opera nell'Amministrazione centrale e negli altri centri di spesa, il tutto in una logica di integrazione con la programmazione economico-finanziaria e la programmazione del personale, le misure per la prevenzione della corruzione, il miglioramento della trasparenza delle attività istituzionali, la semplificazione e digitalizzazione delle procedure, la piena accessibilità dell'amministrazione e la parità di genere.

### **2.2.1 Analisi del contesto**

Per sintetizzare al meglio i risultati dell'analisi, è stato utilizzato l'approccio SWOT: una matrice divisa in quattro campi, dedicati rispettivamente ai punti di forza (*strengths*) e di debolezza (*weaknesses*), alle opportunità (*opportunities*) e alle minacce (*threats*).

#### **2.2.1.1 Analisi del contesto esterno**

L'economia globale e l'economia europea nella seconda metà del 2022 hanno subito un marcato rallentamento, successivo alla crescita del PIL registrata nel periodo immediatamente successivo alla gravissima crisi pandemica. I segnali di possibile inversione del ciclo economico espansivo sono dovuti alla crescita dei prezzi dell'energia, al repentino rialzo dei tassi di interesse in risposta alla salita dell'inflazione e alla situazione geopolitica. Tali fattori manifestano i propri effetti in tutti gli aspetti della vita socioeconomica anche in Italia, che ormai si appresta ad avviare un 2023 con prospettive

economiche meno favorevoli. Il 2022 è stato l'anno dell'avvio del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che attraverso riforme e investimenti, ha dato impulso all'avanzamento tecnologico, sociale ed economico del paese.

Le iniziative di competenza del Ministero dell'Università e della Ricerca (Missione 4 "Istruzione e ricerca") hanno beneficiato di 11,73 miliardi di euro, dei quali 2,64 miliardi destinati al potenziamento dei servizi di istruzione e 9,09 miliardi a ricerca e innovazione. Sono state attivate risorse e adottati bandi o provvedimenti di riparto per 9,46 miliardi, di cui 7,09 miliardi già assegnati e in parte trasferiti ai soggetti attuatori. *"Si tratta di una iniezione imponente di risorse per investimenti in università e ricerca, accompagnata da una strategia di riforme per migliorare le condizioni di contesto, ridurre i divari e aumentare equità, efficienza e competitività dell'Italia. Per questa ragione, la piena ed efficace attuazione del PNRR è la priorità trasversale - e urgente - di tutta l'attività del Ministero"*<sup>1</sup>.

Il sistema Universitario negli ultimi anni ha visto crescere le assegnazioni del Fondo per il finanziamento ordinario delle università (FFO) che sulla base di quanto riportato nella legge di bilancio 2021 continuerà ancora a crescere, anche per l'attuazione del Piano Straordinario di cui al Decreto Ministeriale 6 maggio 2022, n. 445, che prevede un totale di 740 milioni di cui 300 a partire dal 2023, e che rappresenta un'importante opportunità di crescita per gli Atenei che potranno in tal modo aumentare il numero di docenti (con conseguente diminuzione del numero medio di studenti per docente) e valorizzare il personale tecnico-amministrativo. La legge di bilancio approvata il 29 dicembre 2022 non prevede modifiche a questo graduale aumento per quanto riguarda le assegnazioni dell'FFO: sono previsti 515 milioni di euro per il 2023, 765 milioni di euro per il 2024, 815 milioni di euro per il 2025 e 865 milioni di euro all'anno a partire dal 2026.

Lo scorso novembre il Ministro dell'Università e della Ricerca ha indicato i seguenti macro-elementi chiave su cui intervenire mediante strategie che possano generare modifiche strutturali:

1. Accesso alla formazione, chiave per la riduzione dei divari, e al mondo del lavoro; in Italia solo il 28,3% di giovani ha un titolo di studio di livello terziario, contro una media europea del 41,2% e la domanda di lavoro sembra non essere allineata con l'offerta per circa il 42 % delle opportunità di lavoro. Borse di studio, posti letto, orientamento in entrata e placement sembrano essere le leve su cui investire per colmare il gap esistente;
2. Istruzione terziaria e allargamento della comunità della ricerca; si intende puntare sull'aumento della mobilità di figure di alto profilo tra Università, infrastrutture di ricerca e aziende incrementando il numero di dottori di ricerca e valorizzandone il valore accademico già dopo il conseguimento del titolo, ampliando il numero di docenti di elevato valore scientifico avviando piani di reclutamento, chiamate dirette dall'estero e valorizzandone l'attività di ricerca nei Dipartimenti con il nuovo quinquennio dei Dipartimenti di Eccellenza;
3. Un nuovo ecosistema della Ricerca, volto ad aumentare sia gli investimenti pubblici che quelli privati, a promuovere l'innovazione e la diffusione delle tecnologie, a rafforzare le competenze favorendo un'economia basata sulla conoscenza. Grazie a questa nuova visione, il PNRR ha aumentato la capacità di fare rete tra università, enti di ricerca e imprese per realizzare pienamente la terza missione delle università;
4. Università e ricerca al centro dell'Europa e del mondo (favorendo l'internazionalizzazione degli Atenei italiani e supportare le alleanze tra atenei di paesi diversi, supportando la mobilità in ingresso degli studenti stranieri).

---

<sup>1</sup> Audizione del Ministro dell'Università e della Ricerca sulle Linee Programmatiche – 22 novembre 2022

L'Italia mantiene ancora un gap piuttosto ampio con il resto dell'Europa: nel 2020 la quota di 30-34enni con istruzione universitaria è pari al 27,8% contro il 41% della media Ue<sup>2</sup>; i dati confermano anche una crescita della popolazione laureata tra 25 e 64 anni in Italia più lenta rispetto agli altri paesi dell'Unione, con un incremento di soli 0,5 punti nell'ultimo anno, meno della metà della media Ue<sup>27</sup> (+1,2 punti) e decisamente più basso rispetto a quanto registrato in Francia (+1,7 punti), Spagna (+1,1) e Germania (+1,4). All'interno di un quadro nazionale non esaltante, va poi detto che resta forte il divario territoriale nei livelli di istruzione, dove la popolazione residente nel Mezzogiorno è meno istruita rispetto a quella nel Centro-nord.

Anche i crescenti investimenti in ambito ricerca si vanno a inserire in un quadro presentato lo scorso settembre, che risulta però aggiornato al solo 2020 e, dunque, in pieno periodo pandemico, dove la spesa complessiva in R&S *intra-muros*, effettuata da imprese, istituzioni pubbliche, istituzioni private non profit e università, ammontava a circa 25 miliardi di euro<sup>3</sup>, il 4% in meno rispetto all'anno precedente, con un'incidenza percentuale sul Pil pari all'1,51% e in crescita rispetto all'anno precedente (1,42%) per via della marcata contrazione del Pil, con una conseguente diminuzione della distanza dal *target* di Europa 2020 che per l'Italia è pari all'1,53% della spesa in R&S in rapporto al Pil.

Le risorse stanziare per università e ricerca sembrerebbero voler segnare una inversione di rotta in fatto di politiche di crescita, creando nell'arco di un medio periodo un nuovo contesto di stabilità entro cui gli Atenei si troverebbero a operare.

Ancora una volta è richiesto alle Università uno sforzo nel realizzare in tempi rapidi e con modalità predeterminate progetti che riguardano didattica, ricerca e terza missione per provare a competere in un mondo, quello della formazione terziaria, dove la concorrenza si fa sempre più forte e internazionale.

Seppur sempre più orientate all'internazionalizzazione, non si può certo dimenticare che ogni Ateneo è anche parte del contesto locale in cui si trova a operare; l'Università degli Studi della Tuscia si inserisce nel quadro degli Atenei della regione Lazio come un piccolo Ateneo dove l'elemento di prossimità tra docenti e studenti lo differenzia dai grandi Atenei della Capitale.

Il legame col territorio, con le aziende e le attività produttive rendono l'Ateneo parte integrante del tessuto sociale, che attraverso la comunità accademica permea tutti i settori. Tuttavia, la vicinanza geografica ai grandi Atenei laziali e il tessuto produttivo non particolarmente sviluppato in cui opera tendono a contenere il potenziale di sviluppo dell'Università degli Studi della Tuscia nonostante la crescente offerta didattica e i numerosi vantaggi offerti agli studenti, molti dei quali provengono dalla provincia di Viterbo e da quelle limitrofe.

Nel corso del 2021, il contesto economico della provincia di Viterbo ha evidenziato una ripresa più o meno in linea rispetto al panorama nazionale nel suo insieme, che ha mostrato un rimbalzo dopo la netta contrazione dovuta alla pandemia di Covid-19. Rispetto alla debacle del sistema Paese essa ha limitato i danni nel 2020 (-1,7%), ma con una altrettanto limitata crescita nel 2021<sup>4</sup>.

La provincia viterbese ha mostrato nel 2021 un tasso di crescita dello stock di imprese positivo (pari al +0,83%); il settore agricolo, che rappresenta una quota del 30,7% sulle attività complessive viterbesi, ha mostrato un andamento pressoché stabile (-0,1% delle imprese registrate); il settore delle costruzioni, invece, ha registrato un aumento delle imprese rispetto al 2020 (+4,1%), rappresentando il 13,4% del totale delle aziende nella prima provincia; il commercio, che raccoglie il 20,6% delle imprese totali è invece calato del -0,8% rispetto al 2020. La leggera ripresa del settore turistico del 2021 ha lasciato

---

<sup>2</sup> Fonte: Livelli di istruzione e partecipazione alla formazione - anno 2020, Istat, 2021

<sup>3</sup> Ricerca e Sviluppo in Italia - anni 2020-22, Istat, 2022

<sup>4</sup> [Primo Rapporto dell'Economia dell'Alto Lazio 2021](#), Camera di Commercio di Rieti e Viterbo, Luglio 2022

spazio poi a un 2022 che dovrebbe aver segnato un ottimo andamento, a testimonianza della buona attrattività del territorio provinciale, sia in ambito artistico sia naturalistico. È chiaro, dunque, che a fronte di una crescente internazionalizzazione dell'Università il territorio potrà beneficiare degli effetti sia come numero di presenze sia come tasso di internazionalizzazione e di permanenza media.

Il 2023 si apre, pertanto, con grandi opportunità da cogliere e con un potenziale di sviluppo nelle mani delle Università come mai successo prima. La sfida per la crescita passa necessariamente per i settori dell'istruzione e della ricerca, e le azioni messe in campo promettono una crescita strutturale in termini di capitale umano e conseguentemente in termini economici.

### **2.2.1.2 Analisi del contesto interno**

Per l'analisi del contesto interno sono state utilizzate sette dimensioni, indagate in termini di punti di forza e punti di debolezza:

1. Organizzazione
2. Risorse strumentali ed economiche
3. Risorse umane
4. Salute economico-finanziaria
5. Didattica
6. Ricerca
7. Terza Missione

#### **1. Organizzazione**

##### **Punti di forza:**

1. sistema organizzativo dei Centri di spesa pianificato coerentemente con quanto previsto dalla Legge 240/2010;
2. struttura organizzativa costantemente aggiornata dal Direttore Generale sulla base del quadro normativo del Sistema Universitario e orientata a consolidare e a potenziare le relazioni con gli *stakeholder* in ambito internazionale, europeo, nazionale, regionale e locale;
3. consolidamento dell'organizzazione dell'attività lavorativa in modalità agile, come disciplinato dal D.Lgs. n. 81/2017, mediante l'applicazione del Regolamento interno che tutela i dipendenti fragili e i genitori di minori, favorendo, altresì la contestuale maggiore digitalizzazione dei processi e l'acquisizione di nuove competenze informatiche da parte del personale, valorizzando l'esperienza maturata durante l'emergenza sanitaria.

##### **Punti di debolezza:**

1. criticità nel reclutamento fortemente limitato da vincoli normativi stringenti, specifici del Sistema universitario che non consentono la copertura dell'alto numero di vacanze negli organici delle strutture, determinate da cessazioni a vario titolo;
2. difficoltà oggettiva ad adottare misure di rotazione dei responsabili di alcuni processi per i quali sono richieste specifiche professionalità e alta qualificazione.

## 2. Risorse strumentali ed economiche

### Punti di forza:

1. orientamento sempre più diffuso alla tecnologia informatica per tutti i servizi dell'Ateneo, con particolare riferimento a quelli connessi alle esigenze degli studenti e alla digitalizzazione delle procedure amministrative, anche attraverso la tecnologia *cloud*;
2. la sostituzione di tutti gli apparati di rete fissa consente di sfruttare la velocità della connessione in fibra con un sensibile efficientamento dei servizi di rete;
3. l'equipaggiamento di tutte le aule con l'*hardware* per la Didattica a Distanza e l'acquisizione di un *software* per lo *streaming* da assegnare a tutti i docenti ha consentito all'Ateneo di assolvere i propri compiti istituzionali anche in ambito telematico con le lezioni in *streaming*;
4. la disponibilità dei fondi straordinari ha consentito di progettare e affidare la realizzazione della nuova rete *wi-fi*;
5. il continuo affinamento del *software* GOMP per la gestione dell'attività didattica ha consentito miglioramenti nella gestione delle prenotazioni e nella verbalizzazione degli esami degli studenti e una maggiore omogeneizzazione delle procedure seguite dalle varie strutture; il *software* continua a comportare una semplificazione della gestione della trasmissione dei dati all'ANS e una digitalizzazione delle procedure della mobilità in uscita Erasmus;
6. sono state potenziate le piattaforme digitali per la gestione di processi rilevanti come quella per i contratti per lavori e acquisizione di servizi e forniture, quella per il controllo della spesa di personale e quella per il ciclo della *performance*.

### Punti di debolezza:

1. necessità di una più spinta informatizzazione del settore che cura la gestione del personale, sia docente che dirigente e tecnico-amministrativo, caratterizzato ancora da strumenti non pienamente implementati;
2. la necessità di razionalizzare le risorse economiche e finanziarie non ha consentito adeguati investimenti su strumenti e servizi di sicurezza informatica;
3. la limitata capacità assunzionale dell'ente non ha consentito un incremento di personale qualificato e specializzato in ambito informatico (ingegneri) proporzionale al forte aumento della complessità dell'infrastruttura e dei servizi informatici offerti;
4. l'adeguamento della Piattaforma *Gomp* alle esigenze dell'ateneo necessita sempre di un massiccio supporto e di un monitoraggio attento dal punto di vista normativo e amministrativo degli uffici richiedenti, non disponendo la società di pacchetti già predisposti ed eventualmente soltanto da adeguare ai regolamenti propri dell'ateneo.

## 5. Risorse umane

### Punti di forza:

1. potenziamento del reclutamento sul fronte del personale docente: i finanziamenti derivanti dai piani straordinari finanziati dal Ministero, oltre che dai cosiddetti "Dipartimenti di Eccellenza" per gli anni scorsi, hanno consentito di incrementare il reclutamento di ricercatori e professori;
2. reclutamento nel 2021 e nel 2022 di personale tecnico-amministrativo, a tempo indeterminato e determinato, giovane e motivato;
3. politiche di reclutamento orientate alla valorizzazione del merito;
4. continuo presidio sull'andamento dei costi del personale, elemento maggiormente significativo per il mantenimento degli equilibri di gestione.

### **Punti di debolezza**

1. elevata età media del personale tecnico-amministrativo;
2. non elevata correlazione tra esiti valutazione del personale e trattamento economico accessorio;
3. non adeguato coinvolgimento di parte del personale nel conseguimento degli obiettivi di Ateneo;
4. scarsa motivazione e capacità propositiva di una parte del personale nello svolgimento delle proprie mansioni.

### 5. Salute economico-finanziaria

#### **Punti di forza:**

1. ampliamento degli investimenti immobiliari, cofinanziati dai Fondi dell'edilizia universitaria, che incrementano l'attivo patrimoniale e favoriscono lo sviluppo dell'Ateneo;
2. potenziamento dei controlli interni amministrativo contabili, finalizzati al miglioramento dell'affidabilità dei dati del bilancio, anche attraverso l'attuazione di verifiche periodiche su diagnostiche di errori e incontri con i responsabili amministrativi.

#### **Punti di debolezza:**

1. incremento della spesa di personale;
2. l'appesantimento progressivo dei costi di gestione delle strutture che scaturisce dalle dinamiche inflattive e dall'ampliamento del patrimonio immobiliare dell'Ateneo;
3. necessità di potenziare e affinare ulteriormente la metodologia di ripartizione delle risorse sulla base degli esiti del controllo di gestione.

### 6. Didattica

#### **Punti di forza:**

1. assegnazione ai Dipartimenti da parte del Consiglio di Amministrazione di obiettivi strategici e operativi per le *performance* didattiche, di ricerca e di Terza Missione;
2. ripartizione premiale delle risorse finanziarie e umane alle strutture dipartimentali sulla base delle *performance* nel settore della didattica;
3. adozione di un più efficace sistema informativo per la gestione delle carriere degli studenti che permette la gestione di tutti i dati dell'attività didattica, dalla impostazione degli insegnamenti dei docenti nei singoli corsi di studio, alla gestione delle carriere degli studenti e consente, inoltre, una forte integrazione con le banche dati del MUR e con alcune procedure amministrativo-contabili;
4. ampliamento dell'offerta formativa di corsi di studio internazionali con didattica erogata interamente in inglese e con mobilità internazionale strutturata degli studenti;
5. assegnazione di borse e agevolazioni sulle tasse per gli studenti in condizioni economiche più disagiate per incentivare l'iscrizione ai corsi di studio, per valorizzare il talento degli studenti;
6. rafforzamento dell'area dell'alta formazione mediante la partecipazione a bandi competitivi regionali e nazionali per l'assegnazione di borse di dottorato aggiuntive.

7. percentuale degli iscritti al I anno provenienti da altre Regioni maggiore rispetto alla media nazionale e percentuale di laureati entro la durata normale del corso maggiore rispetto alla media dell'area geografica, dato che registra, peraltro, un *trend* crescente<sup>5</sup>;
8. percentuale di Laureati occupati a un anno dal Titolo (L) maggiore rispetto alla media regionale e alla media nazionale sia per i corsi per i corsi dell'area umanistico-sociale che per i corsi dell'area scientifico-tecnologica<sup>6</sup>;
9. soddisfazione degli studenti relativa alla didattica molto elevata, che consente di collocare l'Ateneo ai primi posti a livello nazionale<sup>7</sup>;
10. percentuale di abbandoni della classe di laurea dopo N+1 anni in decremento<sup>8</sup>;
11. disponibilità di strumenti multimediali per la didattica in tutte le aule dell'Ateneo;
12. ampia distribuzione territoriale: polo principale di Viterbo e poli di Civitavecchia e Rieti.

#### **Punti di debolezza:**

1. scarsa attrattività di alcuni corsi di studio;
2. bassa percentuale di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea avendo acquisito almeno 40 CFU al I anno<sup>9</sup>;
3. non elevata 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 per il 2021: 93,5% (Ateneo), 94,04% (media regionale) e 94,20% (media nazionale)<sup>10</sup>;
4. non elevata proporzione di CFU acquisiti all'estero dagli studenti.

## 6. Ricerca

#### **Punti di forza:**

1. realizzazione di iniziative volte a incrementare le *performance* della ricerca, attraverso il potenziamento dell'Ufficio Ricerca e Trasferimento Tecnologico e la definizione di nuovi servizi a supporto della partecipazione ai programmi di finanziamento;
2. elevata qualità della ricerca di Ateneo in alcune aree disciplinari conseguita nell'ultima VQR;
3. coinvolgimento in alcune importanti iniziative della Missione 4 – Componente 2 del PNRR attivate dal MUR;
4. presenza dell'Ateneo in alcuni dei più importanti ranking internazionali (THE, ARWU Shanghai, US News Best Global Ranking, U-Multirank e CWUR);
5. incremento dei finanziamenti europei su progetti competitivi;
6. incremento dei fondi per il reclutamento di ricercatori e dottorandi;
7. iniziative volte alla attrazione dei talenti;
8. partecipazione a rilevanti progetti del PNRR;
9. conferma del dipartimento DAFNE come dipartimento di eccellenza.

<sup>5</sup> Fonte: ANVUR, Scheda Indicatori Ateneo – 31.12.2022

<sup>6</sup> Fonte: ANVUR, Scheda Indicatori Ateneo – 31.12.2022

<sup>7</sup> Fonte: AlmaLaurea, Indagine 2022

<sup>8</sup> Fonte: ANVUR, Scheda Indicatori Ateneo – 31.12.2022

<sup>9</sup> Fonte: ANVUR, Scheda Indicatori Ateneo – 31.12.2022

<sup>10</sup> Fonte: ANVUR, Scheda Indicatori Ateneo – 31.12.2022

10. ripartizione premiale delle risorse finanziarie e umane alle strutture dipartimentali sulla base delle *performance* conseguite nel settore della ricerca.
11. miglioramento negli ultimi anni della progettualità interdisciplinare e dell'integrazione tra le attività di ricerca dei vari Dipartimenti.

**Punti di debolezza:**

1. necessità di perfezionare la mappatura complessiva della ricerca di Ateneo;
2. risorse limitate per il finanziamento della ricerca di base;
3. quota parte del corpo docente con limitata attività progettuale;
4. risultati della VQR di Ateneo in diminuzione su alcune aree;
5. tessuto economico locale poco sviluppato e conseguente difficoltà di interazione con imprese locali per progetti di ricerca comuni.

## 7. Terza Missione

**Punti di forza:**

1. Rete consolidata di rapporti con Enti e Istituzioni del Territorio;
2. Elevato numero di iniziative di Terza Missione in relazione alla dimensione dell'Ateneo;
3. Iniziative volte a potenziare l'attività di innovazione, trasferimento tecnologico e rapporti con le imprese.

**Punti di debolezza:**

1. Non elevata capacità brevettuale;
2. Non spiccata sensibilità da parte degli interlocutori territoriali nei confronti dei risultati della ricerca di Ateneo ai fini del trasferimento tecnologico.

## PUNTI DI FORZA

---

Ateneo a misura di studente

Elevata soddisfazione sull'esperienza universitaria in Ateneo manifestata dagli studenti

Offerta di corsi internazionali e corsi professionalizzanti

Elevata qualità della ricerca svolta in alcune aree disciplinari conseguita nell'ultima VQR

DAFNE Dipartimento di Eccellenza

Coinvolgimento in importanti iniziative del PNRR attivate dal MUR

Rapporti consolidati con Enti e Istituzioni del territorio e conseguente potenziamento delle iniziative di Terza Missione

Orientamento sempre più diffuso alla tecnologia informatica

Solidità patrimoniale e mantenimento degli equilibri economici e finanziari della gestione

Sistema organizzativo dei centri di spesa coerente con la *mission* e la *vision* e ripartizione risorse alle strutture sulla base delle *performance*

## OPPORTUNITÀ

---

Incremento del peso del criterio del costo standard unitario di formazione per studente in corso nell'attribuzione del FFO

Opportunità di crescita offerte dai finanziamenti del Dipartimento di eccellenza

Attenzione in aumento verso le politiche di internazionalizzazione

Finanziamento legato alla programmazione triennale 2021-2023

Rapporto diretto e costante con gli *stakeholder*

Possibilità di sviluppo all'interno della Missione 4 del PNRR

## PUNTI DI DEBOLEZZA

---

Scarsa attrattività di alcuni corsi di studio

Criticità nella acquisizione di CFU da parte degli studenti su alcuni corsi di studio

Risorse limitate per il finanziamento della ricerca di base

Risultati della VQR di Ateneo in diminuzione su alcune aree

Non elevata correlazione tra esiti valutazione del personale e trattamento economico accessorio

Controllo di gestione e controllo direzionale non ancora adeguatamente sviluppati

## MINACCE

---

Difficoltà nella pianificazione strategica pluriennale legata al complesso sistema di finanziamento

Elevata concorrenza con gli Atenei della Capitale e delle Regioni limitrofe per attrarre nuovi iscritti

Frammentazione del tessuto produttivo e scarsa attenzione del tessuto imprenditoriale della Tuscia verso gli investimenti

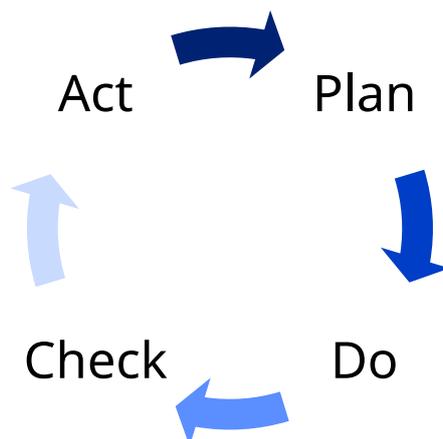
Limitata efficacia dei sistemi di trasporto e di collegamento della città

Aleatorietà del contesto nazionale e internazionale

### 2.2.2. Il ciclo della *performance*

Il ciclo della *performance* è un processo circolare che riflette la tensione dell'organizzazione verso il miglioramento continuo; i nuovi obiettivi, in linea generale, vengono definiti tenendo conto sia delle finalità dell'organizzazione, sia dei risultati da essa conseguiti in precedenza che emergono dal monitoraggio e dalla Relazione della *performance*. Il ciclo della *performance* riflette la stessa dinamica del noto Ciclo di Deming:

Figura 4 - Ciclo della *performance*



**PLAN:** Definizione obiettivi, indicatori e *target*

**DO:** Realizzazione attività per conseguimento degli obiettivi

**CHECK:** Valutazione intermedia. Misurazione dei risultati.

**ACT:** Azioni conseguenti (es. modifiche in itinere, rendicontazione dei risultati, incentivazioni)

Il ciclo della *performance* dell'Ateneo si snoda secondo le seguenti fasi, in coerenza con i metodi e i tempi indicati nel Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*:

1. definizione degli obiettivi strategici e operativi e degli obiettivi organizzativi e individuali, con i rispettivi *target* e indicatori;
2. presentazione del *planning* degli obiettivi al Consiglio di Amministrazione entro il 31 gennaio di ciascun nuovo anno in occasione dell'approvazione del Piano Integrato;
3. monitoraggio *in itinere* - analisi degli scostamenti e azioni correttive - eventuali modifiche su obiettivi in caso di comprovate ragioni che ne impediscano il raggiungimento;
4. misurazione e valutazione della *performance* dell'anno precedente entro i termini fissati dalla normativa vigente per l'adozione della Relazione della *Performance*;
5. correlazione tra esiti della valutazione della *performance* organizzativa delle strutture dipartimentali e *budget* per anno successivo;
6. correlazione tra esito della valutazione *performance* individuale con il trattamento accessorio del personale secondo meccanismi premianti e incentivanti;
7. rendicontazione interna ed esterna dei risultati, anche ai fini della corretta e razionale attività di successiva programmazione;
8. avvio nuovo processo di definizione obiettivi, anche sulla base dei risultati conseguiti.

### 2.2.3. La prospettiva generale: il sistema integrato di Assicurazione della Qualità

Come affermato nel Piano Strategico, l'Ateneo considera obiettivo generale e primario la realizzazione e il progressivo affinamento di un Sistema Integrato di Assicurazione della Qualità (di seguito AQ). I processi di AQ sono diretti a promuovere l'efficienza e l'efficacia delle attività e dei servizi offerti dall'Ateneo, favorendone l'evoluzione migliorativa in un continuo ciclo *plan-do-check-act*.

La promozione della qualità in tutte le aree strategiche rappresenta obiettivo prioritario, trasversale a tutto il Piano. L'Ateneo, infatti, intende la Qualità come un ampio contenitore semantico, all'interno del quale convivono le dimensioni della legalità, dell'anticorruzione, della trasparenza e della *performance*, garantendo altresì una corretta integrazione con il ciclo del bilancio e la programmazione e gestione delle risorse.

La definizione delle politiche di Assicurazione della Qualità dell'Università degli Studi della Tuscia è uno dei compiti degli Organi di Governo dell'Ateneo. Il Sistema di Governo ( Rettore, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Direttore Generale) garantisce la revisione della politica, l'attuazione e l'aggiornamento del sistema di gestione della qualità, finalizzato al conseguimento degli obiettivi e al miglioramento continuo, nel rispetto della normativa vigente in materia e delle linee guida ANVUR.

Per la definizione e l'attuazione dei processi orientati alla valutazione, al miglioramento e all'Assicurazione della Qualità un ruolo significativo è attribuito al Presidio di Qualità (di seguito PQA), istituito con D.R. 504 del 16.05.2013; presso ciascun Dipartimento è stata istituita inoltre una Struttura di Assicurazione Qualità che lavora sotto il coordinamento del docente di riferimento del Dipartimento stesso presso il PQA<sup>11</sup>.

L'articolata organizzazione del Sistema di Assicurazione Qualità dell'Ateneo, che comprende il Nucleo di Valutazione, il Presidio di Qualità, le strutture dipartimentali di Assicurazione della Qualità, le Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti e l'Ufficio Assicurazione Qualità, corrisponde alla complessità del sistema universitario e all'attenzione riservata a questo tema all'interno dell'Università degli Studi della Tuscia. Nel suo ambito, ciascuna delle componenti lavora su obiettivi, compiti e ambiti di operatività ben definiti e consolidati da un esercizio ormai pluriennale.

Il Presidio, sulla base di quanto stabilito nelle "Linee guida per il sistema di Assicurazione della Qualità negli atenei – Accredimento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari" (ANVUR, 2022) sovrintende al corretto funzionamento del Sistema di AQ di Ateneo e svolge funzioni di coordinamento, accompagnamento e attuazione delle politiche di AQ per la formazione, la ricerca e la terza missione; svolge attività di monitoraggio delle procedure, promuove il miglioramento continuo e supporta le strutture di Ateneo nella gestione dei processi di qualità. Inoltre, organizza attività di informazione e formazione per il personale a vario titolo coinvolto nel processo, attività di monitoraggio sull'organizzazione della formazione e la ricerca, organizza e sovrintende ulteriori iniziative in tema di attuazione delle politiche di qualità, ricollegabili alle attività formative e alla ricerca.

In sintesi, il PQA:

- supporta le strutture dell'Ateneo nella costruzione dei processi per l'Assicurazione della Qualità e delle relative procedure, proponendo strumenti comuni per l'AQ;
- svolge attività di supervisione e monitoraggio dell'attuazione delle procedure di AQ;
- attiva ogni iniziativa utile per promuovere la cultura della qualità all'interno di un processo unico di Assicurazione della Qualità, concernente gli aspetti inerenti alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale;

---

<sup>11</sup> [Strutture Assicurazione Qualità dipartimentali](#)

- assicura il flusso informativo da e verso il Nucleo di Valutazione e le Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti.

Il PQA ha promosso diverse azioni formali e informali al fine di massimizzare il coinvolgimento dell'intera comunità (studenti, docenti, personale tecnico-amministrativo) dell'Ateneo sui temi della qualità. A tal proposito ha avviato attività di formazione rivolte al personale coinvolto nella gestione del ciclo della qualità sia a livello centrale che periferico e organizza periodicamente incontri con i Presidenti dei Consigli di Corso di Studio e i Presidenti delle Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti al fine di fornire un supporto nella redazione dei documenti del sistema AQ e nella gestione dei processi in un'ottica integrata, secondo obiettivi comuni di miglioramento continuo.

Nell'assolvimento delle sue funzioni, il PQA si è dotato di un sistema documentale al fine di assicurare un'organizzazione e una standardizzazione dei processi di AQ. Tale sistema consente di garantire che i flussi informativi siano efficienti, prevenire eventuali non conformità e orientare al miglioramento continuo. A tal proposito, al fine di indirizzare e uniformare le attività delle varie strutture, ha redatto e aggiornato diverse procedure e istruzioni operative, tra le quali si segnalano quelle relative alla compilazione delle Schede di monitoraggio annuale, alla redazione delle Relazioni annuali delle Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti, alla redazione del Rapporto di Riesame ciclico e alle consultazioni delle parti interessate<sup>12</sup>.

Sulla base di quanto previsto dalle Linee Guida AVA per l'accreditamento periodico, il PQA ha strutturato una filiera di attività in cui ogni fase documentale fosse utile e funzionale a quella successiva e in sincronia con le attività di revisione dell'offerta formativa dei CdS e del Senato Accademico. Il PQA ha, inoltre, definito uno scadenziario con il duplice scopo di garantire il rispetto dei termini di legge ma anche di definire scadenze proprie interne che garantiscano il corretto svolgimento di tutti i processi e una efficiente organizzazione delle attività di tutti gli attori coinvolti nell'Assicurazione della Qualità.

Strettamente funzionale al Sistema integrato di Assicurazione della Qualità è il Manuale delle Procedure, adottato dal Direttore Generale nel 2015 e integrato e aggiornato da ultimo nel maggio 2022. Il Manuale delle Procedure copre tutte le aree amministrativo-contabili, strumentali alle funzioni della didattica, della ricerca e della terza missione. Consente agli Organi di controllo di effettuare verifiche sulla *compliance* delle attività svolte dalle strutture rispetto alla normativa e alle procedure stabilite nel Manuale stesso.

L'idea che la qualità non rappresenti solo un mero adempimento normativo, bensì un aspetto concreto della costante attenzione riservata agli *stakeholder* dell'Università, trova dimostrazione nel fatto che sulla *home page* del sito di Ateneo sia prevista un'apposita sezione dedicata alla qualità, denominata "Sistema Assicurazione Qualità Ateneo" dove sono riportate, suddivise in sottosezioni, tutte le attività, le procedure operative e le delibere degli Organi che attengono al Sistema AQ.

La propensione dell'Ateneo verso la qualità è inoltre attestata nella valutazione finale in sede di accreditamento periodico della sede e dei corsi di studio (D.M. 2 agosto 2017, n. 558) nel quale è stato riconosciuto il giudizio PIENAMENTE SODDISFACENTE - LIVELLO B. Negli obiettivi strategici di Ateneo è stato inserito uno specifico obiettivo volto al miglioramento/mantenimento del predetto giudizio ministeriale, in occasione della prossima visita della CEV. Tra gli obiettivi operativi è previsto il miglioramento dei processi di Assicurazione della Qualità in riferimento ai Requisiti AVA mediante la realizzazione e il monitoraggio di un Piano di azioni, condiviso con il Sistema di Governo.

---

<sup>12</sup> [Procedure e istruzioni operative - Sistema Assicurazione Qualità Ateneo](#)

#### 2.2.4. Gli obiettivi operativi di Ateneo

All'interno dell'albero della *performance*, in ogni area strategica correlata al mandato dell'Istituzione, ogni obiettivo strategico definito nella fase precedente è articolato, di norma, in **obiettivi operativi**.

Di seguito si presentano sinteticamente, ancora una volta sottoforma di albero, gli obiettivi operativi di ciascuna area strategica per il triennio 2023-2025. Nelle schede allegate (*Allegato 1*) sono esplicitati i relativi indicatori, i *target* e le responsabilità, nonché i correlati Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (SDGs) e, ove possibile, le missioni del PNRR connesse.

Figura 5 - Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi - Area Didattica

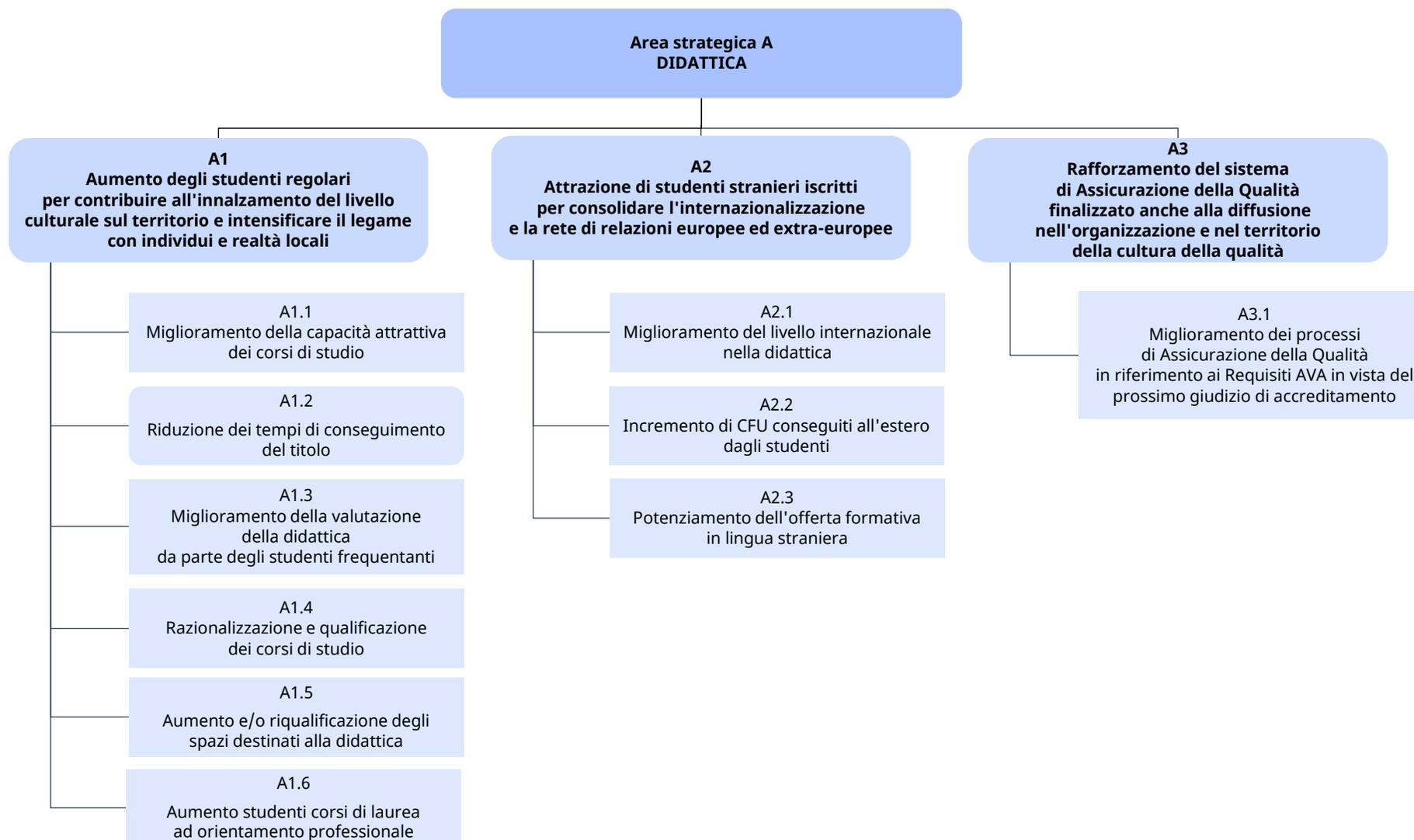


Figura 6 - Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi – Area Ricerca

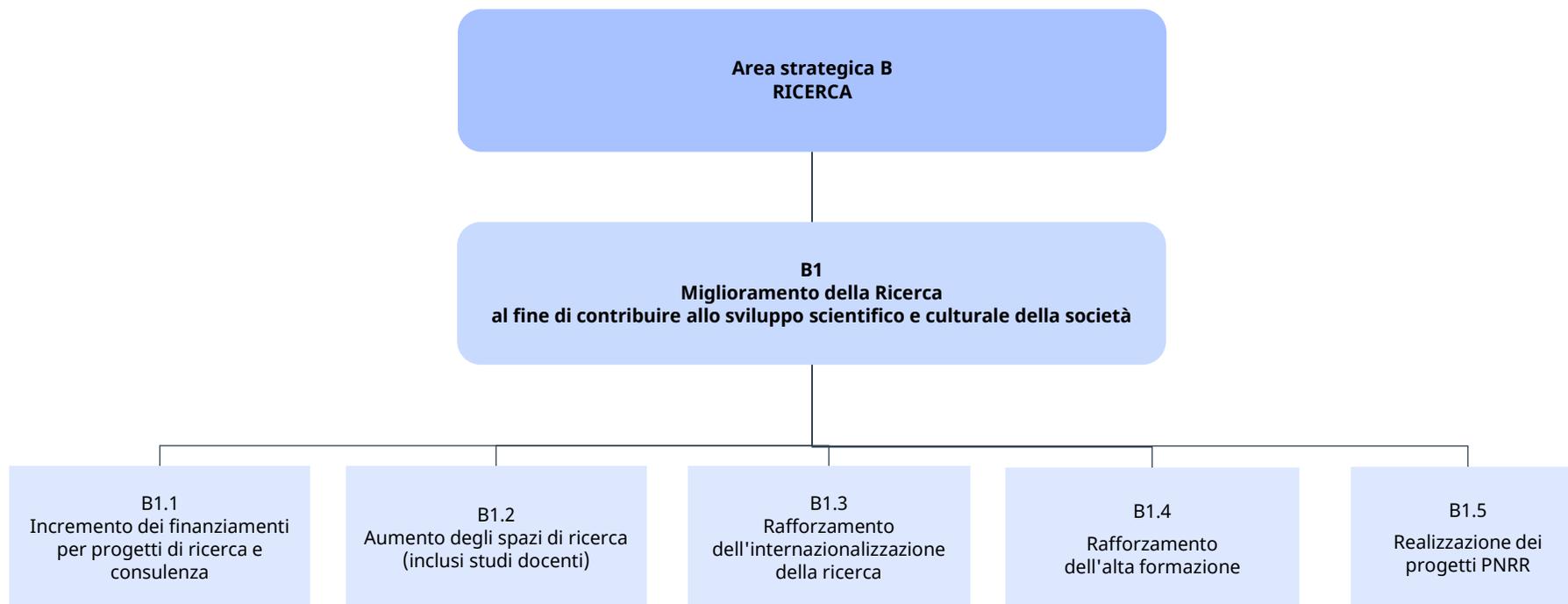


Figura 7 - Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi - Area Terza Missione

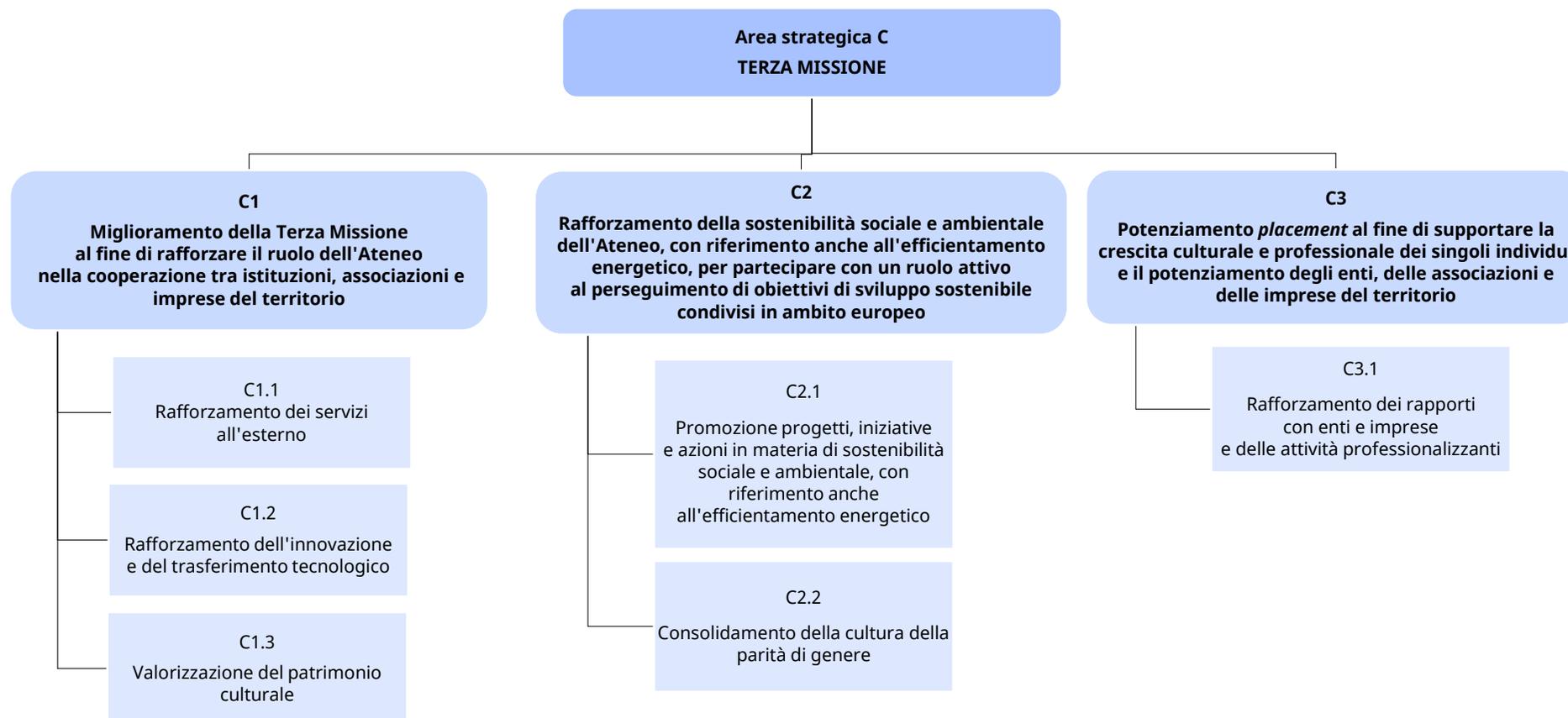
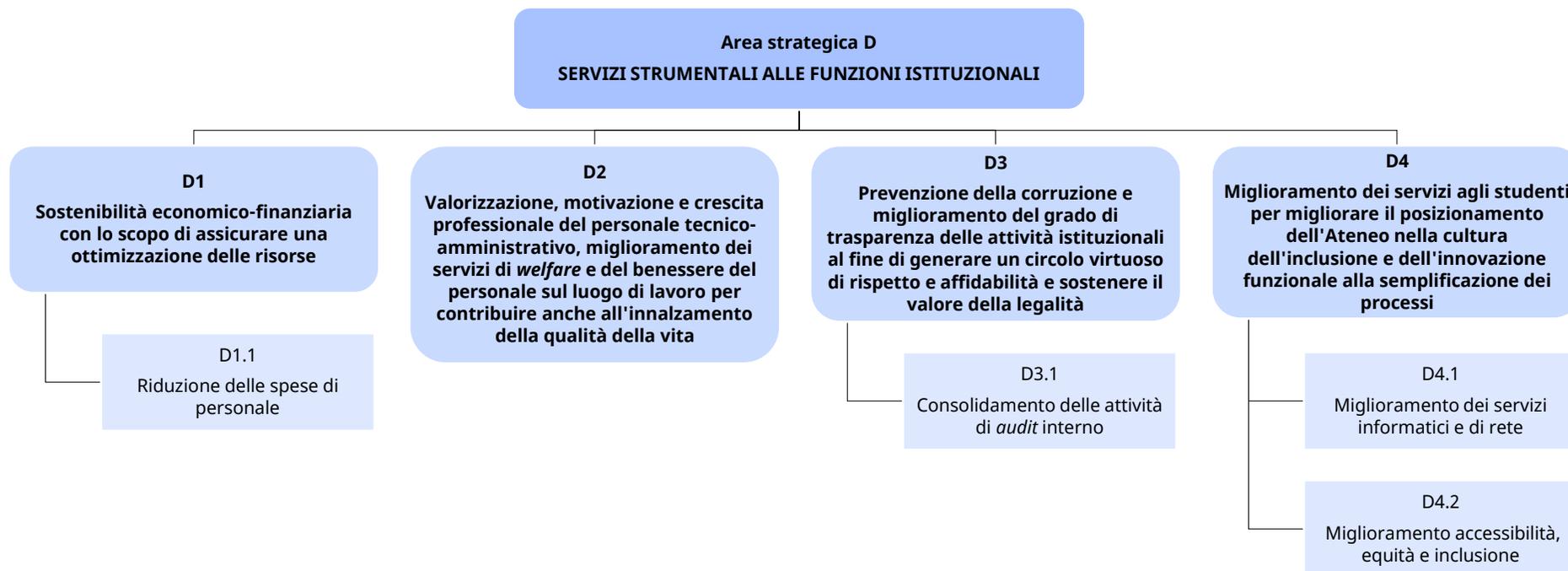


Figura 8 - Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi - Area Servizi Strumentali alle funzioni istituzionali



### **2.2.5. La *performance* organizzativa e individuale: assegnazione degli obiettivi e Sistema di Misurazione e Valutazione**

In questa sezione del Piano, partendo dagli obiettivi strategici e operativi delineati sopra, si snoda la programmazione del ciclo della *performance* organizzativa e individuale, ove vengono espone le linee di indirizzo, le attività con relativi obiettivi, indicatori e *target* dei responsabili delle strutture dell'Amministrazione e delle singole strutture dell'organizzazione.

La logica utilizzata consiste nel declinare gli obiettivi strategici arrivando sino al livello operativo. Gli obiettivi strategici, interpretati in funzione delle linee guida del Rettore, sono calati così sulle realtà delle strutture amministrative e dipartimentali per dar vita poi agli obiettivi operativi, organizzativi (riferiti alle singole strutture organizzative) e individuali (attribuiti individualmente a ogni singolo soggetto con ruolo di responsabilità), a seguito di confronto con i relativi responsabili. A tal proposito, con nota Prot. n. 20458 del 24.10.2022 e nota Prot. n. 20742 del 27.10.2022, il Direttore Generale ha invitato i Direttori dei Dipartimenti, il Dirigente e i Responsabili dei Servizi a formulare una proposta per gli obiettivi organizzativi e individuali, mediante il coinvolgimento diretto dei destinatari degli obiettivi medesimi e anche un "ruolo propositivo" da parte di questi ultimi. Sono seguiti appositi incontri con le singole Strutture, ove necessario, per garantire un'interlocuzione e un confronto sugli obiettivi individuati.

Gli obiettivi del Direttore Generale sono assegnati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Rettore, al momento del conferimento dell'incarico e sono descritti, con l'indicazione degli indicatori e dei relativi *target*, nell'*Allegato 2*. Gli obiettivi organizzativi assegnati alle strutture e gli obiettivi individuali assegnati al personale con ruolo di responsabilità secondo le modalità previste nel Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* sono descritti e dettagliati, con l'indicazione degli indicatori e dei relativi *target* negli *Allegati 2 e 3*.

Per i dettagli relativi alla metodologia utilizzata per la misurazione e la valutazione della *performance* del personale (con e senza ruolo di responsabilità), si rimanda al documento "Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*". È attualmente in corso una revisione del SMVP, al fine di ripensare il sistema di valutazione anche alla luce delle nuove modalità di organizzazione del lavoro introdotte con il largo ricorso allo *smart working*.

Si precisa, infine, che gli allegati sopra citati potranno essere oggetto di revisione e modifica al variare del contesto di riferimento, del monitoraggio periodico e/o dei risultati conseguiti nell'esercizio precedente, come validati e documentati nella Relazione annuale sulla *Performance*. Tale esigenza scaturisce dall'art. 4, c. 2, D.Lgs. 150/2009 così come novellato dal D.Lgs. 74 del 25.05.2017 (riforma Madia) e dalla logica di *feedback* sottesa al processo di controllo di gestione, del quale la *performance* è elemento essenziale.

## 2.2.6. Integrazione tra ciclo della *performance* e ciclo del bilancio

L'Ateneo ha dallo scorso anno scelto di limitare l'analisi del ciclo di *budget*, e quindi il collegamento di risorse agli obiettivi della gestione, solamente ad alcuni *target* operativi.

I dati di *budget* così individuati sono stati riclassificati per area strategica e obiettivo (*Tabelle 6 e 7*) e, da quest'anno, anche con imputazione ai centri di costo (*Tabelle 8 e 10*), in base ai *driver* di contabilità analitica già utilizzati in sede di *pre-budget*. Vengono inoltre individuati i centri di responsabilità (*Tabelle 9 e 11*), vale a dire le entità organizzative che sono assegnatarie delle risorse da gestire. Le tre prospettive sono state rappresentate distintamente per il *budget* economico e per il *budget* degli investimenti.

Tabella 6 - Ripartizione risorse per aree strategiche – Budget economico

Area Strategica	Descrizione obiettivo	Risorse 2023 (euro)	Risorse 2024 (euro)	Risorse 2025 (euro)
<b>A - Didattica</b>	1.Aumento studenti regolari per contribuire all'innalzamento del livello culturale sul territorio e intensificare il legame con individui e realtà locali 2.Attrazione di studenti stranieri iscritti per consolidare l'internazionalizzazione e la rete di relazioni Europee ed extra-Europee 3.Rafforzamento del sistema di assicurazione qualità (AVA) finalizzato anche alla diffusione nell'organizzazione e nel territorio della cultura della qualità	1.838.948	2.460.072	2.131.636
<b>B - Ricerca</b>	Miglioramento della Ricerca al fine di contribuire allo sviluppo scientifico e culturale della società	5.816.408	5.062.593	5.262.177
<b>C - Terza Missione</b>	1.Miglioramento della Terza Missione al fine di rafforzare il ruolo dell'Ateneo nella cooperazione tra istituzioni, associazioni e imprese del territorio 2.Rafforzamento della sostenibilità sociale e ambientale dell'Ateneo per partecipare con un ruolo attivo al perseguimento di obiettivi di sviluppo sostenibile condivisi in ambito europeo 3. Potenziamento placement al fine di supportare la crescita culturale e professionale dei singoli individui e il potenziamento degli enti, delle associazioni e delle imprese del territorio	829.582	478.299	378.049
<b>D - Servizi strumentali alle funzioni istituzionali</b>	1.Sostenibilità economico-finanziaria con lo scopo di contribuire a un'accorta politica di revisione della spesa pubblica ottimizzando le risorse disponibili 2.Valorizzazione, motivazione e crescita professionale del personale Tecnico-Amministrativo, miglioramento dei servizi di Welfare e del benessere del personale sul luogo di lavoro per contribuire anche all'innalzamento della qualità della vita 3.Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali al fine di generare un circolo virtuoso di rispetto e affidabilità e sostenere il valore della legalità 4.Miglioramento servizi agli studenti per migliorare il posizionamento dell'Ateneo nella cultura dell'inclusione e dell'innovazione funzionale alla semplificazione dei processi	357.819	251.819	322.486

Fonte: Ufficio Controllo di gestione

Tabella 7 - Ripartizione risorse per aree strategiche – Budget investimenti

Area Strategica	Descrizione obiettivo	Risorse	Risorse	Risorse
<b>A - Didattica</b>	1.Aumento studenti regolari 2.Attrazione di studenti stranieri iscritti 3.Rafforzamento del sistema di assicurazione qualità (AVA)	3.959.002	5.542.407	5.155.552
<b>B - Ricerca</b>	Miglioramento della Ricerca	608.700	1.094.550	1.214.550
<b>C - Terza Missione</b>	1.Miglioramento della Terza Missione 2.Rafforzamento della sostenibilità sociale e ambientale dell'Ateneo 3. Potenziamento placement	4.689.746	4.368.284	2.588.498
<b>D - Servizi strumentali alle funzioni istituzionali</b>	1.Sostenibilità economico-finanziaria 2.Valorizzazione, motivazione e crescita professionale del personale Tecnico-Amministrativo, miglioramento dei servizi di Welfare e del benessere del personale sul luogo di lavoro 3.Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali 4.Miglioramento servizi agli studenti	210.800	70.800	70.800

Fonte: Ufficio Controllo di gestione

Tabella 8 - Collegamento risorse a obiettivi strategici, obiettivi operativi e centri di costo- Budget economico

Area Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Centro di costo	Risorse 2023	Risorse 2024	Risorse 2025
A - Didattica	1. Aumento studenti regolari 2. Attrazione di studenti stranieri iscritti 3. Rafforzamento del sistema di assicurazione qualità (AVA)	1.1 Miglioramento della capacità attrattiva dei corsi di studio 1.2 Riduzione dei tempi di conseguimento del titolo 1.3 Miglioramento della valutazione della didattica da parte degli studenti frequentanti 1.4 Razionalizzazione e qualificazione dei corsi di studio 1.5 Aumento e/o riqualificazione spazi didattica 1.6 Aumento studenti corsi di laurea ad orientamento professionale 2.1 Miglioramento livello internazionale nella didattica 2.2 Incremento di CFU conseguiti all'estero dagli studenti 2.3 Potenziamento dell'offerta formativa in lingua straniera 3.1 Miglioramento dei processi di assicurazione della qualità in riferimento ai Requisiti AVA 2.0 in vista del prossimo giudizio di accreditamento	AULE DIDATTICHE	34.650	33.000	40.000
			DA ATTRIBUIRE	1.290.136	2.242.221	1.883.785
			CENTRO INTEGRATO DI ATENEO	9.205	9.205	8.705
			DIPARTIMENTO DI SCIENZE AGRARIE E FORESTALI	75.985	21.624	24.618
			DIPARTIMENTO SCIENZE ECOLOGICHE E BIOLOGICHE	75.986	21.624	24.618
			DIPARTIMENTO DI ECONOMIA E IMPRESA	76.013	21.646	24.649
			DIPARTIMENTO INNOVAZIONE SIST. BIOLOGICI, AGROALIM. E FORESTALI	75.985	21.624	24.618
			DIPARTIMENTO DI STUDI LINGUISTICO-LETTERARI, STORICO-FILOSOFICI E GIURIDICI	75.985	21.624	24.618
			DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANISTICHE, DELLA COMUNICAZIONE E DEL TURISMO	75.986	21.624	24.618
			I DIVISIONE	30.607	27.471	33.996
			II DIVISIONE	9.205	9.205	8.705
			III DIVISIONE	9.205	9.205	8.705
			<b>A - Didattica Totale</b>			
B - Ricerca	Miglioramento della Ricerca	1.1 Incremento dei finanziamenti per progetti di ricerca e consulenza 1.2 Aumento spazi ricerca (inclusi studi docenti) 1.3 Rafforzamento dell'internazionalizzazione della ricerca 1.4 Rafforzamento dell'alta formazione	DA ATTRIBUIRE	420.000	150.000	150.000
			CENTRO INTEGRATO DI ATENEO	360.000	320.000	320.000
			DIPARTIMENTO DI SCIENZE AGRARIE E FORESTALI	2.042.965	1.925.000	1.925.000
			DIPARTIMENTO SCIENZE ECOLOGICHE E BIOLOGICHE	117.965	-	-
			DIPARTIMENTO DI ECONOMIA E IMPRESA	987.965	870.000	870.000
			DIPARTIMENTO INNOVAZIONE SIST. BIOLOGICI, AGROALIM. E	1.217.965	1.100.000	1.100.000
			DIPARTIMENTO DI STUDI LINGUISTICO-LETTERARI,	138.365	33.752	12.000
			DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANISTICHE, DELLA	148.965	-	-
			DOTTORATI	264.497	663.841	885.177

			I DIVISIONE	117.718	-	-
<b>B - Ricerca Totale</b>				<b>5.816.408</b>	<b>5.062.593</b>	<b>5.262.177</b>
<b>C - Terza Missione</b>	1.Miglioramento della Terza Missione 2.Rafforzamento della sostenibilità sociale e ambientale dell'Ateneo 3. Potenziamento placement	1.1 Rafforzamento servizi all'esterno 1.2 Rafforzamento dell'innovazione e del trasferimento tecnologico 1.3 Valorizzazione patrimonio culturale 2.1 Promozione progetti, iniziative e azioni 2.2 Redazione Bilancio di Genere 3.1 Rafforzamento dei rapporti con enti e imprese e delle attività professionalizzanti	DA ATTRIBUIRE	592.271	261.188	184.938
			CENTRO INTEGRATO DI ATENEO	15.940	13.920	11.520
			DIPARTIMENTO DI SCIENZE AGRARIE E FORESTALI	61.003	58.983	56.583
			DIPARTIMENTO SCIENZE ECOLOGICHE E BIOLOGICHE	21.003	18.983	16.583
			DIPARTIMENTO DI ECONOMIA E IMPRESA	21.008	18.988	16.588
			DIPARTIMENTO INNOVAZIONE SIST. BIOLOGICI, AGROALIM. E	21.003	18.983	16.583
			DIPARTIMENTO DI STUDI LINGUISTICO-LETTERARI,	21.003	18.983	16.583
			DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANISTICHE, DELLA	21.003	18.983	16.583
			I DIVISIONE	23.470	21.450	19.050
			II DIVISIONE	15.940	13.920	11.520
			III DIVISIONE	15.940	13.920	11.520
<b>C - Terza Missione</b>				<b>829.582</b>	<b>478.299</b>	<b>378.049</b>
<b>D - Servizi strumentali alle funzioni istituzionali</b>	1.Sostenibilità economico-finanziaria 2.Valorizzazione, motivazione e crescita professionale del personale Tecnico-Amministrativo, miglioramento dei servizi di Welfare e del benessere del personale sul luogo di lavoro 3.Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali 4.Miglioramento servizi agli studenti	1.1 Riduzione spese di personale 3.1 Consolidamento attività di audit interno 4.1 Miglioramento servizi informatici e di rete 4.2 Miglioramento accessibilità, equità e inclusione	AULE DIDATTICHE	1.564	1.564	1.564
			DA ATTRIBUIRE	49.500	51.000	49.500
			CENTRO INTEGRATO DI ATENEO	28.532	18.119	26.511
			DIPARTIMENTO DI SCIENZE AGRARIE E FORESTALI	30.108	20.293	27.239
			DIPARTIMENTO SCIENZE ECOLOGICHE E BIOLOGICHE	28.274	18.050	25.815
			DIPARTIMENTO DI ECONOMIA E IMPRESA	27.808	17.782	25.151
			DIPARTIMENTO INNOVAZIONE SIST. BIOLOGICI, AGROALIM. E	31.614	21.938	28.606
			DIPARTIMENTO DI STUDI LINGUISTICO-LETTERARI,	28.304	18.297	25.627
			DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANISTICHE, DELLA	26.303	15.854	24.069
			I DIVISIONE	40.140	30.214	35.982
			II DIVISIONE	35.049	18.463	25.552
			III DIVISIONE	30.625	20.247	26.869
			<b>D - Servizi strumentali</b>			

Fonte: Ufficio Controllo di gestione

Tabella 9 - Collegamento a obiettivi strategici, obiettivi operativi e centri di responsabilità – Budget economico

Area Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Centro di responsabilità	Risorse 2023	Risorse 2024	Risorse 2025
<b>A - Didattica</b>	1.Aumento studenti regolari 2.Attrazione di studenti stranieri iscritti 3.Rafforzamento del sistema di assicurazione qualità (AVA)	1.1 Miglioramento della capacità attrattiva dei corsi di studio 1.2 Riduzione dei tempi di conseguimento del titolo 1.3 Miglioramento della valutazione della didattica da parte degli studenti frequentanti 1.4 Razionalizzazione e qualificazione dei corsi di studio 1.5 Aumento e/o riqualificazione spazi didattica 1.6 Aumento studenti corsi di laurea a orientamento professionale 2.1 Miglioramento livello internazionale nella didattica 2.2 Incremento di CFU conseguiti all'estero dagli studenti 2.3 Potenziamento dell'offerta formativa in lingua straniera 3.1 Miglioramento dei processi di assicurazione della qualità in riferimento ai Requisiti AVA 2.0 in vista del prossimo giudizio di accreditamento	I DIVISIONE	1.640.298	1.041.850	1.064.850
			II DIVISIONE	150.000	150.000	150.000
			III DIVISIONE	48.650	1.268.222	916.786
<b>B - Ricerca</b>	Miglioramento della Ricerca	1.1 Incremento dei finanziamenti per progetti di ricerca e consulenza 1.2 Aumento spazi ricerca (inclusi studi docenti) 1.3 Rafforzamento dell'internazionalizzazione della ricerca 1.4 Rafforzamento dell'alta formazione	I DIVISIONE	1.510.008	813.841	1.035.177
			CENTRO INTEGRATO DI ATENEIO	360.000	320.000	320.000
			DIPARTIMENTO DI SCIENZE AGRARIE E FORESTALI	1.925.000	1.925.000	1.925.000
			DIPARTIMENTO DI ECONOMIA E IMPRESA	870.000	870.000	870.000
			DIPARTIMENTO INNOVAZIONE SIST. BIOLOGICI, AGROALIM. E FORESTALI	1.100.000	1.100.000	1.100.000
			DIPARTIMENTO DI STUDI LINGUISTICO-LETTERARI, STORICO-FILOSOFICI E GIURIDICI	20.400	33.752	12.000
			DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANISTICHE, DELLA COMUNICAZIONE E DEL TURISMO	31.000	0	0
<b>C - Terza Missione</b>	1.Miglioramento della Terza Missione 2.Rafforzamento della	1.1 Rafforzamento servizi all'esterno 1.2 Rafforzamento	I DIVISIONE	829.582	478.299	378.048

	sostenibilità sociale e ambientale dell'Ateneo 3. Potenziamento placement	dell'innovazione e del trasferimento tecnologico 1.3 Valorizzazione patrimonio culturale 2.1 Promozione progetti, iniziative e azioni 2.2 Redazione Bilancio di Genere 3.1 Rafforzamento dei rapporti con enti e imprese e delle attività professionalizzanti				
<b>D - Servizi strumentali alle funzioni istituzionali</b>	1.Sostenibilità economico-finanziaria 2.Valorizzazione, motivazione e crescita professionale del personale Tecnico-Amministrativo, miglioramento dei servizi di Welfare e del benessere del personale sul luogo di lavoro 3.Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali 4.Miglioramento servizi agli studenti	1.1 Riduzione spese di personale 3.1 Consolidamento attività di audit interno 4.1 Miglioramento servizi informatici e di rete 4.2 Miglioramento accessibilità, equità e inclusione	I DIVISIONE	211.833	205.833	191.500
			II DIVISIONE	986	986	986
			III DIVISIONE	145.000	45.000	130.000

Fonte: Ufficio Controllo di gestione

Tabella 10 - Collegamento a obiettivi strategici, obiettivi operativi e centri di costo- Budget investimenti

Area Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Centro di costo	Risorse 2023 (euro)	Risorse 2024 (euro)	Risorse 2025 (euro)
A - Didattica	1.Aumento studenti regolari 2.Attrazione di studenti stranieri iscritti 3.Rafforzamento del sistema di assicurazione qualità (AVA)	1.1 Miglioramento della capacità attrattiva dei corsi di studio 1.2 Riduzione dei tempi di conseguimento del titolo 1.3 Miglioramento della valutazione della didattica da parte degli studenti frequentanti 1.4 Razionalizzazione e qualificazione dei corsi di studio 1.5 Aumento e/o riqualificazione spazi didattica 1.6 Aumento studenti corsi di laurea ad orientamento professionale	AULE DIDATTICHE	757.561	995.235	1.195.235
		2.1 Miglioramento livello internazionale nella didattica 2.2 Incremento di CFU conseguiti all'estero dagli studenti 2.3 Potenziamento dell'offerta formativa in lingua straniera 3.1 Miglioramento dei processi di assicurazione della qualità in riferimento ai Requisiti AVA 2.0 in vista del prossimo giudizio di accreditamento	DA ATTRIBUIRE	3.201.441	4.547.172	3.960.317
<b>A - Didattica Totale</b>				<b>3.959.002</b>	<b>5.542.407</b>	<b>5.155.552</b>
B - Ricerca	Miglioramento della Ricerca	1.1 Incremento dei finanziamenti per progetti di ricerca e consulenza 1.2 Aumento spazi ricerca (inclusi studi docenti) 1.3 Rafforzamento dell'internazionalizzazione e della ricerca 1.4 Rafforzamento dell'alta formazione	DA ATTRIBUIRE	608.700	1.094.550	1.214.550
<b>B - Ricerca Totale</b>				<b>608.700</b>	<b>1.094.550</b>	<b>1.214.550</b>
C - Terza Missione	1.Miglioramento della Terza Missione 2.Rafforzamento della sostenibilità sociale e ambientale dell'Ateneo 3. Potenziamento placement	1.1 Rafforzamento servizi all'esterno 1.2 Rafforzamento dell'innovazione e del trasferimento tecnologico 1.3 Valorizzazione patrimonio culturale	DA ATTRIBUIRE	4.685.746	4.364.284	2.580.498
		2.1 Promozione progetti, iniziative e azioni 2.2 Redazione Bilancio di Genere 3.1 Rafforzamento dei rapporti con enti e imprese e delle attività professionalizzanti	DIPARTIMENTO DI SCIENZE AGRARIE E FORESTALI	4.000	4.000	8.000

<b>C - Terza Missione Totale</b>				<b>4.689.746</b>	<b>4.368.284</b>	<b>2.588.498</b>
D - Servizi strumentali alle funzioni istituzionali	1.Sostenibilità economico-finanziaria 2.Valorizzazione, motivazione e crescita professionale del personale Tecnico-Amministrativo, miglioramento dei servizi di Welfare e del benessere del personale sul luogo di lavoro 3.Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali 4.Miglioramento servizi agli studenti	1.1 Riduzione spese di personale 3.1 Consolidamento attività di audit interno 4.1 Miglioramento servizi informatici e di rete 4.2 Miglioramento accessibilità, equità e inclusione	CIA	5.000	5.000	5.000
			DA ATTRIBUIRE	145.800	5.800	5.800
			DIPARTIMENTO DI SCIENZE AGRARIE E FORESTALI	5.000	5.000	5.000
			DIPARTIMENTO SCIENZE ECOLOGICHE E BIOLOGICHE	5.000	5.000	5.000
			DIPARTIMENTO DI ECONOMIA E IMPRESA	5.000	5.000	5.000
			DIPARTIMENTO INNOVAZIONE SIST. BIOLOGICI, AGROALIM. E FORESTALI	5.000	5.000	5.000
			DIPARTIMENTO DI STUDI LINGUISTICO-LETTERARI, STORICO-FILOSOFICI E GIURIDICI	5.000	5.000	5.000
			DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANISTICHE, DELLA COMUNICAZIONE E DEL TURISMO	5.000	5.000	5.000
			I DIVISIONE	8.300	8.300	8.300
			II DIVISIONE	8.300	8.300	8.300
III DIVISIONE	13.400	13.400	13.400			
<b>D - Servizi strumentali alle funzioni istituzionali Totale</b>				<b>210.800</b>	<b>70.800</b>	<b>70.800</b>

Tabella 11 - Collegamento a obiettivi strategici, obiettivi operativi e centri di responsabilità- Budget investimenti

Area Strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Centro di responsabilità	Risorse 2023 (euro)	Risorse 2024 (euro)	Risorse 2025 (euro)
<b>A - Didattica</b>	1.Aumento studenti regolari 2.Attrazione di studenti stranieri iscritti 3.Rafforzamento del sistema di assicurazione qualità (AVA)	1.1 Miglioramento della capacità attrattiva dei corsi di studio 1.2 Riduzione dei tempi di conseguimento del titolo 1.3 Miglioramento della valutazione della didattica da parte degli studenti frequentanti 1.4 Razionalizzazione e qualificazione dei corsi di studio 1.5 Aumento e/o riqualificazione spazi didattici 1.6 Aumento studenti corsi di laurea a orientamento professionale 2.1 Miglioramento livello internazionale nella didattica 2.2 Incremento di CFU conseguiti all'estero dagli studenti 2.3 Potenziamento dell'offerta formativa in lingua straniera 3.1 Miglioramento dei processi di assicurazione della qualità in riferimento ai Requisiti AVA 2.0 in vista del prossimo giudizio di accreditamento	I DIVISIONE	80.000		
			III DIVISIONE	3.879.002	5.542.407	5.155.552
<b>B - Ricerca</b>	Miglioramento della Ricerca	1.1 Incremento dei finanziamenti per progetti di ricerca e consulenza 1.2 Aumento spazi ricerca (inclusi studi docenti) 1.3 Rafforzamento dell'internazionalizzazione della ricerca 1.4 Rafforzamento dell'alta formazione	III DIVISIONE	608.700	1.094.550	1.214.550
<b>C - Terza Missione</b>	1.Miglioramento della Terza Missione 2.Rafforzamento della sostenibilità sociale e ambientale dell'Ateneo 3. Potenziamento placement	1.1 Rafforzamento servizi all'esterno 1.2 Rafforzamento dell'innovazione e del trasferimento tecnologico 1.3 Valorizzazione patrimonio culturale 2.1 Promozione progetti, iniziative e azioni 2.2 Redazione Bilancio di Genere 3.1 Rafforzamento dei rapporti con enti e imprese e delle attività professionalizzanti	I DIVISIONE	3.549.745	2.806.247	1.298.498
			III DIVISIONE	1.140.000	1.562.037	1.290.000

<b>D - Servizi strumentali alle funzioni istituzionali</b>	1.Sostenibilità economico-finanziaria 2.Valorizzazione, motivazione e crescita professionale del personale Tecnico-Amministrativo, miglioramento dei servizi di Welfare e del benessere del personale sul luogo di lavoro 3.Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali 4.Miglioramento servizi agli studenti	1.1 Riduzione spese di personale 3.1 Consolidamento attività di audit interno 4.1 Miglioramento servizi informatici e di rete 4.2 Miglioramento accessibilità, equità e inclusione	I DIVISIONE	5.800	5.800	5.800
			III DIVISIONE	205.000	65.000	65.000

Fonte: Ufficio Controllo di gestione

## 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

### 2.3.1. Prevenzione della corruzione

#### 2.3.1.1. Definizione e quadro normativo

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) definisce la corruzione come *“l'assunzione di decisioni devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari”*.

Come noto, il concetto di “corruzione” non si limita a comprendere le sole fattispecie penalmente rilevanti, ovvero i delitti contro la pubblica amministrazione, disciplinati nel Titolo II, Capo I del Codice penale; al contrario, l'atteggiamento corruttivo si riscontra anche in tutte quelle situazioni in cui il comportamento del singolo si traduce in disorganizzazione o malfunzionamento dell'attività amministrativa, dovuta al cattivo uso delle funzioni pubbliche attribuitegli, utilizzate per perseguire interessi particolari propri o di terzi, a scapito della cura dell'interesse pubblico.

Con la Legge 6 novembre 2012, n. 190 al concetto di repressione è stato affiancato quello di prevenzione della corruzione, attribuendo un'importanza sempre maggiore a tutte quelle misure che le amministrazioni pubbliche devono adottare per ridurre, preventivamente, la possibilità che si verifichino eventi corruttivi.

Tale ruolo è stato affidato, inizialmente, al Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT). Da ultimo, nell'ambito della semplificazione e snellimento organizzativo introdotto dal Decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80 convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano dell'Anticorruzione è andato a confluire nel “Piano integrato di attività e organizzazione”, cosiddetto PIAO.

Il documento è stato redatto dal RPCT secondo le indicazioni fornite dall'ANAC (Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022 – 02/02/2022), dal PNA 2019 e dal nuovo PNA 2022, tenuto, altresì, conto dello specifico Atto di indirizzo del MUR, adottato con nota prot. n. 39 del 14.05.2018 e recante approfondimenti riguardanti le istituzioni universitarie.

L'ANAC nel PNA 2022 fornisce specifiche indicazioni alle pubbliche amministrazioni per la predisposizione della sezione del PIAO dedicata all'anticorruzione, prevedendo l'integrazione delle strategie con quelle delineate nelle sezioni relative alla trasparenza e alla *performance*.

Questo strumento consente, infatti, di individuare il grado di esposizione dell'Amministrazione al rischio corruttivo e di predisporre misure mirate a prevenirlo, contenendo la possibilità che vengano assunte decisioni non imparziali.

Il nuovo Piano deve, pertanto, assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi, anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D. lgs 150/2009 e della Legge 190/2012.

Al riguardo, l'Università degli Studi della Tuscia, in quanto sede di istruzione universitaria e di attività di ricerca, è tenuta a garantire non solo la corrispondenza della propria attività amministrativa alle prescrizioni di legge, ma anche l'ineccepibilità dei comportamenti dei propri dipendenti attraverso la corretta osservanza delle disposizioni del “Codice etico e di comportamento” (adottato con D.R. n. 827/19 del 31.10.2019 e modificato, da ultimo, con D.R. n. 601/22 del 22.11.2022) per evitare, tra l'altro, che eventuali infiltrazioni di condotte illegali possano generare ricadute reputazionali non solo di ordine economico, potendo derivare da un danno all'immagine, ma anche e soprattutto morali, collegate al senso di ingiustizia ingenerato tra i cittadini onesti.

Peraltro, l'esigenza di proiettare verso l'ambiente esterno l'immagine “sana” di una istituzione il cui fine è proprio la formazione dei giovani, in vista del loro ingresso nel mondo del lavoro, richiede

che gli Atenei si adoperino per il raggiungimento di quel valore aggiunto costituito dalla garanzia di correttezza morale e materiale dei comportamenti posti in essere da tutti i singoli componenti della comunità universitaria.

L'Ateneo riconosce un ruolo fondamentale alla programmazione delle misure di prevenzione e di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza nella protezione del Valore Pubblico, in conformità con la Legge 190/2012 e con il D. Lgs n.33/2013.

### **2.3.1.2. Obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza**

L'obiettivo strategico che si vuole perseguire è quello di prevenire, anticipandole, le potenziali commissioni di condotte corruttive, tenuto conto che la prevenzione della corruzione ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di un ente.

Come correttamente osservato dall'ANAC, nell'attuale contesto storico, le riforme introdotte con il PNRR e con la disciplina sul Piano integrato di organizzazione e Attività (PIAO) hanno importanti ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

L'obiettivo dell'Università è quello di raggiungere gli obiettivi posti con il PNRR, per quanto di competenza del sistema universitario e, nello specifico dell'Ateneo, razionalizzando le attività in un'ottica di massima semplificazione e di miglioramento progressivo dell'azione amministrativa, presidiando i processi al fine del rispetto della legge, per prevenire corruzione e favorire la trasparenza.

Il PIAO stesso rappresenta quindi uno strumento di attuazione del PNRR tentando di ridurre gli oneri amministrativi e le duplicazioni di adempimenti valorizzando il lavoro che produce risultati utili verso l'esterno, migliorando il servizio dell'amministrazione pubblica.

In questo contesto la pianificazione e la realizzazione di misure di prevenzione diventano una componente stessa e strutturata dell'azione amministrativa essenziale per favorire la creazione e la protezione del valore pubblico mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi.

Nel Piano Strategico di Ateneo 2022-2024 adottato dagli Organi nel 2021, l'Università degli Studi della Tuscia ha ritenuto opportuno dedicare espresso rilievo anche a tali tematiche. Obiettivo generale e primario dell'Ateneo, infatti, risulta essere la realizzazione e il progressivo affinamento di un Sistema integrato di Assicurazione della Qualità, intendendo la Qualità proprio come un ampio contenitore semantico all'interno del quale convivono le dimensioni della legalità, dell'anticorruzione, della trasparenza e della *performance*.

Di seguito una tabella in cui sono riportati, tra gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi di Ateneo, quelli collegati espressamente alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, ricompresi nel suddetto Piano Strategico e nel presente Piano.

Tabella 12 - Obiettivi strategici e gli obiettivi operativi di Ateneo collegati alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza – PIAO 2023-2025

TIPO	SDG di riferimento	CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	CODICE INDICATORE	INDICATORE
Obiettivo strategico		D3	Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali al fine di generare un circolo virtuoso di rispetto e affidabilità e di sostenere il valore della legalità	D3_a	Numero di eventi corruttivi
Obiettivo operativo		D3.1	Consolidamento attività di <i>audit</i> interno	D3.1_a	Numero di <i>audit</i> interni effettuati

### 2.3.1.3. I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Come si diceva, il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 prescrive il necessario coordinamento tra le diverse sezioni in cui si articola il PIAO al fine di garantire che le scelte fondamentali di sviluppo dell'amministrazione siano frutto di condivisione e non siano, quindi, operate singolarmente dai soggetti responsabili delle sezioni e sottosezioni del PIAO.

Pertanto, anche nella redazione del PIAO è stato assicurato un forte coordinamento tra i diversi soggetti coinvolti assicurando una forte integrazione tra i diversi strumenti programmatici, ferme restando le diverse finalità e relative responsabilità connesse.

### Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 29 ottobre 2020, ha nominato Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza l'Avv. Alessandra Moscatelli, Dirigente dell'Università degli Studi della Tuscia con l'incarico di Direttore Generale, in linea con le indicazioni fornite dall'ANAC nel PNA 2019. La coincidenza tra la figura del Direttore Generale e quella del RPCT costituisce un valore aggiunto in grado di rendere ancor più efficace il lavoro che il Responsabile è chiamato a svolgere: il ruolo di Direttore Generale consente il più diretto dialogo con tutte le componenti dell'Ateneo, sia nella fase di predisposizione del Piano e delle relative misure, che in quella di controllo relativamente alla sua applicazione. Il Direttore Generale riveste anche la funzione di RASA dell'Ateneo.

#### I compiti

La redazione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" è affidata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), che assume il ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, predisponendo la sezione, verificandone la sua efficace attuazione nonché la necessità di apportare eventuali modifiche.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, con l'Allegato n. 3 "Il RPCT e la struttura di supporto", delinea e riporta nello specifico i compiti attribuiti alla figura in esame:

- la delibera n. 840 del 2018 dell'Autorità precisa che l'obiettivo principale assegnato al RPCT è quello della predisposizione del sistema di prevenzione della corruzione di un'amministrazione nonché della verifica della tenuta complessiva di tale sistema al fine di contenere fenomeni di cattiva amministrazione;

- spetta al RPCT presentare all'organo di indirizzo, per la necessaria approvazione, una proposta di PTPCT o sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO che sia idonea per lo specifico ente in cui deve essere attuata. Tale idoneità è necessaria anche nel caso in cui intervengano fatti tali da richiedere modifiche o adeguamenti del PTPCT o della citata sezione del PIAO;
- l'art 1, co. 7, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT ha l'obbligo: di vigilare sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel PTPCT o nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO; di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) le "disfunzioni" inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- l'art. 1 co. 9, lett. c), l. 190/2012 dispone che il PTPC preveda «*obblighi di informazione nei confronti del RPC chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano*», con particolare riguardo alle attività ivi individuate;
- l'art. 1, co. 14, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT rediga la Relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPC;
- l'art. 43, d.lgs. 33/2013 assegna al RPCT, di norma, anche le funzioni di Responsabile per la trasparenza, attribuendo a tale soggetto *"un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione"*;
- l'art. 5, co. 7, d.lgs. 33/2013 attribuisce al RPCT il compito di occuparsi dei casi di riesame dell'accesso civico: *"Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine indicato al comma 6, il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni"*;
- l'art. 5, co. 10, d.lgs. 33/2013 precisa poi che nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, il RPCT ha l'obbligo di effettuare la segnalazione all'Ufficio di disciplina di cui all'art.43, comma 5 del d.lgs. 33/2013;
- l'art. 15, co. 3 del D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 stabilisce che il RPCT cura la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'ANAC dei risultati del monitoraggio.

#### Il supporto conoscitivo e informativo al RPCT

L'art. 1, co. 9, lett. c) della l.190/2012, con particolare riguardo ai contenuti del PTPCT, stabilisce che in esso debbano essere previsti obblighi di informazione nei confronti del RPCT, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso, con particolare riguardo alle attività e aree di rischio individuate nel PTPCT o sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO e alle misure di contrasto del rischio di corruzione.

L'art. 16, co. 1, lett. l-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001 stabilisce che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali sono tenuti a *"fornire le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione"*.

L'art. 8 del D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 stabilisce che i dipendenti dell'amministrazione sono

tenuti a *“rispettare le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione e a prestare collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione”*.

### I rapporti con l'organo di indirizzo

L'art. 1, co. 8, della l. 190/2012 stabilisce che *“l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPC”*. Tali poteri di indirizzo sono strettamente connessi con quelli che la legge attribuisce al RPCT per la predisposizione del PTPC o sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO nonché per la verifica sulla sua attuazione e idoneità con conseguente potere di proporre modifiche.

L'art. 1, co. 14, della l. 190/2012 stabilisce l'obbligo per il RPCT di riferire all'Organo di indirizzo politico sull'attività, con la relazione annuale sopra citata, da pubblicare anche nel sito *web* dell'amministrazione. Nei casi in cui l'organo di indirizzo lo richieda, il RPCT è tenuto a riferire sull'attività svolta.

L'art. 1, co. 7, della l. 190/2012 stabilisce l'obbligo da parte del RPCT di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione.

La medesima disposizione, al fine di garantire che il RPCT abbia poteri all'interno di tutta la struttura tali da poter svolgere con effettività i propri compiti, stabilisce che *“l'organo di indirizzo dispone le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività”*.

### I rapporti con l'Autorità Nazionale Anticorruzione

L'art. 43 del d.lgs. 33/2013 stabilisce che al RPCT spetta il *“controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione”*.

L'art. 15 del d.lgs. 39/2013 analogamente stabilisce che il RPCT segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del richiamato decreto, tra gli altri anche all'Autorità nazionale anticorruzione.

La medesima norma, al comma 3, prevede l'intervento di ANAC sui provvedimenti di revoca del RPCT qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal Responsabile in materia di prevenzione della corruzione. La richiamata disposizione si inserisce in un sistema più ampio di tutela e garanzia del RPCT messo in atto dal legislatore che prevede l'intervento di ANAC su misure discriminatorie anche diverse dalla revoca, perpetuate nei confronti del RPCT per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni (art. 1, co. 7, l. 190/2012). L'Autorità ha ritenuto opportuno disciplinare il proprio intervento sia con riferimento alla revoca, sia con riferimento alle altre misure discriminatorie nei confronti del RPCT con *“Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione”* adottato dal Consiglio dell'Autorità in data 18 luglio 2018.

L'art. 15, co. 3, D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, stabilisce che il RPCT comunichi ad ANAC i risultati del monitoraggio annuale dell'attuazione dei Codici di comportamento.

L'art. 45, co. 2, d.lgs. 33/2013 stabilisce che l'ANAC controlla l'operato dei Responsabili per la trasparenza a cui può chiedere il rendiconto sui risultati del controllo svolto all'interno delle

amministrazioni.

## Altri soggetti coinvolti

### Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, quale organo di indirizzo, riveste un ruolo fondamentale nella definizione delle strategie di prevenzione della corruzione e nella elaborazione della Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO.

A esso è demandato di:

- nominare il RPCT e assicurare che esso disponga di funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività (art. 1, co. 7, l. 190/2012);
- definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contenuto necessario della Sottosezione;
- adottare il PIAO (art. 1, commi 7 e 8, l. 190/2012).

### Il Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione, nella sua funzione di OIV, svolge un importante ruolo nell'ambito dell'azione di prevenzione della corruzione, ulteriormente rafforzato dalle novità introdotte dal d.lgs. 97/2016 all'impianto della l. 190 del 2012. In particolare, il legislatore ha inteso consolidare la collaborazione tra OIV e RPCT, con lo scopo di coordinare al meglio gli obiettivi di *performance* organizzativa e individuale all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione. A tal fine, il Nucleo verifica che la Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO rispetti gli obiettivi strategici definiti nei documenti di programmazione di Ateneo e controlla annualmente l'assolvimento dei relativi obblighi sulla trasparenza. Con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio, il Nucleo fornisce al RPCT e agli altri attori, un concreto supporto metodologico.

Compito del Nucleo è, altresì, quello di verificare la Relazione annuale che il RPCT è tenuto a inviare all'OIV e agli organi di indirizzo, contenente i risultati dell'attività svolta durante l'anno. Qualora il Nucleo lo ritenga necessario, potrà richiedere al RPCT tutti i documenti e le informazioni che ritiene necessari ai fini della suddetta verifica, con la facoltà di effettuare audizione dei dipendenti (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012).

Ai sensi dell'art. 54, co. 5 del d.lgs. 165/2001, spetta infine al Nucleo esprimere pareri obbligatori circa l'adozione del Codice di Comportamento che costituisce, tra l'altro, una specifica misura di prevenzione della corruzione.

Tra le altre figure di supporto conoscitivo e operativo di cui si avvale il RPCT sono da rilevare:

- i Dirigenti e, in assenza di questi, i Responsabili apicali delle Strutture e Servizi, i quali svolgono un importante ruolo nell'affiancare e supportare l'attività del RPCT. Di fondamentale importanza è l'apporto partecipativo dei predetti soggetti nella definizione delle misure di contrasto, concrete e sostenibili e, dunque, nell'implementazione del sistema di gestione del rischio, in quanto effettivi titolari del rischio stesso ("*risk owner*");
- i Referenti per la corruzione e la trasparenza delle Strutture decentrate che garantiscono il raccordo con i Dipartimenti e i Centri, consentendo una penetrazione più efficace a tutti i livelli dell'organizzazione. Tali soggetti sono indispensabili per l'efficace svolgimento dei compiti del RPCT. Essi, infatti, svolgono una costante attività informativa nei confronti del Responsabile, così che questi abbia tutti gli strumenti e le informazioni necessarie per la formazione e il monitoraggio del Piano di prevenzione e l'attuazione delle relative misure;
- la Struttura Tecnica di supporto per l'Anticorruzione e Trasparenza (S.T.A.T.), organismo stabile istituito nel corso del 2018, della quale fanno parte rappresentanti delle aree a

maggior rischio corruttivo per le finalità di presidio specifico indicate nel documento di aggiornamento 2017 al PNA;

- l'Ufficio di *Staff* del Direttore Generale e l'Ufficio Assicurazione Qualità supportano il Responsabile della prevenzione della corruzione nell'esercizio delle sue funzioni.

Tra i soggetti/attori del processo di prevenzione della corruzione vi sono, inoltre:

- i dipendenti, personale docente, dirigente e tecnico-amministrativo, che partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, segnalano al proprio superiore, al RPCT o all'U.P.D., le situazioni di illecito e i casi di conflitto di interesse di cui siano venuti a conoscenza;
- i collaboratori, ossia tutti i soggetti che a qualsiasi titolo instaurano con l'Ateneo un rapporto di collaborazione a seguito della stipula di un contratto nonché i soggetti facenti parte di ditte che eseguono lavori o forniscono beni e servizi in favore dell'Amministrazione. Tali soggetti osservano le misure contenute nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO e segnalano le eventuali situazioni di illecito.

#### **2.3.1.4. Le modalità di predisposizione e comunicazione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"**

Nella predisposizione della presente sezione, come preannunciato, si è tenuto conto del PNA 2019, con particolare riferimento all'Allegato 1 (*Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi*) e delle ulteriori indicazioni contenute nel PNA 2022.

Sulla base dei contenuti del citato Allegato 1, l'Ateneo ha provveduto a coinvolgere direttamente i Responsabili dei servizi, in qualità di *risk owner*, nello sviluppo del sistema di gestione del rischio e, in particolare, nell'analisi di alcuni processi di competenza. Avvalendosi dell'elenco dei fattori abilitanti e dell'elenco dei potenziali rischi e possibili misure individuate per la prevenzione, tali soggetti/attori sono stati chiamati a esprimere un giudizio sintetico relativo al grado di esposizione al rischio del singolo processo preso in esame individuando, altresì, i presidi ritenuti più idonei alla mitigazione del rischio stesso.

Con avviso pubblico del 10/01/2023 è stata aperta agli *stakeholder* esterni la consultazione pubblica fino alla data del 21/01/2023. L'informativa è stata data per mezzo della pubblicazione, nella *home page* di Ateneo, di un comunicato di apertura delle consultazioni, corredato degli appositi moduli compilabili, atti a ricevere contributi, proposte e/o osservazioni per l'aggiornamento del precedente PTPCT 2022-2024.

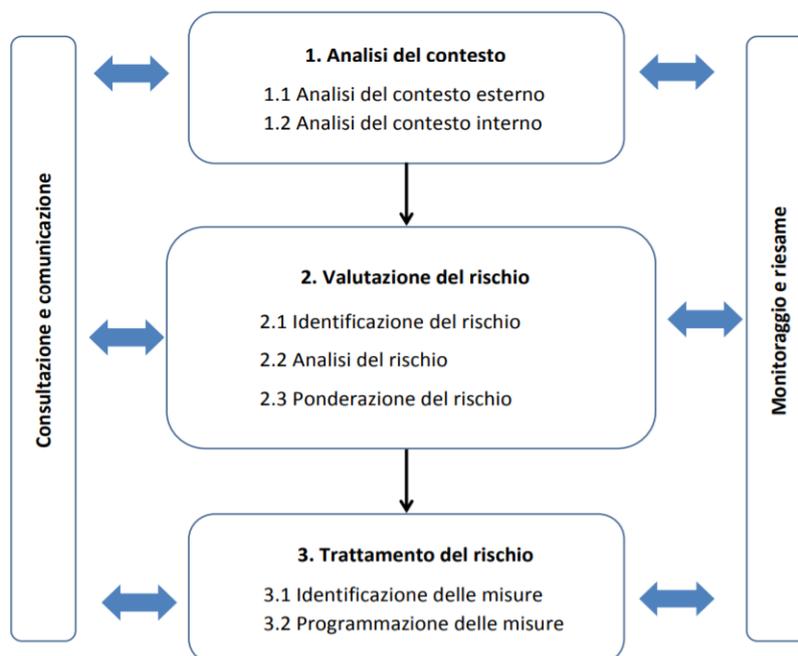
All'esito della consultazione non sono pervenute alcune osservazioni o proposte.

La Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, pubblicata sul sito *web* di Ateneo nella sezione "Amministrazione Trasparente", viene portata a conoscenza di ciascun dipendente in fase di sottoscrizione del contratto di assunzione oppure con presa d'atto, con cadenza annuale, per i dipendenti già in servizio attraverso l'uso della posta elettronica istituzionale, nonché caricato sulla piattaforma *moodle* di Ateneo, nell'area appositamente creata e a disposizione di tutto il personale strutturato.

## 2.3.1.5. La gestione del rischio corruzione

### 2.3.1.5.1. Il processo di gestione del rischio corruzione

Figura 9 - Il processo di gestione del rischio corruzione



La rappresentazione che precede, estratta dall'Allegato 1 al PNA 2019, schematizza le fasi in cui si articola il processo di gestione del rischio.

Per gestione del rischio si intende l'insieme delle attività poste in essere dall'amministrazione, allo scopo di prevenire il verificarsi di eventi corruttivi. Con tale ultimo termine si fa riferimento a tutte quelle situazioni che possono frapporsi al raggiungimento degli obiettivi istituzionali perseguiti dall'Ateneo.

Il processo deve essere finalizzato alla pianificazione e alla conseguente realizzazione di misure organizzative che garantiscano il buon andamento e l'imparzialità dell'azione amministrativa, al fine di porre le condizioni per evitare il verificarsi di fenomeni corruttivi.

Il RPCT individua, in linea con gli indirizzi degli Organi di Governo, misure e controlli che non impediscano e/o appesantiscano il corretto e ordinario funzionamento dei servizi.

L'obiettivo del RPCT è quello di realizzare un rigoroso e robusto presidio della legalità mantenendo al contempo la necessaria e opportuna flessibilità che consenta di conseguire il pubblico interesse nel rispetto della normativa vigente nonché di realizzare il giusto temperamento con i principi di efficacia, efficienza, snellezza ed economicità.

In tale prospettiva il processo di gestione del rischio si connota anche come strumento strategico per favorire il miglioramento continuo dei servizi erogati secondo lo schema circolare previsto dal ciclo di *Deming* (*plan, do, check, act*).

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

- analisi del contesto (interno ed esterno)
- valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione)
- trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure).

### 2.3.1.5.2. Analisi del contesto

Preliminare alla valutazione del rischio è l'esame dell'ambiente sia esterno che interno in cui l'Istituzione opera, al fine di meglio comprendere come ipotesi di corruzione possano, eventualmente, insinuarsi. Una buona contestualizzazione permette di acquisire informazioni che rendono più efficace la predisposizione della Sottosezione.

Sulle modalità di svolgimento di tale analisi e sui contenuti, il PNA 2022 rimanda alle indicazioni metodologiche contenute nell'Allegato 1 del PNA 2019.

#### Contesto esterno

L'analisi del contesto esterno rappresenta una delle fasi preliminari essenziali nella valutazione di gestione del rischio in quanto consente all'amministrazione di conoscere le peculiarità e le caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio sul quale opera.

Vista la forte influenza che il contesto locale esercita su qualsiasi tipo di istituzioni, le informazioni relative al contesto territoriale consentono di comprendere quali sono i principali rischi corruttivi a cui l'amministrazione è esposta e di definire una conseguente efficace e mirata strategia di prevenzione.

Le recenti indagini hanno evidenziato come il territorio della Tuscia sia contrassegnato dall'operatività di gruppi criminali autoctoni attivi nel narcotraffico, nell'usura, nelle estorsioni e nella commissione di reati di tipo predatorio.

Inoltre, il contesto provinciale è caratterizzato dalla presenza di soggetti contigui alle tradizionali organizzazioni mafiose e, in particolare, alla *'ndrangheta*.

La Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento, in merito all'attività svolta e ai risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA), secondo semestre 2020, ha evidenziato l'affermazione, negli ultimi anni, di *"significative presenze mafiose soprattutto calabresi (in connessione anche con albanesi) e campane dedite prevalentemente a traffici di stupefacenti. Significativi in proposito gli esiti giudiziari dell'inchiesta "Erostrato" della DDA di Roma (13 gennaio 2019) che aveva accertato la costituzione a Viterbo di un'associazione di tipo mafioso."*

Nello specifico, nella Relazione si legge che *"il sodalizio mirava al controllo di attività economiche, in particolare locali notturni, ditte di traslochi e i cd. compro oro, nonché al traffico di stupefacenti, al recupero crediti e alle estorsioni"*.

Di assoluta rilevanza appare, come evidenziato nella Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento, primo semestre 2021, la presenza degli istituti di internamento Roma Rebibbia e Viterbo, che, ospitando detenuti sottoposti a regime differenziato, *"espone tra l'altro il territorio a gravi rischi di infiltrazione a opera dei familiari che, come noto, tendono ad avvicinarsi quanto più possibile ai propri congiunti ristretti"*.

Dal recente rapporto, secondo semestre 2021, si evince, altresì, la presenza sul territorio di organizzazioni camorristiche, i cui interessi, tuttavia, *"risulterebbero più contenuti rispetto a quelli di altre formazioni criminali anche se non mancherebbero proiezioni di sodalizi campani anche in queste zone"*.

Infine, non appare trascurabile, come osservato dalla D.I.A., una *"nutrita componente di criminalità albanese dedita non soltanto a furti e a reati di criminalità diffusa ma anche a traffici più di stupefacenti su larga scala."* Nel viterbese, si aggiunge nella recente relazione presentata, *"i clan opererebbero anche in maniera silente riciclando proventi illeciti e per quanto riguarda il traffico di stupefacenti rivolgono l'attenzione non solo alle realtà criminali più frequentate del litorale romano e del basso Lazio ma anche a rifornire alcune importanti piazze di spaccio delle regioni limitrofe e nella ricerca, seppure rivelatosi illusoria e infruttuosa grazie alla intensa attività investigativa costantemente svolta, di aree meno soggette alla pressione derivante da mirate attività di contrasto"*.

Da ciò ne discende la circostanza che la provincia non possa essere più considerata immune dall'infiltrazione della criminalità organizzata e che, quest'ultima, peraltro, risulta essere alla continua ricerca di nuovi spazi non solo per le tipiche attività criminali, ma anche per iniziative imprenditoriali apparentemente legali.

Per l'esame del contesto esterno occorre tener conto, altresì, degli effetti del perdurare della crisi economica, ulteriormente aggravata, oltre che dal prolungamento dell'emergenza dovuta alla pandemia per COVID-19, anche dalle forti ripercussioni sui mercati dell'energia e dei prodotti alimentari dovute ai recenti eventi bellici.

Tale fenomeno, oltre a produrre le sue inevitabili ricadute sui fattori occupazionali, ha ulteriormente evidenziato la tendenza, da parte delle organizzazioni criminali, a infiltrare in modo capillare il tessuto economico e sociale sano.

In generale, in ambito nazionale, come ha già avuto modo di evidenziare la Direzione Investigativa Antimafia (D.I.A.) nella relazione del primo semestre 2021, ciò potrebbe offrire alle organizzazioni *"l'occasione sia di poter rilevare a buon mercato imprese in difficoltà, sia di accaparrarsi le risorse pubbliche stanziare per fronteggiare l'emergenza sanitaria"*. Una strategia mafiosa che *"si rivelerebbe utile anche per il riciclaggio e per l'infiltrazione nei pubblici appalti"*.

### **Contesto interno**

Per l'analisi della struttura organizzativa e per l'esame dei punti di forza e di debolezza relativi al contesto interno si rimanda ai paragrafi 3.1.1 e 2.2.1.2 del presente Piano.

Negli ultimi anni l'Ateneo ha visto il succedersi di numerosi cambiamenti, in particolare nelle posizioni di vertice, a cui si aggiungono numerose cessazioni (in particolare per quiescenza), alcune delle quali titolari di posizioni organizzative.

Per prevenire più efficacemente i fenomeni corruttivi, già a partire dall'anno 2023, è stata effettuata una "centralizzazione" di alcuni processi considerati ad alto rischio, precedentemente disseminati presso i vari Centri di spesa (es. la materia dei contratti per lavori, servizi e forniture al di sopra dei 40.000 con specifico riferimento a quelli correlati ai progetti finanziati su fondi PNRR), così da poter presidiare meglio le procedure, garantendone l'uniformità e l'omogeneità, nonché ottimizzare le competenze e professionalità in servizio.

Relativamente al sistema di prevenzione della corruzione, dall'analisi dell'organizzazione emergono i seguenti punti di forza e di debolezza.

### **Punti di forza:**

1. tempestiva adozione e modifica dei Regolamenti di Ateneo ai fini dell'adeguamento dell'ordinamento giuridico interno alle norme statali;
2. piano annuale di formazione del personale tecnico-amministrativo per garantire l'aggiornamento continuo dei dipendenti e l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze;
3. revisione del Manuale delle procedure e conduzione di *audit* interni ai fini della verifica della compliance delle procedure rispetto alla normativa vigente e al Manuale nel rispetto di un Piano audit deliberato dal CdA;
4. la riorganizzazione amministrativa come processo continuo in relazione ai cambiamenti del contesto normativo e delle funzioni delle università ai fini del conseguimento di margini di miglioramento rispetto ai contenuti della pianificazione strategica di Ateneo;
5. l'equilibrio delle funzioni tra le Divisioni dell'Amministrazione centrale, con una efficace distribuzione dei servizi e degli uffici afferenti salvaguardando le rispettive specializzazioni;
6. una struttura organizzativa orientata a consolidare e a potenziare le relazioni giuridiche e finanziarie con gli enti e altri *stakeholder* in ambito internazionale, europeo, nazionale, regionale

- e locale, in materia di didattica e di ricerca;
7. il sistema organizzativo dei Centri di spesa pianificato con coerenza alla *mission* e alla *vision* di Ateneo, nel rispetto della Legge 240/2010.

**Punti di debolezza:**

1. la carenza di copertura di posizioni in organico sia dirigenziali che di alcuni Responsabili apicali dei Servizi;
2. il numero elevato delle recenti cessazioni del personale tecnico-amministrativo, in particolare presso l'Amministrazione centrale;
3. gli stretti vincoli e limiti normativi e finanziari sul reclutamento;
4. la difficoltà oggettiva di adottare misure di rotazione dei responsabili dei processi dovuta a ragioni organizzative o ad alcune professionalità specifiche in capo a pochi dipendenti.

### **2.3.1.5.3. La mappatura dei processi**

La mappatura dei processi costituisce una parte fondamentale dell'analisi del contesto interno. Il nuovo PNA 2022 evidenzia come una buona programmazione delle misure di prevenzione della corruzione all'interno del PIAO richieda che si lavori *“per una mappatura dei processi integrata al fine di far confluire obiettivi di performance, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione”*. Anche se la finalità della mappatura varia da sezione a sezione in base alla specificità dei contenuti delle stesse, in ogni caso è opportuno che sia unica.

A questo proposito, come sostenuto anche dall'ANAC, si intende valorizzare quanto già effettuato dall'Amministrazione nella mappatura dei processi e nella sua integrazione con la programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e di *performance* e, al contempo, proseguire con gradualità affinandone la metodologia e gli strumenti.

Il lavoro svolto nei precedenti anni ha portato a una prima capillare individuazione dei potenziali rischi corruttivi e dei relativi fattori abilitanti nonché a una loro valutazione di natura quantitativa. Tale operazione ha riguardato tutti i processi già mappati aventi rilevanza specifica per la prevenzione del rischio corruttivo (All. n. 2 al PTPCT 2019-2021). Sempre nel PTPCT 2019-2021, l'attenzione è stata posta sul recepimento delle indicazioni fornite con la Delibera ANAc n. 1208 del 22 novembre 2017 nonché sui contenuti dell'Atto di indirizzo del MIUR n. 39 del 14.05.2018.

Con i successivi Piani il *focus* prioritario è stato posto, invece, su una prima revisione della mappatura dei processi, intesi come *“un insieme di attività correlate che creano valore trasformando delle risorse in un prodotto destinato a un soggetto interno o esterno all'amministrazione”*, sia per finalità organizzative che di prevenzione della corruzione, per recepire, in particolare, le indicazioni fornite da ANAC con il PNA 2019. Tale mappatura si sostanzia nell'individuazione, nei singoli processi, delle più significative fasi di attività e delle responsabilità correlate per consentire di delimitare le aree in relazione alle quali si effettua, in un successivo momento, la valutazione del rischio. In aggiunta a tale finalità, la mappatura risulta fondamentale anche ai fini della realizzazione dell'obiettivo di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, consentendo, talvolta, di evidenziare duplicazioni di procedure o di allocazione di risorse. Il lavoro è propedeutico, infine, alla corretta individuazione dei *risk owner* e al loro coinvolgimento nell'identificazione, analisi e ponderazione del rischio residuo.

#### 2.3.1.5.4. La valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio). La valutazione del rischio si snoda in tre stati: l'identificazione, l'analisi e la ponderazione.

##### Identificazione degli eventi rischiosi

L'identificazione dei possibili rischi tende a verificare quei comportamenti o eventi che possano costituire le condizioni affinché si realizzino fenomeni corruttivi. È rilevante curare con attenzione questa fase, in quanto la mancata o parziale individuazione del rischio impedisce di adottare idonee misure di prevenzione.

In questa operazione è fondamentale il coinvolgimento della struttura organizzativa, atteso che i titolari delle unità organizzative, operando quotidianamente in quello specifico contesto e ambito di competenze, hanno maggiore consapevolezza delle diverse attività espletate e possiedono, pertanto, gli strumenti più idonei ai fini della corretta identificazione del rischio.

Nel condurre la citata analisi, i titolari delle unità devono confrontarsi costantemente con il RPCT che assume la responsabilità finale dell'individuazione del rischio e della tenuta del registro dei rischi.

Nel 2023 continuerà il lavoro di mappatura dei processi per fasi, fino a ricoprire tutte le attività tecnico/amministrative svolte dalla istituzione universitaria, per poi procedere, in modo completo, all'identificazione degli eventi rischiosi che possano manifestarsi. A tal fine si intende pianificare iniziative specifiche finalizzate ad affinare le metodologie e a migliorare, con gradualità, il livello di approfondimento dell'analisi già condotta, tenendo sempre conto delle indicazioni fornite dall'ANAC. In questo sforzo di miglioramento l'Amministrazione intende utilizzare progressivamente le seguenti tecniche: analisi del contesto, di documenti, di banche dati, della mappatura dei processi, esame delle segnalazioni, interviste/incontri con il personale dell'amministrazione, workshop e *focus group* nonché confronti (*benchmarking*) con amministrazioni simili per le analisi dei casi di corruzione.

Gli eventi rischiosi individuati utilizzando le fonti informative disponibili vengono progressivamente inseriti nella Sezione attraverso la formalizzazione o l'aggiornamento di un registro dei rischi (o catalogo dei rischi) dove, per ogni oggetto di analisi (processo), si riporta la descrizione degli eventi rischiosi che sono stati individuati.

##### Analisi del rischio

L'analisi del rischio conduce, da un canto, a una riflessione più approfondita degli eventi rischiosi, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione e, dall'altro, a prevedere il grado di rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi. Per fattori abilitanti si intendono gli elementi di contesto che possono favorire la realizzazione di eventi corruttivi. Questa analisi è utile al fine di individuare le azioni correttive o preventive.

I fattori abilitanti possono essere rappresentati da una scarsa chiarezza della normativa, dall'assenza o scarsità di controlli, dall'assenza di rotazione degli incarichi, dalla eccessiva discrezionalità di valutazione nei processi, dall'inadeguata competenza del personale dedicato o scarsa diffusione della cultura della legalità. È stato predisposto un primo elenco di fattori abilitanti, utile per la valutazione del rischio dei processi in esame ai fini della redazione del presente Piano. Al fine di individuare correttamente e in via prudenziale i fattori abilitanti, utili per comprendere il grado di esposizione al rischio, il RPCT deve coinvolgere i *risk owners* della struttura. L'analisi viene condotta seguendo un criterio di valutazione di tipo qualitativo mediante l'acquisizione di informazioni da parte dei soggetti coinvolti e di dati, atteso che non si dispone a oggi di analisi statistiche significative che

consentirebbero un approccio di tipo quantitativo.

L'art. 1, comma 9, lett. a) della Legge 190/2012 procede già a una prima, diretta individuazione delle aree a rischio. Finora si è tenuto conto delle disposizioni e indicazioni riportate nell'allegato del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 e 2017, in cui erano individuate le seguenti 'aree generali' ad alto livello di probabilità di eventi a rischio corruzione:

1. processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale;
2. processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal d.lgs. n. 163/2006;
3. processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
4. processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
5. gestione entrate, spese e patrimonio;
6. controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni;
7. incarichi e nomine;
8. affari legali e contenzioso.

A esse si aggiungono le aree 'specifiche' relative all'Università che concorrono alla mappatura dei processi:

1. didattica (gestione test di ammissione, valutazione studenti, ecc.);
2. ricerca (bandi, gestione fondi per la ricerca, ecc.).

L'Allegato 1 del PNA 2019 ha chiarito che *"...considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), per il quale non si dispone, a oggi, di serie storiche particolarmente robuste per analisi di natura quantitativa, che richiederebbero competenze che in molte amministrazioni non sono presenti, e ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, si suggerisce di adottare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza. Ciò non toglie, tuttavia, che le amministrazioni possano anche scegliere di accompagnare la misurazione originata da scelte di tipo qualitativo, anche con dati di tipo quantitativo i cui indicatori siano chiaramente e autonomamente individuati dalle singole amministrazioni. Di conseguenza, anche a seguito dei non positivi risultati riscontrati in sede di monitoraggio dei PTPCT da A.N.A.C., si specifica che l'allegato 5 del P.N.A. 2013 non va più considerato un riferimento metodologico da seguire. [...]. Solo laddove le amministrazioni abbiano già predisposto il PTPCT utilizzando l'Allegato 5 al P.N.A. 2013, il nuovo approccio valutativo (di tipo qualitativo) può essere applicato in modo graduale in ogni caso non oltre l'adozione del PTPCT 2021-2023."*

Il PNA 2019 ha, inoltre, chiarito come i contesti interni (dimensioni, tipo di ente, ...) ed esterni (sociale, culturale, economico, ...) in cui agiscono le amministrazioni impediscano di standardizzare il PTPCT. Occorre perciò agire secondo principi guida di natura strategica, metodologica e finalistica.

In particolare, tra i principi di natura metodologica, abbiamo quello della "gradualità" definita come miglioramento progressivo e continuo: dell'analisi dei processi; della valutazione e del trattamento dei rischi.

Ai principi di natura metodologica si affiancano poi quelli di natura strategica:

- il primo, che sancisce la prevalenza della sostanza sulla forma, chiarisce come il piano debba essere progettato e realizzato in modo sostanziale e non secondo la logica del mero adempimento;
- il secondo, relativo al coinvolgimento dell'organo di indirizzo politico- amministrativo, fa emergere come detto organo debba assumere un ruolo proattivo nella definizione di strategie di gestione del rischio e creare un contesto istituzionale e organizzativo favorevole al RPCT;

- il terzo, che pone al centro la cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio atta a sviluppare una responsabilizzazione ampia e garantire la piena e attiva collaborazione di dirigenza, personale non dirigente e organi di valutazione e controllo, evidenzia la necessità di percorsi formativi a supporto della creazione e dello sviluppo di una cultura dell'anticorruzione.

Dal combinato disposto di tali principi emerge come siano prioritarie esigenze in parte contrapposte:

- la realizzazione e il completamento di una mappatura approfondita di tutti i processi aziendali, secondo i requisiti richiesti dall'allegato 1 al PNA 2019;
- la ridefinizione dei parametri di valutazione dei rischi, abbandonando la metodologia proposta dall'allegato 5 del PNA 2013;
- la garanzia di un percorso di definizione della nuova Sottosezione molto partecipato e inclusivo, che non rappresenti un adempimento formale e possa giovare del principio della gradualità.

L'Amministrazione ha già introdotto un approccio valutativo di tipo qualitativo del rischio, ai fini della predisposizione del piano, che intende continuare ad applicare e affinare in modo graduale in occasione dei futuri aggiornamenti. A tal fine il Direttore Generale, in occasione della definizione degli obiettivi di *performance* 2021-2023 per i Responsabili dei Servizi, aveva assegnato l'obiettivo di proporre un giudizio di valutazione dell'esposizione al rischio per i processi di competenza, secondo le indicazioni fornite da ANAC con il PNA 2019.

I criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio sono rappresentati da indicatori di rischio (*key risk indicator*). Sarebbe opportuno instaurare una forma di collaborazione tra le università del Lazio o altre amministrazioni pubbliche che insistono sul territorio viterbese per la realizzazione congiunta di questo progetto di miglioramento. Alcuni indicatori potrebbero essere rappresentati dalla presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo, dall'elevato grado di discrezionalità del funzionario/dirigente della PA, dalla manifestazione di eventi corruttivi verificatisi in passato nel processo o nell'attività presa in esame, dalla scarsa trasparenza del processo, dalla inadeguata collaborazione all'interno della struttura organizzativa.

Le informazioni e i dati sono, pertanto, rilevati dai Responsabili delle unità organizzative che effettuano una proposta di giudizio finale motivato al RPCT mediante valutazioni comprovate, ove disponibili, da elementi oggettivi. Detta analisi di tipo qualitativo viene affiancata da un esame dei dati statistici, ove disponibili, cogliendo informazioni dai precedenti giudiziari e/o da eventuali procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti riguardanti i reati contro la PA, il falso e la truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate (artt. 640 e 640-bis c.p.), i procedimenti aperti per responsabilità amministrativo-contabile (Corte dei Conti) e gli eventuali ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici.

Tali dati sono messi a disposizione dall'Ufficio Avvocatura, dall'Ufficio Personale Dirigente e tecnico-amministrativo, Ufficio Procedure di Gara, Contratti e Monitoraggio Appalti di Lavori e Ufficio Procedure di Gara, Contratti e Monitoraggio Appalti di Servizi e Forniture oppure possono essere estratti dalle banche dati *online* liberamente accessibili (es. Banca dati delle sentenze della Corte dei Conti, Banca dati delle sentenze della Corte Suprema di Cassazione).

Per le indicate finalità, si tiene conto anche delle segnalazioni pervenute tra le quali quelle ricevute dai *whistleblower*, ma anche di quelle provenienti dall'esterno dell'amministrazione. Altre informazioni possono essere desunte da eventuali reclami e risultanze di questionari di soddisfazione sulla qualità dei servizi erogati.

Viene privilegiata un'analisi di tipo qualitativo per la misurazione e la valutazione del livello di esposizione al rischio, accompagnata da adeguate documentazioni, utilizzando una scala di misurazione

ordinale (alto, medio alto, medio, medio basso, basso).

Partendo dalla misurazione dei singoli indicatori si perviene, quindi, a una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio. Il valore complessivo ha lo scopo di fornire una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all'oggetto di analisi (processo).

Di seguito sono riportati i primi processi presi in esame per la valutazione del rischio, con l'indicazione del grado di esposizione, definito qualitativamente con un valore tra BASSO/MEDIO BASSO/MEDIO/MEDIO ALTO/ALTO, secondo le indicazioni date da ANAC con il PNA 2019.

Tabella 13 - Processi esaminati per la valutazione del rischio

PROCESSI	Risk Owner	RISCHI	GRADO DI RISCHIO
Reclutamento e selezione del personale tecnico e amministrativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsabile Servizio risorse umane</li> <li>Responsabile Ufficio personale tecnico-amministrativo</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>scelta di criteri di valutazione non oggettivi/adequati</li> <li>manca di criteri per la nomina dei componenti delle Commissioni di selezione</li> </ol>	<b>ALTO</b>
Conferimento di assegni di ricerca	<ul style="list-style-type: none"> <li>Direttori Dipartimento</li> <li>Presidenti centri autonomi di spesa</li> <li>Segretari Amministrativi dei Dipartimenti e Centri</li> <li>Responsabile Servizio Ricerca, <i>Post-Lauream</i>, Rapporti con le imprese e con gli enti</li> <li>Responsabile Ufficio Ricerca e trasferimento tecnologico</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>scelta di criteri di valutazione non oggettivi/adequati</li> <li>manca di criteri per la nomina dei componenti delle Commissioni di selezione</li> </ol>	<b>MEDIO ALTO</b>
Appalti ordinari	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsabili Servizi tecnici</li> <li>Responsabile Servizio Affari legali e procedure negoziali</li> <li>Direttori Dipartimento</li> <li>Presidenti Centri autonomi di spesa</li> <li>Segretari Amministrativi dei Dipartimenti e Centri</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>carenza di programmazione per le esigenze dell'amministrazione relative all'approvvigionamento di servizi/forniture e all'esecuzione di lavori</li> <li>adozione di criteri generici di valutazione delle offerte tecniche nelle gare d'appalto</li> <li>possibile commistione tra i requisiti (soggettivi) di partecipazione alla gara e i criteri (oggettivi) di valutazione delle offerte</li> </ol>	<b>ALTO</b>

Nelle more del completamento del processo di valutazione del rischio sopra riportato per tutti i processi di Ateneo, in linea con la metodologia prevista all'Allegato 1 del Piano Nazionale Anticorruzione 2019, l'Ateneo si è basato finora sulla valutazione effettuata secondo la precedente metodologia ANAC, come da *Allegato 4* del presente Piano.

I processi individuati saranno maggiormente monitorati attraverso la costituzione di un presidio rafforzato, tenuto conto che l'Ateneo è destinatario di tre progetti nell'ambito del PNRR, che prevedono la gestione di fondi rilevanti.

### Ponderazione del rischio

La finalità della ponderazione è quella di individuare le azioni da pianificare e realizzare al fine di ridurre l'esposizione al rischio, le priorità di trattamento, tenendo presente gli obiettivi strategici e operativi

dell'Università e il contesto in cui essa svolge le proprie attività.

Occorre stabilire l'adeguatezza delle misure già in atto e, in caso negativo, l'opportunità di pianificarne di nuove maggiormente efficaci e rispondenti alla finalità di prevenzione del rischio. È pertanto necessario valutare se le misure attuate lascino un rischio residuo e se lo stesso meriti di essere oggetto di apprezzamento ai fini dell'adozione di ulteriori misure, evitando, al contempo, di appesantire inutilmente l'attività amministrativa, implicando costi eccessivi in termini di risorse umane e finanziarie. In buona sostanza, occorre effettuare una sorta di giudizio prognostico, valutando tutti gli interessi e i fattori in gioco.

### **2.3.1.6. Il trattamento del rischio**

#### **Identificazione e programmazione delle misure**

Il trattamento del rischio è finalizzato a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi mediante l'attuazione di misure secondo scadenze dettate dalle priorità e dalle risorse disponibili.

Le misure possono essere generali ovvero trasversali, o specifiche se attengono ad ambiti di rischio precisi dell'Amministrazione.

La programmazione e l'attuazione delle misure costituiscono la parte strategica della Sezione in quanto le stesse rappresentano la risposta dell'Istituzione al profilarsi di eventuali rischi corruttivi.

In via generale, come si evidenzia nel PNA 2022, gli interventi e le misure volte a mettere in condizione le amministrazioni di prevenire la corruzione sono da considerare permanenti, *"di lungo periodo"*, e, in tal senso, le amministrazioni dovranno tenere conto *"di tutti gli ambiti di attività in quanto funzionali alla creazione di valore pubblico in senso ampio e non limitati a singole politiche pubbliche o a obiettivi di performance"*.

L'Ateneo ha già individuato misure ritenute idonee a prevenire i rischi individuati, in funzione del livello e dei fattori abilitanti. L'identificazione delle misure più idonee vede costantemente impegnato il RPCT, il dirigente e gli altri Responsabili delle unità organizzative, tenuto anche conto delle indicazioni degli *stakeholder*. Nel periodo considerato le misure esistenti si ritengono idonee allo scopo preventivo.

Il periodico monitoraggio dell'attuazione e dell'efficacia delle misure viene condotto con il supporto e il coinvolgimento dei Responsabili delle strutture.

In particolare, il monitoraggio sulla sezione anticorruzione del PIAO riguarda tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter intercettare rischi emergenti e identificare processi trascurati nella fase di mappatura, nonché prevedere nuovi criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio.

In un'ottica di ausilio al RPCT, l'art. 1 c. 9, lett. c) della l. 190/2012 prevede *'obblighi di informazione nei confronti del Responsabile [...] chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano'*. Tali obblighi informativi ricadono su tutti i soggetti coinvolti, già nella fase di formazione della Sottosezione e, poi, nelle fasi di verifica del suo funzionamento e dell'attuazione delle misure adottate. L'Amministrazione individua, nella prima fase di trattamento del rischio, misure generali e specifiche sotto forma di controllo, maggiore trasparenza, regolamentazione, formazione, sensibilizzazione e promozione dell'etica, semplificazione e, ove possibile, rotazione. La seconda fase del trattamento del rischio consiste nella 'programmazione' delle citate tipologie di misure di prevenzione, nella definizione di una mappatura degli attori coinvolti nelle singole misure nonché della tempistica e delle responsabilità, ricorrendo, inoltre, a specifici indicatori di monitoraggio (numero di controlli effettuati, numero di incontri, adozione di un regolamento, etc.).

Il PNA 2022 evidenzia come la nuova forma di monitoraggio introdotta dal legislatore consista in un monitoraggio integrato e permanente delle sezioni che costituiscono il PIAO e pone le condizioni per verificare la sostenibilità degli obiettivi organizzativi e delle scelte di pianificazione.

In tale ottica, anche i controlli interni messi a sistema, così come il coinvolgimento dell'intera comunità, concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico.

Di seguito sono espone le misure generali e specifiche individuate e programmate.

### **2.3.1.6.1. Le misure generali di prevenzione**

#### **La trasparenza**

Come indicato nel paragrafo "Trasparenza", cui si rinvia per i contenuti di dettaglio, il d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016, ha operato una significativa estensione dei confini della trasparenza intesa oggi 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"*.

Il Consiglio di Stato ha affermato che *"la trasparenza viene a configurarsi, a un tempo, come un mezzo per porre in essere una azione amministrativa più efficace e conforme ai canoni costituzionali e come un obiettivo a cui tendere, direttamente legato al valore democratico della funzione amministrativa"*.

La trasparenza assume, così, particolare importanza non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica, come già l'art. 1, co. 36 della legge 190/2012 aveva sancito.

La stessa Corte Costituzionale ha considerato che con la legge 190/2012 *"la trasparenza amministrativa viene elevata anche al rango di principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione"*. A tal fine l'Ateneo ha assunto, tra gli obiettivi strategici, anche quello di *"miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali"*.

#### **Il Codice disciplinare, il Codice etico e di comportamento**

In linea con quanto previsto dall'ANAC e dal MIUR, l'Ateneo è già intervenuto sulla materia della responsabilità disciplinare dei docenti affinché sia assicurato il massimo grado di imparzialità e garantita la terzietà dell'istruttoria, anche attraverso la prevalenza di commissari esterni nel Collegio di disciplina e l'introduzione del principio elettivo per la scelta dei componenti interni del corpo docente, così da assicurare maggiore indipendenza di giudizio. Con D.R. n. 829/19 del 31 ottobre 2019 è stata portata a conclusione la procedura per la revisione statutaria della formazione del Collegio di Disciplina, a seguito della modifica apportata allo Statuto di Ateneo, art. 16, commi 2 e 8. Inoltre, l'Ateneo, con D.R. n. 827/19 del 31.10.2019, ha dato immediata esecuzione alla delibera del C.d.A. del 28 ottobre 2019 di approvazione del Codice Etico e di Comportamento, che riformula e integra, in un testo unico, i previgenti Codice etico e Codice di comportamento già adottati dall'Ateneo.

Tale riformulazione si è resa necessaria a seguito dei rilievi effettuati dall'ANAC nell'Aggiornamento 2017 al PNA, approvato con Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017, che dedica la Sezione III della PARTE SPECIALE – AFFROFONDIMENTI, alle Istituzioni universitarie. In particolare, è stata evidenziata l'esigenza di coordinare le disposizioni del Codice etico (che determina i valori fondamentali e le regole di condotta nell'ambito della comunità universitaria, promuove il riconoscimento e il rispetto dei diritti individuali, nonché l'accettazione di doveri e responsabilità nei confronti dell'istituzione di appartenenza) con quelle del Codice di comportamento (che rappresenta una misura generale di prevenzione della corruzione), a motivo delle diverse finalità sottese che

implicano effetti e responsabilità diverse.

I Codici di comportamento rappresentano uno strumento fondamentale nell'ambito delle misure per l'anticorruzione, in quanto finalizzati alla disciplina dei comportamenti del personale dipendente.

Gli obblighi di condotta sono estesi anche a tutti i collaboratori o consulenti titolari, a qualsiasi titolo, di qualunque tipologia di contratto o incarico e, ai titolari di organi di indirizzo nonché ai collaboratori, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzino opere in favore dell'amministrazione.

La vigilanza sull'applicazione dei Codici è affidata al Direttore Generale e al Dirigente, oltre che all'Ufficio Personale Dirigente e T.A.

La violazione dei doveri compresi nei Codici di comportamento, ivi inclusi quelli relativi all'attuazione delle misure previste nella presente Sottosezione, ha una rilevanza disciplinare. Al riguardo si è ritenuto opportuno rivedere l'organizzazione interna delle competenze disciplinari, onde garantire un processo più diretto ed efficace. A tal fine, è stato attribuito all'Ufficio Personale Dirigente e TA la competenza a svolgere attività di supporto all'UPD per i procedimenti disciplinari del personale dirigenziale e tecnico amministrativo.

In relazione ai procedimenti disciplinari avviati in passato, il RPCT periodicamente verifica se il Codice adottato dall'Ateneo sia idoneo ed efficace per scongiurare fenomeni 'corruttivi' ed eventualmente avvia il processo per apportare eventuali modifiche e integrazioni.

Il Codice etico e di comportamento, di recente revisionato con D.R. n. 601/22 del 22.11.2022, al fine di integrare il testo in linea alle ultime disposizioni normative (art. 4 D.L. 36/2022), è pubblicato nel sito di Ateneo, nella sezione dedicata alla "Normativa", al fine di creare le condizioni che agevolino la più ampia conoscenza dello stesso e il rispetto delle prescrizioni in esso contenute.

### **La rotazione ordinaria e straordinaria**

La rotazione "ordinaria" del personale, in particolare di quello addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, rappresenta una misura fondamentale tra le misure di prevenzione della corruzione, in base a quanto previsto espressamente dalla legge 190/2012. Si è dato seguito, negli anni scorsi, alla misura in esame prevedendo una graduale rotazione dei dipendenti titolari delle posizioni organizzative per prestazioni fungibili, ove possibile.

Non si può non evidenziare, in questa sede, la difficoltà di attuazione della predetta misura, legata al fatto che la corretta gestione delle aree ad alto rischio (es. appalti e reclutamento) richiede un'approfondita conoscenza e competenza da parte dei dipendenti assegnati, derivata da formazione specifica ed esperienza professionale maturata "sul campo", sulle quali l'Amministrazione investe, impegnando apposite cospicue risorse finanziarie. La rotazione del personale, in tali ambiti, produrrebbe l'effetto di annullare tale tipo di investimento, finalizzato, tra l'altro, a garantire la correttezza e la legalità dell'azione amministrativa in settori di particolare delicatezza.

In alcuni casi, dunque, risulta preferibile raggiungere il medesimo obiettivo ricorrendo a soluzioni diverse dalla rotazione, volte a una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori che eviti l'isolamento di certe mansioni o la concentrazione in capo a un singolo funzionario, favorendo la trasparenza "interna" delle attività e l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni".

Tuttavia, va evidenziato come nel corso del 2022, anche a seguito delle procedure concorsuali poste in essere, siano state attuate misure in tal senso.

A decorrere dal mese di gennaio 2023 è in vigore una nuova riorganizzazione degli uffici (D.D.G. 865/2022 del 28 dicembre 2022), che ha interessato il Servizio Affari legali e procedure negoziali, portando alla costituzione dell'Ufficio Procedure di gara, contratti e monitoraggio appalti di lavori e

dell'Ufficio Procedure di gara, contratti e monitoraggio appalti di servizi e forniture, in luogo del precedente unico Ufficio, nonché una riorganizzazione nell'ambito degli uffici afferenti al Servizio Offerta formativa e Servizi agli Studenti e il Servizio Informatica e Telecomunicazioni.

## **La formazione**

La formazione in materia di etica, integrità e altre tematiche inerenti al rischio corruttivo rappresenta una misura di prevenzione di particolare interesse che l'Ateneo ha sempre curato con la massima attenzione.

Il Direttore Generale (RPCT) adotta ogni anno, previo questionario somministrato al personale per rilevarne i fabbisogni formativi, un Programma di formazione che ricomprende al proprio interno interventi formativi generali e specifici, anche in tema di anticorruzione e trasparenza.

I fabbisogni formativi sono individuati dal Responsabile della prevenzione in raccordo con il Responsabile delle risorse umane.

L'obiettivo della formazione è quello di favorire un approfondimento delle conoscenze e un aggiornamento continuo del personale al fine di garantire la correttezza delle procedure, la creazione di competenze specifiche per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione, l'approfondimento di temi anche sulla base della disamina dei casi e della giurisprudenza maturata negli ultimi anni.

Nel 2022 sono stati organizzati incontri formativi di differente livello di approfondimento (generali e specifici), che hanno coinvolto tutto il personale dell'Ateneo, distinto per competenze e funzioni. Il personale è stato raggruppato secondo l'inquadramento giuridico, l'incarico ricoperto e il grado di rischio delle attività svolte.

Sono stati organizzati alcuni corsi di approfondimento della normativa di riferimento (legalità, anticorruzione e trasparenza), interventi formativi di taglio operativo, volti ad affrontare casi concreti mediante la disamina di pronunce giurisprudenziali (giudice penale, amministrativo e contabile) correlate a contenzioso maturato sui temi connessi alla corruzione in senso lato e alla trasparenza.

Al personale reclutato viene fornito il Codice di comportamento così da approfondire la consapevolezza su quelli che sono i valori e le regole che devono presidiare il rapporto di lavoro.

La realizzazione dell'obiettivo formativo in esame ha previsto, come in passato, l'utilizzo delle risorse interne (professori universitari e dirigenti) così da garantire, al contempo, la massima qualificazione dei relatori e la maggiore economicità, sul piano dei costi.

Nel 2023 sono in programmazione attività formative e corsi di formazione sempre sul tema della trasparenza e della prevenzione della corruzione.

Si intende, altresì, includere, oltre alle tematiche correlate al processo di gestione del rischio, anche i codici di comportamento e tutto ciò che concerne l'etica e l'integrità.

Come negli anni passati, si intende aprire la partecipazione ai corsi erogati dall'Università anche agli RPCT e funzionari delle altre pubbliche amministrazioni che operano sul territorio, anche al fine di promuovere sinergie e confronti nonché per pianificare iniziative e possibili misure da condividere, correlate ai Piani triennali anticorruzione.

A tal proposito, giova evidenziare che nel corso del 2022 siano stati stipulati due Accordi tra l'Ateneo e alcuni Enti del territorio (il primo con il Comune di Viterbo, la Provincia di Viterbo e la Camera di Commercio; l'altro con la Prefettura), con i quali le parti si sono impegnate ad avviare rapporti di collaborazione istituzionale in iniziative riguardanti programmi di ricerca anche sul tema dell'anticorruzione. In questa sede, appare opportuno ricordare che l'Ateneo, in attuazione dell'Accordo quadro stipulato, ha invitato il personale degli altri Enti a partecipare ai corsi di formazione organizzati e tenuti dai propri docenti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione. Al momento è allo

studio l'attivazione di un Master su queste tematiche della trasparenza, etica e prevenzione della corruzione da aprire ai dipendenti delle P.A.

Si intende, altresì, continuare a promuovere tra le P.A. iniziative e progetti condivisi sui temi della prevenzione della corruzione e sulla trasparenza, con l'utilizzo delle rispettive risorse e nell'ambito delle specifiche competenze ed esperienze.

### **Conflitto di interessi**

Uno strumento efficace per scongiurare il verificarsi di fenomeni corruttivi è l'individuazione di eventuali circostanze di fatto (interessi personali) che potenzialmente potrebbero influenzare il comportamento del funzionario nel raggiungimento del pubblico interesse. La definizione di conflitto d'interesse prevista dalla norma è ampia ricomprendendo, accanto alle situazioni di palese conflitto, qualsiasi posizione che anche solo potenzialmente potrebbe minare la correttezza dell'azione amministrativa e l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico.

Il rischio che si verifichino dei casi di *maladministration* impone una corretta gestione del conflitto di interesse, a prescindere dal verificarsi o meno di una condotta illegittima.

Si configura un'ipotesi di conflitto di interessi anche nel caso in cui il conferimento di una carica nelle pubbliche amministrazioni, pur in linea con le disposizioni del d.lgs. n. 39/2013, costituisca una situazione di conflitto di interessi 'strutturale', in relazione alle posizioni ricoperte e alle funzioni attribuite per ragioni legate a interessi personali o professionali.

L'ordinamento, pertanto, in questi casi risponde prevedendo: l'astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi, le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico, disciplinate dal d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39, l'adozione dei codici di comportamento, il divieto di *pantouflage*, il sistema di autorizzazioni per lo svolgimento di incarichi extra istituzionali.

L'art.1, c. 41 della l. 190/2012 ha introdotto nella legge sul procedimento amministrativo (legge 7 agosto 1990, n. 241) l'obbligo di astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi. In particolare, nel caso in cui il responsabile del procedimento o il titolare dell'ufficio competente a effettuare valutazioni, si trovi in una situazione, anche potenziale, di conflitto di interesse lo stesso è tenuto ad astenersi dal compiere atti endoprocedimentali e ad assumere il provvedimento finale. Per i casi in cui il dipendente venga a trovarsi in una situazione di conflitto di interesse che imponga, dunque, un obbligo di astensione, l'Ateneo ha formalizzato la procedura per la comunicazione dell'insorgenza della causa o della cessazione della stessa.

Anche il Codice di comportamento, emanato con il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, all'art.6 prevede per ciascun dipendente, anche con riguardo ai propri parenti o affini entro il secondo grado, al coniuge o al convivente, l'obbligo di comunicare al dirigente, all'atto di assegnazione all'ufficio, i rapporti intercorsi negli ultimi tre anni con soggetti privati in qualunque modo retribuiti.

L'art. 7 del Codice di comportamento elenca, inoltre, le tipologie di relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interessi, prevedendo anche una clausola generale legata a "gravi ragioni di convenienza" che impongono l'astensione, come previsto per il giudice ai sensi dell'art. 51 c.p.c.

Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza, previa valutazione sulla sussistenza effettiva del conflitto.

Il D.P.R. n. 62/2013 prevede anche una diversa ipotesi di conflitto di interessi all'art. 14 rubricato "Contratti e altri atti negoziali", da cui scaturisce l'obbligo di astensione, nel caso in cui l'amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente.

Nel Codice di comportamento dell'Ateneo sono previsti, per i dipendenti, i medesimi obblighi

riferiti alle attività e alle specifiche funzioni attribuite all'Università, la cui violazione, fatte salve le altre ulteriori responsabilità, implica sanzioni disciplinari.

Con riguardo a uno degli ambiti in cui l'imparzialità assume uno specifico rilievo, ossia le procedure concorsuali per il reclutamento del personale, docente, dirigente e tecnico-amministrativo o di selezione per il conferimento di incarichi, si ritiene che la situazione di conflitto di interessi tra il valutatore e il candidato presupponga *'una comunione di interessi economici di particolare intensità e che tale situazione si configura solo ove la collaborazione presenti i caratteri di stabilità, sistematicità e continuità tali da connotare un vero e proprio sodalizio professionale'*.

Anche per le figure dei collaboratori e consulenti saranno attivati controlli a campione sulla verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e della relativa pubblicazione delle stesse ai sensi dell'art. 53, co. 14, d.lgs. 165/2001 per quanto riguarda i collaboratori e consulenti.

L'art. 42 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recante il Codice dei contratti pubblici, al fine di contrastare fenomeni corruttivi nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni e garantire la parità di trattamento degli operatori economici, a tutela del principio di concorrenza e del prestigio della pubblica amministrazione ha previsto l'adozione di misure adeguate a contrastare frodi e corruzione. Il rimedio individuato dall'art. 7 del citato Codice di Comportamento, nel caso in cui si verifichi il rischio di un possibile conflitto di interessi, consiste nell'obbligo di comunicazione alla stazione appaltante e nell'obbligo di astensione dal partecipare alla procedura, a cui consegue, in caso di violazione, responsabilità disciplinare del dipendente pubblico, salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale. Le misure adottate dall'Ateneo in questo ambito sono indicate nel paragrafo successivo relativo alle Misure specifiche - Contratti pubblici.

Il RPCT effettua verifiche a campione sulle dichiarazioni rese sul conflitto di interesse per controllare che siano state acquisite dal responsabile dell'ufficio competente, protocollate e conservate agli atti.

### **Cause di inconferibilità**

La disciplina dettata dal decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, concerne le ipotesi di inconferibilità di incarichi nelle pubbliche amministrazioni volte a garantire l'imparzialità dei funzionari pubblici, evitando il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita, partendo dal presupposto che il contemporaneo svolgimento di alcune attività potrebbe generare il rischio di svolgimento parziale dell'attività amministrativa.

Il legislatore ha, inoltre, stabilito il divieto ad assumere incarichi in caso di sentenza di condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione. La violazione della disciplina comporta la nullità degli atti di conferimento di incarichi e la risoluzione del relativo contratto (art. 17 del d.lgs. 39/2013).

L'Autorità ha fornito alcune specifiche indicazioni in merito al ruolo e alle funzioni del RPCT nonché all'attività di vigilanza di ANAC sul rispetto della disciplina con la Delibera n. 833 del 3 agosto 2016.

L'art. 20 del d.lgs. 39/2013 pone in capo all'interessato l'obbligo di rilasciare, all'atto di nomina, una dichiarazione sulla insussistenza delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità previste dalla norma. Tale dichiarazione è condizione di efficacia per l'assunzione dell'incarico (art. 20, c. 4). Pertanto, il relativo procedimento di conferimento può perfezionarsi solo all'esito della verifica sulla dichiarazione resa dall'interessato, da pubblicare nei termini di legge.

L'Ateneo ha approntato una apposita modulistica al fine di acquisire la suddetta dichiarazione, consultabile sul sito. L'attività di verifica in materia di inconferibilità e incompatibilità è rimessa prioritariamente al RPCT che ha il potere di avvio del procedimento di accertamento e di verifica della

situazione di inconfiribilità, di dichiarazione della nullità dell'incarico e il potere di applicare la sanzione inibitoria (per un periodo pari a tre mesi) nei confronti dell'organo che ha conferito l'incarico, nel rispetto del principio del contraddittorio, affinché sia garantita la partecipazione degli interessati.

Poteri di vigilanza e di accertamento sono attribuiti anche all'Autorità dall'art. 16 del d.lgs. 39/2013 con l'adozione di un provvedimento di accertamento costitutivo di effetti giuridici e come tale impugnabile davanti al giudice amministrativo. Il RPCT, nell'esercizio delle prerogative attribuite ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013 nei termini sopra indicati, adotta le iniziative conseguenti.

### **La disciplina specifica in materia di formazione di Commissioni, assegnazioni agli Uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione**

L'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, introdotto dalla l. 190/2012, stabilisce preclusioni a operare in settori esposti a elevato rischio corruttivo laddove l'affidabilità dell'interessato sia incisa da una sentenza di condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione. Detta disposizione è analoga alla previsione di cui all'art.3 del d.lgs. 39/2013, ai sensi del quale non possono essere conferiti gli incarichi ivi specificati in caso di sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale. L'effetto è che la valutazione operata *ex ante* dal legislatore coincide con l'assenza di precedenti penali, senza che sia consentito alcun margine di apprezzamento all'amministrazione.

Le disposizioni citate hanno natura preventiva e mirano a evitare che i principi di imparzialità e buon andamento dell'agire amministrativo siano messi a rischio da precedenti comportamenti penalmente rilevanti, proprio con riguardo ai reati contro la P.A.

L'art. 35-bis prevede, per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, il divieto: di far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; di essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici o private; di far parte di commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Ove la causa di divieto intervenga durante lo svolgimento di un incarico o l'espletamento delle attività di cui all'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, il RPCT, non appena ne sia a conoscenza, provvede tempestivamente a informare gli organi competenti della circostanza sopravvenuta ai fini della sostituzione o dell'assegnazione ad altro ufficio.

L'art. 3 del d.lgs. 39/2013, inconfiribilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione, dispone il divieto a ricoprire incarichi dirigenziali ove siano intervenute condanne per reati contro la pubblica amministrazione. Gli atti e i contratti posti in essere sono nulli e sono previste sanzioni per l'organo che ha conferito l'incarico.

Il RPCT verifica che siano svolti controlli sulla sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici o di commissioni di concorso, all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi specificati all'art. 3 del d.lgs. 39/2013.

Il Manuale delle procedure assicura che nella descrizione delle procedure siano previste tali condizioni ostative al conferimento degli incarichi.

## **Lo svolgimento di incarichi d'Ufficio - Attività e incarichi extraistituzionali**

L'art. 53 del d.lgs. 165/2001 disciplina lo svolgimento di incarichi extraistituzionali.

I dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o svolgere attività che presentano i caratteri dell'abitudine e professionalità o esercitare attività imprenditoriali, secondo quanto stabilito agli articoli 60 e seguenti del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3.

Lo svolgimento di incarichi retribuiti, ove consentito e qualora creino situazioni di conflitto di interesse, è subordinato al rilascio di una autorizzazione da parte dell'Amministrazione.

Al riguardo, recependo le indicazioni ministeriali, è stata emanata la specifica regolamentazione in materia di incarichi extraistituzionali e nominata una specifica Commissione che esprime pareri preliminari sulla compatibilità degli incarichi con lo *status* di dipendente pubblico.

Il legislatore ha previsto una specifica misura di trasparenza all'art. 18 del d.lgs. 33/2013 che prevede l'obbligo di pubblicare i dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante.

Il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti, per i quali è esteso l'obbligo, per le amministrazioni, di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica (art. 53, c. 12). È prevista un'ipotesi di responsabilità erariale per il caso di mancato versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore, con espressa indicazione della competenza giurisdizionale della Corte dei conti (art. 53, c. 7-bis).

Si rinvia al paragrafo successivo (Misure specifiche) la trattazione dell'argomento degli incarichi extraistituzionali del personale docente.

## **Il pantouflage**

L'art. 1, c. 42, lett. l), della l. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del d.lgs. 165/2001 il c. 16-ter che dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

I contratti di lavoro e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti.

La disposizione mira a contrastare comportamenti impropri del dipendente che sfruttando la propria posizione professionale nell'amministrazione si precostituiscano opportunità lavorative successive alla cessazione del rapporto di lavoro pubblico nonché a evitare che i privati possano influenzare l'azione amministrativa.

In merito alla definizione di 'esercizio dei poteri autoritativi e negoziali' l'ANAC ha fornito alcune indicazioni chiarendo che si fa riferimento ai dirigenti, ai funzionari assimilati e a coloro che svolgono funzioni apicali che *'esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, i poteri sopra accennati, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente'*. L'ANAC svolge funzioni consultive e di vigilanza al riguardo.

L'Ateneo precisa all'interno dei bandi di gara e negli atti prodromici all'affidamento di appalti la predetta condizione tra i requisiti di partecipazione. Analoghe previsioni in merito a detto divieto sono contenute negli atti di assunzione del personale nonché negli atti di cessazione dal servizio. Sono previsti sul tema appositi audit nell'ambito del SCIGR.

Si intende introdurre l'obbligo di rilasciare una dichiarazione da parte dei dipendenti, tre anni

prima della cessazione, con la quale lo stesso prende atto della disciplina del *pantouflage* e si assume l'impegno di rispettare il relativo divieto.

Il RPCT, qualora venga a conoscenza della violazione del divieto di *pantouflage* da parte di un ex dipendente, segnala detta violazione ai vertici dell'amministrazione ed eventualmente anche al soggetto privato presso cui è stato assunto l'ex dipendente pubblico.

### **La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (*whistleblowing*)**

La legge 6 novembre 2012, n. 190 ha introdotto l'art. 54-bis nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevedendo che: «*il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia*». L'ANAC, con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 ha adottato le "*Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)*". La legge 30 novembre 2017, n. 179 ha modificato l'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 'Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti' c.d. *whistleblower*, assegnando un ruolo di primo piano al RPCT nella gestione delle segnalazioni.

Il RPCT, oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, pone in essere gli atti necessari a una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute sulla sussistenza (c.d. *fumus*) dell'oggetto della segnalazione, Resta fermo, in linea con le indicazioni già fornite nella delibera n. 840/2018, che non spetta al RPCT svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione oggetto di segnalazione né accertare responsabilità individuali.

In merito alle segnalazioni, l'Ateneo esclude quelle anonime e cioè quelle del soggetto che non fornisce le proprie generalità in quanto la tutela prevista dalla norma opera solo nei confronti di soggetti individuabili e riconoscibili. In ogni caso, le segnalazioni anonime, qualora siano particolarmente circostanziate e qualora contengano informazioni che meritino un approfondimento, possono essere considerate attraverso canali distinti e differenti da quelli approntati per le segnalazioni di *whistleblowing*. L'Ateneo garantisce un sistema rafforzato tutelando la riservatezza dell'identità del segnalante, l'esclusione di misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate nonché l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il *whistleblower* sveli, per giusta causa e nei casi previsti, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale ovvero violi l'obbligo di fedeltà. La segnalazione è sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi.

L'Ateneo sta approntando una disciplina regolamentare che individua linee di condotta tese a tutelare il personale che segnali eventuali condotte illecite durante lo svolgimento delle attività istituzionali, ricorrendo a modalità informatiche e strumenti di crittografia che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante e il contenuto delle segnalazioni.

Al fine di favorire le opportunità di espressione del senso civico da parte di ciascun componente della comunità accademica e l'emersione di qualsiasi fenomeno corruttivo, l'Università degli Studi della Tuscia intende incrementare le forme di sensibilizzazione della platea dei destinatari delle previste forme di tutela, in particolare nei riguardi degli studenti.

Circa le modalità di invio della segnalazione, l'Ateneo ha previsto una pagina *web* denominata "Segnalazioni condotte illecite", disponibile attraverso il link: [http://www.intranet.unitus.it/condotte\\_illecite.html](http://www.intranet.unitus.it/condotte_illecite.html) con accesso anonimo (senza richiesta di credenziali, né identificazione dell'indirizzo IP del computer da cui il modulo stesso proviene) e riservato ai soli utenti connessi alla rete d'Ateneo. La segnalazione viene automaticamente indirizzata all'account [anticorruzione@unitus.it](mailto:anticorruzione@unitus.it), cui ha accesso esclusivamente il Responsabile dell'Ufficio Assicurazione Qualità.

## **I patti di integrità negli affidamenti**

L'Ateneo già dal 2014 ha reso disponibile un modello di Patto d'Integrità che regolarmente viene inserito tra la documentazione di gara richiesta dall'Università della Tuscia. In caso di violazione accertata degli impegni sottoscritti nel Patto, la sanzione a carico dell'aggiudicatario è graduata secondo la gravità della violazione accertata e può dar luogo anche all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

Le misure preventive adottate fino a ora fanno ritenere che la presente area di rischio sia ben presidiata: le verifiche da avviare con regolarità potranno rendere marginale il rischio residuo.

## **Obblighi informativi**

Il RPCT, nell'esercizio delle sue prerogative, può richiedere ai Responsabili delle Strutture e dei Servizi informazioni sui procedimenti amministrativi in corso o su provvedimenti adottati.

L'informativa ha la finalità di verificare la legittimità degli atti adottati, monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti e controllare il merito dei provvedimenti nonché la presenza di eventuali conflitti di interesse.

### **2.3.1.6.2. Le misure specifiche**

#### **Contratti pubblici**

Nel settore delle procedure di gara e dei contratti l'assegnazione, negli ultimi anni, di alcuni nuovi dipendenti ha consentito di realizzare una rotazione del personale e un frazionamento delle fasi dei procedimenti finalizzati allo svolgimento delle procedure a evidenza pubblica, così da evitare la concentrazione di tutte le attività su un singolo funzionario. Questo metodo consente di evitare il più possibile collusioni tra pochi soggetti coinvolti.

A ciò si aggiunge la già citata riorganizzazione che ha adottato l'Amministrazione centrale e che ha portato alla costituzione di due distinti uffici, uno per le procedure di gara relative ai servizi e alle forniture e l'altro per i lavori, in luogo del precedente unico ufficio preposto al settore della contrattualistica pubblica.

Con riferimento ai tempi minimi previsti dalla normativa, il Servizio competente cercherà, nei limiti del possibile, di ampliarli per consentire alle imprese un congruo termine per la preparazione delle relative offerte. Il tutto nel rispetto del corretto tempo previsto dalla normativa per l'espletamento della complessiva procedura.

Anche con riferimento ai contenuti, in modo particolare nella scelta dei criteri di aggiudicazione, il Settore presterà particolare attenzione nella scelta del criterio facendo riferimento all'importo e all'oggetto dell'appalto, evitando clausole restrittive della concorrenza quali requisiti tecnico organizzativo od economico finanziari non motivati adeguatamente e proporzionalmente.

Sotto il profilo dell'eliminazione dei conflitti, gli uffici continueranno a operare con l'intervento del responsabile unico del procedimento, ovvero RUP, fin dalla predisposizione degli atti di programmazione applicando il principio di rotazione dell'incarico e potenziando l'attività formativa di tutti coloro che saranno coinvolti nelle attività di competenza.

La figura del RUP, infatti, alla luce delle numerose deroghe introdotte dal legislatore, ha assunto una valenza ancora più decisiva.

In una prospettiva che tiene conto delle imminenti modifiche al Codice dei contratti pubblici, nonché la serie di interventi legislativi che hanno investito la disciplina negli ultimi anni, saranno espletati nel corso del 2023, nell'ambito del Piano di formazione annuale adottato dal Direttore Generale, ulteriori momenti formativi al riguardo.

Gli Uffici opereranno preliminarmente attraverso l'obbligatoria adesione alle Convenzioni

CONSIP e, in via subordinata, attraverso l'espletamento di autonome procedure di scelta del contraente attraverso lo strumento della gara aperta e, in via residuale, attraverso lo strumento delle procedure negoziate.

Sarà garantita, secondo le modalità previste dalla norma, la totale trasparenza e accessibilità di tutti i dati e atti di gara da parte di tutti i partecipanti alle procedure. Peraltro, ogni affidamento, non solo le procedure di gara aperta, ma anche le procedure negoziate, è gestito attraverso sedute pubbliche con la presenza dei rappresentanti degli operatori.

Ulteriori misure rilevanti per le finalità di trasparenza e prevenzione di comportamenti illeciti, sono l'ampliamento dell'espletamento dei controlli totali su tutte le autocertificazioni presentate e finalizzate alla prevenzione dell'infiltrazione mafiosa, la rotazione degli incarichi e il divieto del ricorso all'arbitrato per la risoluzione di eventuali controversie, conformemente a precise indicazioni delle direttive emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Si conferma, inoltre, che tutti i provvedimenti autorizzatori, relativi alle acquisizioni di maggior rilievo, vengono adottati con delibera del Consiglio di Amministrazione. Mentre per le spese sottosoglia, limitatamente a quelle riferite alle acquisizioni dell'Amministrazione Centrale, il soggetto abilitato è il Direttore generale. Tutte le disposizioni che comportano una spesa sono pubblicate sul sito dell'Università nel portale della Trasparenza.

Infine, l'utilizzo delle Piattaforme telematiche assicura la segretezza delle offerte, impedisce di operare variazioni o integrazioni sui documenti d'offerta inviati, garantisce l'attestazione e la tracciabilità di ogni operazione compiuta su di essa e l'inalterabilità delle registrazioni di sistema. A tal riguardo, l'Ateneo, proprio al fine di agevolare la semplificazione e digitalizzazione delle procedure relative ai contratti, ha provveduto ad acquisire la Piattaforma "*Traspire*". Detto *software* offre la possibilità di assicurare tutte le fasi di gestione dei contratti che, oltre a supportare efficacemente l'operatore economico nel corso dell'intero procedimento amministrativo, garantisce la correttezza giuridica degli atti presupposti nonché l'omogeneità delle procedure seguite da tutte le strutture.

Sulla base di quanto sopra esposto, si evidenzia che, con D.R. 211/2022 del 6 maggio 2022, l'Ateneo ha provveduto a revisionare di recente il Regolamento per la disciplina dell'Albo *on-line* dei fornitori e dei prestatori di servizi, prevedendo un Albo *on-line* per l'apposita piattaforma specifica utilizzata dall'Amministrazione.

Infine, si intende ricorrere all'utilizzo ordinario delle *check list*, già predisposte dall'Amministrazione in fase di *audit*, come strumento di autovalutazione da parte del funzionario responsabile della redazione degli atti di affidamento, assicurando in questo modo un primo livello di monitoraggio a presidio della legalità. Le *check list*, in linea con quelle diramate dall'ANAC (all.8 PNA 2022), sono utilizzate soprattutto nelle procedure che possono comportare maggiori rischi corruttivi (es. affidamento diretto, procedure in deroga, modifiche dei contratti e varianti in corso d'opera).

## **Reclutamento**

Il reclutamento del personale docente, dirigente e tecnico-amministrativo è effettuato, in linea con la programmazione triennale del personale deliberata dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria, mediante pubblici concorsi svolti nel rispetto della normativa vigente e del Manuale di amministrazione adottato dall'Ateneo.

È garantito un tempestivo aggiornamento delle pagine *web* dell'albo pretorio, attraverso le quali si realizza il necessario processo di pubblicità e trasparenza di tutta la procedura concorsuale. È garantito il diritto di accesso agli atti a chiunque ne abbia interesse, nel rispetto della normativa vigente. Le commissioni vengono nominate dopo la scadenza prevista dal bando per la presentazione delle domande di partecipazione, tenendo conto di quanto previsto dal Codice etico e di comportamento.

Da ultimo, inoltre, con D.R. 112/2022 del 3 marzo del 2022, è stato modificato il Regolamento in

materia di accesso all'impiego e mobilità del personale dirigente e tecnico amministrativo, al fine di adeguare la disciplina interna alla normativa nazionale.

### **Internal audit**

L'Ateneo ha adottato nel 2022, con delibera del CdA, un Piano biennale di *audit*, come strumento fondamentale e misura di prevenzione della corruzione.

La struttura di *internal audit*, come correttamente osservato dall'ANAC nel nuovo PNA 2022, rappresenta un utile strumento di miglioramento organizzativo per l'amministrazione, non solo per il corretto svolgimento delle attività correlate al rischio, ma anche per tutte quelle attività legate all'analisi dei processi e alla loro mappatura.

Il Responsabile, d'intesa con il Referente del Rettore, attraverso l'Unità di *Audit*, svolge appositi monitoraggi presso le strutture, con il supporto dei Responsabili delle strutture competenti, al fine di verificare la *compliance* dei procedimenti amministrativi rispetto alle norme sia nazionali che interne (Manuale delle Procedure). Il RPCT informa il Collegio dei Revisori in merito all'esito degli *audit* condotti.

Al riguardo sono previsti specifici obiettivi di *performance* volti a garantire una piena integrazione del Sistema dei controlli interni con il Sistema di prevenzione dei rischi nonché la piena efficienza della struttura organizzativa dei controlli.

È prevista, inoltre, la possibile revisione organizzativa e delle procedure sulla base di eventuali criticità emerse durante le attività di *audit*.

### **Benefit al personale**

Nell'ambito delle politiche dell'Ateneo rivolte al *welfare* aziendale, come previsto dalla normativa vigente e dal CCNL, sono pubblicati annualmente bandi riservati ai dipendenti per l'erogazione di sussidi per alcune tipologie di spese correlate a particolari circostanze di salute e familiari (spese scolastiche, spese per decesso del dipendente o di un familiare, spese per malattie di particolare gravità, croniche o invalidanti, spese per la cura e l'assistenza di anziani, spese per trasporto pubblico) a seguito di una valutazione delle istanze da parte di apposita Commissione, nel rispetto del Regolamento interno. E' in corso una procedura di gara per l'attivazione di una Polizza sanitaria per il personale.

### **Partecipazione a società**

L'ANAC e il MUR hanno raccomandato la pubblicazione della motivazione della scelta di costituire nuovi enti di diritto privato, di acquisire quote di partecipazioni nonché di motivare adeguatamente l'affidamento diretto alle società *in house* di attività di fornitura di beni e servizi all'Università.

Occorre, inoltre, vigilare sull'utilizzazione di personale dell'Ateneo presso le società partecipate, disciplinando nel dettaglio le eventuali specifiche incompatibilità ovvero di regole sull'autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni, tenendo conto non solo della garanzia della prestazione di lavoro a favore dell'Ateneo, ma anche della necessità di evitare conflitti di interesse, sia pure potenziali.

Si intende presidiare le misure di trasparenza al fine di consentire un controllo diffuso anche all'interno dell'Ateneo sull'effettivo e corretto funzionamento degli enti partecipati.

### **Sensibilizzazione degli studenti**

Al fine di promuovere una rigorosa promozione sul territorio di una Cultura della Legalità volta a formare, soprattutto i giovani, sui rischi insiti nel crimine organizzato e mafioso, fornendo loro gli strumenti adeguati a contrastare tali fenomeni, in occasione della "Giornata internazionale della prevenzione della corruzione", è stata inviata a tutti gli studenti una nota, a firma del Magnifico Rettore, corredata da un piccolo modulo didattico che illustra il sistema organizzato per la prevenzione della corruzione, riassumendo la specifica normativa di riferimento, i principali Organismi nazionali operanti

nel settore e la politica decentrata adottata dall'Ateneo.

Inoltre, sempre nell'ambito delle iniziative finalizzate alla prevenzione della corruzione, va ricondotto un progetto avviato nel 2022 volto a sensibilizzare gli studenti sulla tematica. In particolare, è stata proposta la proiezione di frammenti di film connessi all'argomento suddetto sulla base dei quali stimolare la riflessione e un confronto interdisciplinare con i docenti e tra gli stessi studenti, nell'ambito dei corsi attivi presso i Dipartimenti che presentino un'attinenza con il tema della prevenzione della corruzione.

### **Incarichi extra istituzionali del Personale Docente e Tecnico-Amministrativo**

Con D.R. n. 230/19 del 27/03/2019 è stato emanato il "Regolamento di Ateneo sugli incarichi esterni dei professori e ricercatori" e, a seguire, con D.R. n. 139/20 del 26/02/2020 è stato emanato il "Regolamento di Ateneo sugli incarichi esterni del personale Dirigente e tecnico-amministrativo".

Il fine di tali interventi è stato quello di allineare le norme interne alle indicazioni fornite dall'ANAC e dal MIUR nell'Atto di indirizzo più volte richiamato, recependo, altresì, anche i consolidati orientamenti giurisprudenziali maturati negli ultimi anni in materia di incarichi extra istituzionali dei docenti e prevedendo un sistema di monitoraggio e controllo anche al fine di evitare conflitti di interessi e situazioni che possano compromettere il rendimento del personale.

L'Amministrazione periodicamente provvede a richiedere alla Camera di Commercio la visura dei dati relativi al personale docente e tecnico-amministrativo al fine di accertare l'eventuale presenza di posizioni imprenditoriali aperte in ambito nazionale.

### **Ricerca**

In linea con quanto previsto dall'ANAC e MIUR, l'Ateneo negli ultimi anni si è impegnato, e intende proseguire su questa linea, per garantire l'accessibilità ai finanziamenti previsti per la ricerca prevedendo la diffusione e la pubblicità dei relativi bandi nonché la conoscenza dei criteri di distribuzione delle risorse (pubblicazione sul sito di Ateneo delle delibere del Senato e Consiglio di Amministrazione in materia).

Negli ultimi anni sono stati progressivamente introdotti criteri incentivanti al fine di ripartire le seguenti risorse: il budget ai Dipartimenti, gli assegni di ricerca, i ricercatori a tempo determinato e i punti organico per il reclutamento. Dette ripartizioni sono state effettuate applicando a cascata i parametri utilizzati dal Ministero per l'assegnazione del Fondo di finanziamento ordinario, innescando in tal modo una maggiore responsabilizzazione da parte dei Dipartimenti e una maggiore trasparenza nella ripartizione delle risorse.

Il Servizio Ricerca ha implementato una apposita sezione sul sito di Ateneo in cui vengano riportate tutte le informazioni e le *facilities* di Ateneo in materia di bandi di ricerca, le regole che consentano ai ricercatori di accedere ai bandi e all'elaborazione dei progetti con le medesime possibilità.

In materia di scelta dei valutatori dei progetti di ricerca il Senato ha incentivato i docenti a far parte degli elenchi nazionali dei valutatori.

Nella fase di svolgimento della ricerca i Direttori di Dipartimento vigilano affinché non si creino forme di conflitto di interesse in relazione alla tipologia di attività esperita.

Come già anticipato, è prevista la costituzione di un presidio rafforzato in questa specifica area, tenuto conto che l'Ateneo è destinatario di tre progetti nell'ambito del PNRR, che prevedono la gestione di fondi rilevanti.

Su questo fronte sarà utile, creando una cabina di regia, la conduzione di specifici *audit* sulle attività svolte, e monitoraggi su più livelli. Al riguardo sono stati fissati specifici obiettivi individuali tra quelli strategici, del Direttore Generale, dei Responsabili dei Servizi e degli Uffici, coinvolti nei progetti

PNRR, per assicurare il rispetto del cronoprogramma previsto nei singoli Programmi.

Al riguardo sarà utile l'utilizzo delle specifiche *check list* approntate dal MUR per il PNRR al fine di garantire una autovalutazione da parte degli stessi uffici responsabili delle singole procedure (es. reclutamento, appalti, etc.) del rispetto della normativa di riferimento. In questo modo si assicura un primo livello di monitoraggio che si risolve in una efficace misura di prevenzione, cui deve seguire una interlocuzione periodica dei Responsabili amministrativi degli *spoke* con il RPCT per la verifica del rispetto delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

## **Didattica**

L'ambito della Didattica è presidiato dal Sistema AVA che fornisce strumenti idonei per garantire l'Assicurazione della Qualità nella gestione delle Sedi didattiche e dei Corsi di studio. L'ANVUR, come già detto, ha accreditato la Sede e i Corsi dell'Ateneo a seguito della visita svoltasi nell'anno 2015.

Con l'unificazione dei codici etico e comportamento, come suggerito da ANAC e MIUR, sono stati ampliati i contenuti relativamente ai doveri dei docenti con previsioni volte a evitare, da un lato, condotte non corrette (mancato rispetto obblighi istituzionali nella didattica e nella ricerca, interferenze degli interessi personali del docente con lo svolgimento dei propri compiti istituzionali di didattica e ricerca, situazioni di conflitto di interesse nello svolgimento di incarichi extraistituzionali o negli esami di profitto o in altre funzioni didattiche, anche in veste di componente di commissioni), dall'altro, a responsabilizzare maggiormente i direttori di Dipartimento a vigilare sui comportamenti dei professori, anche attraverso apposite previsioni regolamentari.

Al termine del 2023 l'Ateneo sarà sottoposto al giudizio di accreditamento della sede e dei corsi di studio da parte dell'ANVUR, tramite le CEV. Si tratta di un'importante occasione per verificare la qualità dei corsi di studio e della sede, in relazione al rispetto dei parametri e indicatori fissati dalla normativa vigente in materia.

## **Gestione delle entrate e recupero crediti**

Nell'ambito della gestione delle entrate è data particolare rilevanza alle attività di ricognizione dei crediti nei confronti di terzi che hanno stipulato convenzioni con l'Ateneo, con particolare riferimento al finanziamento di borse di dottorato, al fine di attivare le conseguenti azioni di recupero.

L'Amministrazione ha già effettuato un significativo recupero dei crediti negli anni 2021 e 2022 nei confronti di altre PA ed enti privati.

A tal fine, il Direttore Generale, anche RTTC, ha approntato un sistema coordinato di organizzazione del lavoro, che coinvolge tutti gli uffici competenti, per presidiare efficacemente le fasi dell'accertamento del credito e le procedure di recupero, mediante la condivisione di banche dati *on line* (apposite cartelle su Google Drive) accessibili dai funzionari delle diverse strutture.

## **Repertoriazione degli atti delle strutture decentrate**

A partire dall'anno 2023, al fine di assicurare la trasparenza dell'azione amministrativa, sono state attuate le operazioni funzionali alla repertoriazione dei verbali dei Consigli di Dipartimento, dei Consigli di corso di studio e dei disposti dei Direttori mediante la piattaforma Titulus, che assicurerà una corretta conservazione degli atti e potrà agevolare la ricerca di documenti adottati in precedenza garantendo lo snellimento delle procedure nonché la razionale e ottimale organizzazione del lavoro.

## **Integrazione tra esiti controllo di gestione e misure prevenzione della corruzione**

Con l'adozione del Manuale del controllo di gestione si consolidano le attività del controllo di gestione, strumento essenziale e di fondamentale importanza per gli organi di governo per orientare la

pianificazione delle strategie e per la ripartizione delle risorse umane e finanziarie. Sono programmati momenti di integrazione tra gli esiti del controllo di gestione con il monitoraggio delle misure di prevenzione e degli obiettivi del PIAO.

### **Riepilogo delle principali misure di prevenzione del triennio**

Come già evidenziato, nel Piano Strategico 2022-2024 e, conseguentemente, nel presente Piano, nell'ambito dell'Area Strategica - Servizi strumentali alle funzioni istituzionali, è stato individuato l'Obiettivo Strategico D3 "*Prevenzione della corruzione e miglioramento del grado di trasparenza delle attività istituzionali al fine di generare un circolo virtuoso di rispetto e affidabilità e di sostenere il valore della legalità*", da cui è stato declinato il seguente obiettivo operativo: C4.3 "*Consolidamento attività di audit interno*".

Nella Sottosezione *Performance* del presente Piano, partendo dagli obiettivi strategici e operativi sopra delineati, è stata sviluppata la *performance* organizzativa e individuale, con l'esposizione delle linee di indirizzo, le attività con relativi obiettivi, indicatori e target dei responsabili delle strutture dell'Amministrazione e delle singole strutture dell'organizzazione.

In una logica di *cascading* sono stati assegnati gli obiettivi in modo tale che tutti i soggetti che compongono l'apparato organizzativo siano protesi verso gli obiettivi strategici e operativi dell'Ateneo, mediante un effettivo coinvolgimento e in modo che ciascuno possa concorrere, nell'esercizio delle rispettive funzioni e della propria responsabilità, al raggiungimento degli obiettivi prioritari. A partire dal Piano Integrato 2021-2023, per gli obiettivi individuali e organizzativi dell'Amministrazione Centrale e dei Dipartimenti e centri è evidenziato il collegamento tra gli obiettivi di *performance* e la prevenzione della corruzione (C) e/o la trasparenza (T).

Sono previsti specifici obiettivi (obiettivi strategico, del Direttore generale, dei Responsabili dei servizi e uffici) sul rispetto del cronoprogramma previsto per i progetti del PNRR al fine di assicurare la tempestiva esecuzione delle procedure, il conseguimento dei risultati programmati nei tempi prescritti e il rispetto delle regole comunitarie.

Particolare attenzione, in fase di programmazione di obiettivi, è stata dedicata alla formazione, nonché al consolidamento delle attività di *audit*, alle azioni di coordinamento tra gli organismi di controllo interno con particolare riferimento alle attività anticorruzione e *internal auditing*, alla semplificazione, monitoraggio, dematerializzazione e digitalizzazione delle procedure amministrative, alla armonizzazione della gestione dei crediti sia dell'Amministrazione Centrale che dei Centri autonomi di spesa.

## 2.3.2. Trasparenza

### 2.3.2.1. Contesto normativo di riferimento

Questa Sezione del Piano è dedicata alla 'Trasparenza' secondo la connotazione e la definizione che fornisce la normativa di riferimento, di seguito riportata:

- la legge 6 novembre 2012, n. 190 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*;
- il d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*;
- il d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97 *"Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*;
- la delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 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"*.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1 del d.lgs. 33/2013, modificato dal d. lgs. 97/2016, la trasparenza *"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"*. Inoltre *"La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto a una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di un'amministrazione aperta, al servizio del cittadino"*.

La *ratio* della normativa sopra richiamata, garantendo il miglioramento continuo dei servizi rivolti all'utenza mediante il coinvolgimento della collettività stessa in una forma di controllo 'diffuso' sull'attività amministrativa, pone il cittadino in condizione di conoscere direttamente e autonomamente il procedere dell'azione amministrativa, avendo contezza di un complesso di dati e informazioni che caratterizzano l'organizzazione della pubblica amministrazione.

L'art. 1, c. 36, della l. 190/2012, laddove definisce i criteri di delega per il riordino della disciplina della trasparenza, si riferisce esplicitamente al fatto che gli obblighi di pubblicazione integrano i livelli essenziali delle prestazioni che le pubbliche amministrazioni sono tenute a erogare anche ai fini di salvaguardia contro la *"cattiva amministrazione"* e non solo ai fini di prevenzione e contrasto della corruzione. La stretta correlazione con il ciclo della *performance* e con le misure anticorruptive previste dalla normativa vigente garantisce, dunque, un sicuro presidio della legalità, dell'etica e del buon andamento dell'amministrazione.

La trasparenza si realizza con la pubblicazione di una serie di dati e informazioni, tra cui i servizi resi e le modalità di erogazione, concernenti le P.A., così da favorire il rapporto diretto tra la singola amministrazione e il cittadino.

La pubblicazione dei dati e delle informazioni che concretizza la trasparenza avviene nella apposita sezione sul sito *"Amministrazione trasparente"*, nel rispetto delle prescrizioni dettate dalla normativa sopra citata, seguendo lo schema unico per le pubbliche amministrazioni che agevola il cittadino nella consultazione delle pagine.

L'art. 5 del d. lgs. 33/2013 prevede l'istituto dell'accesso civico a dati e documenti; l'obbligo per le PA di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto per chiunque di accedere ai dati e

ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione nel rispetto dei limiti alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti. La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione relativa alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata e va presentata telematicamente; tuttavia, se esistono controinteressati, è prevista la comunicazione preventiva ai fini dell'eventuale opposizione motivata.

In caso di parziale o totale diniego il richiedente può presentare domanda di riesame al RPCT che decide entro 20 giorni. In caso di accesso negato per tutela di dati personali è previsto il ricorso al Garante *Privacy*; in caso di ulteriore diniego può rivolgersi al TAR.

Se la richiesta riguarda dati oggetto di pubblicazione e viene accolta, il RPCT deve segnalare il mancato adempimento.

È previsto il ricorso al titolare del potere sostitutivo di cui all'art. 2, comma 9-*bis* della legge 241/1990 in caso di ritardata o mancata risposta.

Tutte le informazioni pubblicate, inoltre, devono rispettare le prescrizioni e previsioni del vigente Codice dell'Amministrazione Digitale, d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82, modificato e integrato prima con il decreto legislativo 22 agosto 2016 n. 179 e poi con il decreto legislativo 13 dicembre 2017 n. 217 per promuovere e rendere effettivi i diritti di cittadinanza digitale.

L'art. 10, co. 8, d.lgs. n. 33/2013 e l'art. 6, co 4 del dl n. 80/2021 prevedono la pubblicazione sul proprio sito istituzionale nella sezione "*Amministrazione Trasparente*" del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)/ Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

### **2.3.2.2. Sezione "Amministrazione Trasparente"**

La sezione "Amministrazione Trasparente", *on line* all'indirizzo <http://www.unitus.it/it/unitus/amministrazione-trasparente-/articolo/amministrazione-trasparente>, organizzata in sottosezioni, è costantemente implementata e aggiornata, anche in considerazione delle "*Linee guida ANAC recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. n. 33/2013, come modificato dal D. lgs. 97/2016*". Le sottosezioni seguono la denominazione prevista dal decreto suddivisa in macroaree. In taluni casi le informazioni e i documenti previsti dalla legislazione sono già pubblicati in altre parti del sito istituzionale; pertanto, nelle sottosezioni sono inseriti dei collegamenti ipertestuali ai contenuti stessi. L'elenco degli atti e dei dati per i quali corre tale obbligo sono riportati nell'*Allegato 5*.

La sezione viene aggiornata costantemente e i dati sono pubblicati in formato aperto, fruibili a tutti. L'obiettivo è quello di:

- rendere note, attraverso il sito istituzionale, informazioni relative a ogni aspetto dell'organizzazione e dell'attività dell'Ateneo allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche;
- coordinare a livello informativo e informatico i dati, per soddisfare le esigenze di uniformità delle modalità di codifica e di rappresentazione delle informazioni e della loro successiva rielaborazione;
- sviluppare, anche per specifici settori e tipologie di dati, i requisiti di qualità delle informazioni diffuse, individuando in particolare, i necessari adeguamenti con propri regolamenti, le procedure di validazione, i controlli anche sostitutivi, le competenze professionali richieste per la gestione delle informazioni, nonché i meccanismi di garanzia e correzione attivabili su richiesta di chiunque vi abbia interesse;
- abilitare nuovi meccanismi di partecipazione e collaborazione con i cittadini.

La sezione definisce le misure, i modi e le iniziative per l'attuazione degli obblighi di pubblicazione e assicura la regolarità e la tempestività della pubblicazione dei dati.

All'attuazione delle misure di trasparenza concorrono, oltre al Responsabile della trasparenza, tutti gli uffici dell'amministrazione, sia centrali che periferici e i relativi dirigenti/direttori/responsabili, nonché i Referenti per la trasparenza nominati, a livello dipartimentale, per garantire un maggior presidio sul rispetto degli obblighi di pubblicazione da parte di ogni singola struttura, centrale o decentrata (inserimento e aggiornamento dei contenuti). I Referenti vengono coinvolti in incontri formativi periodici coordinati dal Responsabile per la trasparenza.

Questo consente di delineare una mappatura delle funzioni, dei titolari delle stesse (Responsabile della Trasparenza, Dirigenti, Responsabili delle strutture e Referenti) e delle rispettive responsabilità così da presidiare costantemente l'ambito della trasparenza anche rispetto agli obblighi di pubblicazione previsti dal Sistema AVA.

### **2.3.2.3. Obiettivi strategici in materia di trasparenza posti dagli Organi di vertice negli atti di indirizzo e collegamenti con il Piano della *Performance***

Tra i contenuti necessari del PTPCT/PIAO vi sono gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, c. 8, come novellato dall'art. 41 del d.lgs. 97/2016). Tra questi già l'art. 10, c. 3, del d.lgs. 33/2013, come novellato dall'art. 10 del d.lgs. 97/2016, stabilisce che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi in obiettivi organizzativi e individuali. A tal fine, per garantire un maggior livello di trasparenza si intende continuare con la pubblicazione di 'ulteriori dati' rispetto a quelli già previsti dalla normativa, tenuto in debito conto le esigenze dei principali utenti dell'Ateneo, individuati negli studenti e rivolgendo particolare attenzione alle specifiche aree a rischio.

I predetti obiettivi strategici, cui sono correlati anche obiettivi individuali, sono inseriti, in una logica d' integrazione, negli allegati al Piano Integrato di Attività e Organizzazione nell'ambito degli obiettivi di *performance*. In generale, infatti, il collegamento con le dimensioni relative a *performance* e prevenzione della corruzione è garantito dalla redazione di un unico documento programmatico. Gli obiettivi strategici di Ateneo del Piano ricomprendono, quindi, anche gli obiettivi nell'ambito della Trasparenza e dell'Anticorruzione.

Infine, attraverso la pubblicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* e del Piano nella Sezione "*Amministrazione trasparente*", si rende pubblica e condivisa la programmazione del triennio 2023-2025 che mette in evidenza gli obiettivi e gli indicatori coerenti con la programmazione strategica e finanziaria dell'Ateneo, con ciò realizzando la diffusione delle informazioni relative alla *performance*, inclusi gli aspetti di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

### **2.3.2.4. I soggetti coinvolti**

Come suggerito dalla circolare della Funzione Pubblica n. 1/2013, per garantire il necessario raccordo in termini organizzativi tra gli adempimenti in ordine alla prevenzione dei fenomeni di corruzione e quelli in ordine alla trasparenza, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 29 ottobre 2020, ha nominato Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza l'Avv. Alessandra Moscatelli, Dirigente dell'Università degli Studi della Tuscia con l'incarico di "Direttore Generale".

Il Titolare del trattamento dei dati è l'Università degli Studi della Tuscia, nella persona del Magnifico Rettore, che ha designato (con Decreto Rettorale n. 466/2021 del 6 agosto 2021) il Prof. Andrea Genovese quale Responsabile della Protezione dei dati.

La presente sottosezione del PIAO è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza in collaborazione con la Struttura Tecnica Permanente oltre ai Responsabili dei Servizi coinvolti.

Per il monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione il Responsabile si avvale dei Direttori delle Strutture e dei Referenti dei Dipartimenti, di supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per le attività previste dalla L. 6 novembre 2012, n. 190.

#### **2.3.2.5. Misure organizzative per la pubblicazione dei dati e documenti e relativo monitoraggio**

L'art. 8 del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, dispone che la pubblicazione dei dati sul sito istituzionale, sezione "Amministrazione Trasparente", deve essere tempestiva e che gli stessi devono essere mantenuti costantemente aggiornati.

Il Dirigente dell'Ateneo e i Responsabili dei Servizi/Uffici garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni per la pubblicazione dei dati mediante la collaborazione del personale dell'Amministrazione centrale; i Direttori dei Dipartimenti e il Presidente del Centro Integrato di Ateneo garantiscono per le informazioni che riguardano le strutture decentrate.

Il Responsabile della Trasparenza svolge un'attività di coordinamento e di controllo sull'adempimento da parte delle strutture per quanto riguarda gli obblighi di pubblicazione, assicurando la completezza, la correttezza e l'aggiornamento dei dati pubblicati. Tenuto conto della struttura organizzativa dell'Ateneo, articolata su più centri di responsabilità (Amministrazione Centrale, Dipartimenti, CIA), il Responsabile della trasparenza, per l'attuazione dei propri compiti, si avvale anche dei Referenti designati dai Responsabili delle strutture decentrate che, contestualmente, svolgono le funzioni di referenti per il monitoraggio delle attività anticorruzione. Il Referente per la trasparenza per gli uffici dell'Amministrazione centrale è individuato nel Responsabile dell'Ufficio URP e Affari Istituzionali.

Le attività di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza sono assicurate anche dal Nucleo di Valutazione di Ateneo e dalla Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della *performance*, che rilevano il puntuale adempimento agli obblighi di pubblicazioni, in ottemperanza alle indicazioni dell'ANAC.

#### **2.3.2.6. Nuovi canali di comunicazione**

L'Università degli Studi della Tuscia negli ultimi anni ha potenziato l'utilizzo dei *social network* (*Facebook, Twitter, Instagram e YouTube*), che consentono la diffusione delle informazioni sugli eventi e sulle attività universitarie in modo immediato e capillare, favorendo anche la raccolta istantanea di *feedback* sulle singole iniziative.

#### **2.3.2.7. Formazione**

Nell'ambito del Piano triennale delle attività volte alla Prevenzione della corruzione, come previsto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", l'Università degli Studi della Tuscia ha organizzato nel 2023 *webinar* di formazione anche in materia di trasparenza.

Si intende promuovere nel 2023 ulteriori interventi formativi di tipo "laboratoriale", volti ad analizzare, con casi pratici, le questioni controverse in materia di diritto di accesso, accesso civico e tutela della *privacy* degli interessati.

Per il 2023 saranno organizzati, inoltre, incontri formativi dedicati ai referenti per la trasparenza nelle strutture dipartimentali, volti alla condivisione di modalità, tempi e procedure per la gestione

tempestiva e uniforme delle informazioni da inserire sulle pagine dedicate all'Amministrazione Trasparente, tenendo conto delle opposte esigenze di garanzia della trasparenza e del rispetto della normativa sulla *privacy*.

#### **2.3.2.8. Il Bilancio Integrato**

A partire dall'anno 2021 l'Ateneo redige annualmente il Bilancio integrato (obiettivo strategico C2), strumento che permette di migliorare il grado di trasparenza delle attività istituzionali e al tempo stesso rafforzare la sostenibilità sociale e ambientale dell'Ateneo, integrando in un unico bilancio annuale la rendicontazione delle *performance* ambientali, sociali, finanziarie e di *governance*.

Nel rafforzare i legami tra i vari profili della rendicontazione, il *reporting* integrato consente all'Ateneo di prendere decisioni più sostenibili e agli *stakeholder* a comprendere in modo completo le reali *performance* dell'organizzazione e come questa è in grado di creare valore nel contesto in cui opera.

#### **2.3.2.9. Responsabili della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati**

L'Ateneo individua nei Responsabili dei Dipartimenti, dei Servizi e degli Uffici, i soggetti tenuti alla trasmissione e alla pubblicazione dei documenti e dei dati ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013 (*Allegato 5*).

La pubblicazione delle informazioni viene effettuata da ciascun responsabile dei Dipartimenti/Servizi/Uffici competenti, in linea con le disposizioni dell'art. 43, comma 3 del d.lgs. 33/2013 che prevedono esplicitamente che *"i dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge"*.

Per quanto riguarda le informazioni richieste ai sensi dell'art. 35 del d.lgs. 33/2013, l'amministrazione ha proceduto, sulla base dell'elenco dei procedimenti amministrativi e dei tempi di conclusione declinati all'interno dell'Ateneo, con identificazione del responsabile di ciascun procedimento.

#### **2.3.2.10. Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e tempestività dei flussi informativi**

Il D. Lgs. 97/2016 ha previsto tra l'altro il riutilizzo dei dati pubblicati, ovvero la possibilità di diffusione dei dati medesimi attraverso siti istituzionali, purché non si tratti di dati sensibili e giudiziari, nonché il loro trattamento secondo modalità che ne consentono la indicizzazione e la rintracciabilità tramite i motori di ricerca *web* e il loro utilizzo nel rispetto dei principi sul trattamento dei dati personali.

Per quanto attiene alla consultazione delle informazioni e dei dati, la modalità di pubblicazione *on-line* utilizzata dall'Amministrazione per i documenti presenti nel sito rispetta le indicazioni fornite.

Nella *home page* del sito d'Ateneo è presente la sezione *"Amministrazione trasparente"*. Al suo interno sono le sottosezioni che corrispondono alla griglia prevista dall'ANAC con la delibera 1310/2016. Esse sono accessibili mediante un sottomenù presente sulla sinistra. Inoltre, al fine di consentire una lettura immediata di quanto pubblicato, le informazioni a oggi disponibili sono state tutte rese fruibili in tale sezione.

Quasi tutti i documenti sono pubblicati in formato PDF: la maggior parte dei contenuti è contestualizzata nella pagina *web* in cui i documenti stessi sono caricati, rispetto ai riferimenti normativi, all'oggetto e al periodo di riferimento, così da renderne facilmente individuabile la natura e la validità dei dati.

Le informazioni pubblicate rispettano i principi di integrità, aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità

con i documenti originali in possesso dell'amministrazione, indicazione della loro provenienza e riutilizzabilità.

La pubblicazione dei dati viene effettuata tempestivamente sul sito dell'Ateneo in molti casi a cura di procedure automatiche che producono le pagine *web* prelevando le informazioni dai database gestionali.

### 2.3.2.11. Iniziative e strumenti di comunicazione per la diffusione dei contenuti del programma e dei dati pubblicati

Si elencano, di seguito, le iniziative previste, volte a favorire il coinvolgimento e l'interlocuzione con i portatori di interesse per la tutela dei relativi diritti, la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità all'interno dell'Ateneo.

Tabella 14 - Iniziative per la diffusione dei contenuti del programma e dei dati pubblicati

INIZIATIVA	DESTINATARI	ATTUAZIONE
Documenti di programmazione strategico gestionali -	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Comunità accademica</li> <li>○ Utenti esterni</li> </ul>	Pubblicazione sul sito di Ateneo (Sezione amministrazione trasparente)
Atti relativi al Sistema di Assicurazione della Qualità - in continuo aggiornamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Comunità accademica</li> <li>○ Utenti esterni</li> </ul>	Pubblicazione sulla <i>home page</i> del sito di Ateneo
"Servizio Reclami" sulla <i>home page</i> del sito <i>web</i> attraverso il quale il cittadino può rappresentare criticità riscontrate in fase di fruizione del servizio ovvero segnalare il cattivo funzionamento del sistema di erogazione del servizio medesimo	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Utenti esterni</li> </ul>	Accessibile dal sito
"Accesso civico" nella sezione "Amministrazione trasparente"	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Utenti esterni</li> </ul>	Accessibile dal sito
Pubblicazione <i>on-line</i> degli ordini del giorno del Senato Accademico, del Consiglio di Amministrazione e del Nucleo di Valutazione e dei relativi verbali	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Comunità accademica</li> <li>○ Utenti esterni</li> </ul>	Accessibili dal sito

Relativamente alla programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico, l'Ateneo pone particolare attenzione alla realizzazione di ulteriori interventi per garantire all'utenza l'accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Università.

L'art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 33/2013 prevede il diritto di chiunque di richiedere documenti, informazioni o dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria.

A tale scopo l'Ateneo si è dotato di un Regolamento interno sull'accesso ed è in corso di predisposizione una disciplina che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso.

Al fine di rafforzare il coordinamento dei comportamenti sulle richieste di accesso, l'Ateneo ha concentrato la competenza a decidere sulle richieste di accesso relative all'Amministrazione centrale, in un unico ufficio che, ai fini istruttori, dialoga con gli Uffici che detengono i dati richiesti.

### Strumenti e tecniche di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della

## **sezione “Amministrazione Trasparente”**

Al fine di garantire un costante monitoraggio sull'utilizzo dei dati pubblicati, nel rispetto delle direttive in materia di *privacy*, continuerà a essere attivo un sistema di rilevazione quantitativa degli accessi a ogni pagina della sezione “Amministrazione Trasparente” i cui risultati sono visibili nella sezione “Amministrazione Trasparente ⇒ Altri Contenuti ⇒ Dati ulteriori”.

### **2.3.2.12. Dati ulteriori**

L'Ateneo da tempo divulga sul sito numerose informazioni di cui non è previsto dalla norma l'obbligo di pubblicazione. Per citare alcuni esempi si può far riferimento ai verbali integrali degli Organi collegiali con le relative convocazioni, agli atti connessi alle elezioni degli Organi e delle rappresentanze indette a livello centrale, ai libretti delle attività didattiche dei docenti (ad accesso differenziato), alle valutazioni delle attività didattiche da parte degli studenti (ad accesso differenziato) e alle *performance* didattiche dei corsi di studio.

Nell'ambito delle misure previste per l'anticorruzione e la trasparenza è stato attuato il progetto di rendere pubblici i verbali delle sedute degli organi collegiali di tutti i Centri di spesa mediante tempestiva pubblicazione sul sito di Ateneo. Tali pubblicazioni sono soggette a monitoraggio costante.

Inoltre, come già preannunciato tra le misure specifiche adottate nell'ambito della prevenzione della corruzione, a partire dall'anno 2023 sono state avviate le operazioni funzionali alla repertoriazione dei verbali dei Consigli di Dipartimento e dei disposti dei Direttori mediante la piattaforma Titulus, che assicurerà una corretta conservazione degli atti e potrà agevolare la ricerca di documenti adottati in precedenza garantendo lo snellimento delle procedure nonché la razionale e ottimale organizzazione del lavoro.

Infine, l'Amministrazione intende proseguire, inoltre, nell'inserimento nella sezione “Altri contenuti ⇒ Dati ulteriori” del documento di sintesi sull'impiego delle risorse provenienti dall'iniziativa “Cinque per Mille”.

## **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **3.1. Struttura organizzativa**

#### **3.1.1. L'organigramma**

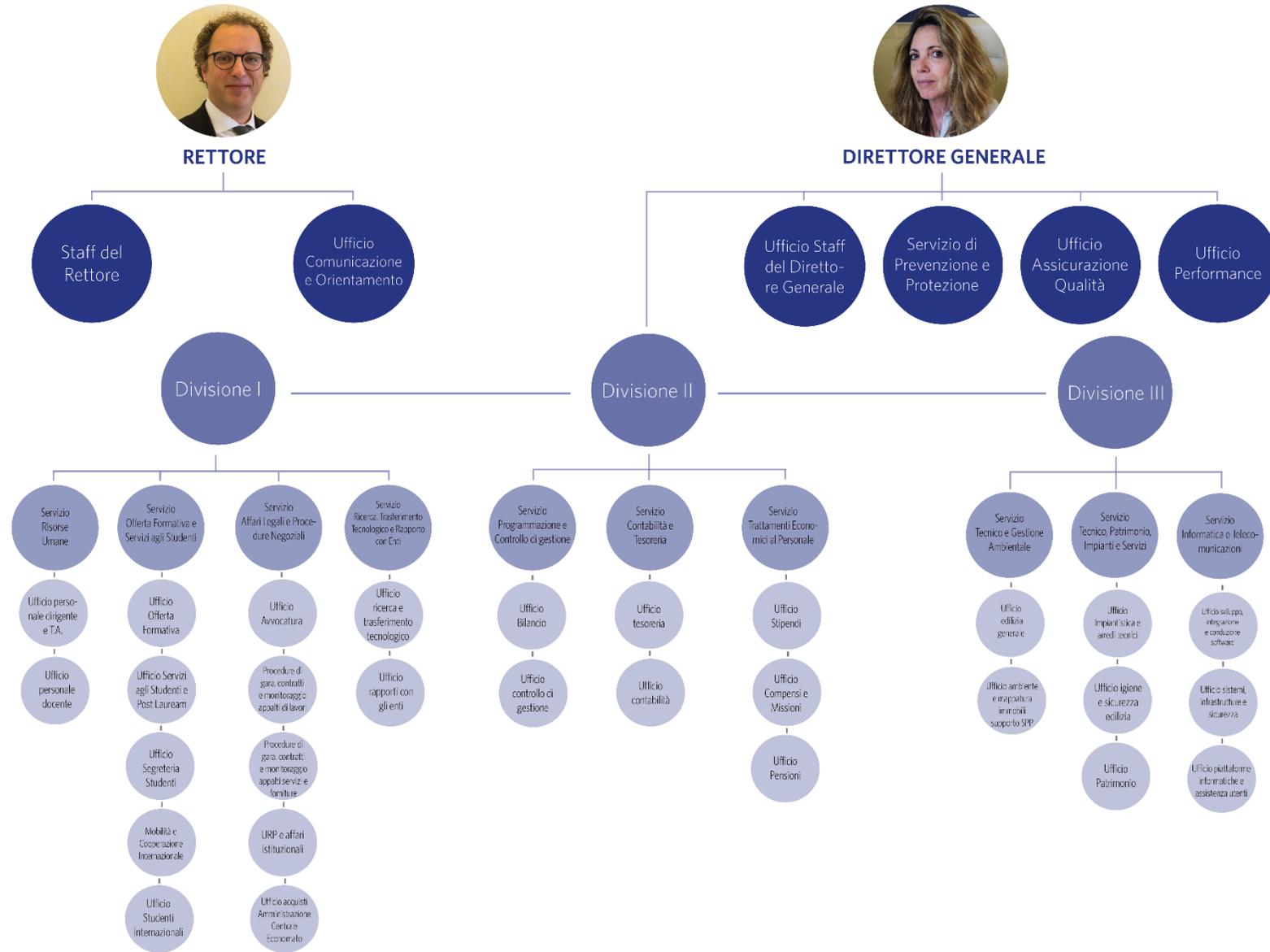
Con Decreto del Direttore Generale n. 865/2022 del 28.12.2022, è stata disposta la riorganizzazione degli Uffici dell'Amministrazione Centrale che ha interessato tutte le Divisioni.

Oltre a ridefinire le competenze degli Uffici in relazione al mutato contesto normativo, è stata prevista, al fine di garantire una più efficiente gestione dei contratti legati ai numerosi progetti competitivi e all'ampliamento edilizio di questi anni, la scissione dell'Ufficio Procedure di gara, contratti e Monitoraggio Appalti in due distinti Uffici, uno dedicato agli appalti di lavori e l'altro agli appalti di servizi e forniture.

È stato, inoltre, previsto un apposito Ufficio Studenti Internazionali per rispondere alle esigenze legate alla recente istituzione di corsi di studio internazionali e al conseguente ingresso di numerosi studenti stranieri che richiedono continua assistenza e supporto in fase di orientamento, di ingresso e nel corso del percorso formativo.

La Figura che segue illustra l'attuale organigramma dell'Amministrazione Centrale dell'Ateneo, con la relativa articolazione in Servizi e Uffici, come previsto nel Decreto del Direttore Generale n. 865/2022 del 28.12.2022.

Figura 10 – Organigramma



### 3.1.2. Il personale

Il **personale** docente, dirigente e tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi della Tuscia è ripartito secondo la tabella seguente (dati al 31.12.2022). È escluso dal totale il personale in aspettativa e in comando (sia in entrata che in uscita); è incluso il personale a tempo determinato in servizio.

Tabella 15 - Ripartizione personale in servizio al 31.12.2022 per ruolo

PERSONALE DOCENTE	Numero	PERSONALE DIRIGENTE E T.A.	Numero
Professori Ordinari	77	Dirigenti	1
Professori Associati	164	Categoria EP	8
Ricercatori	30	Categoria D	77
Ricercatori TD	86	Categoria C	167
		Categoria B	30
		Collaboratori Linguistici	5
<b>Totale</b>	<b>357</b>	<b>Totale</b>	<b>288</b>

Fonte: Servizio Risorse Umane

L'età media, la formazione, il *turnover*, l'analisi del benessere organizzativo e dei dati di genere del personale sono sintetizzati nelle tabelle che seguono.

Tabella 16 - Analisi caratteri qualitativi/quantitativi Personale dirigente e tecnico-amministrativo

INDICATORI	VALORI 2022
Età media del personale (anni)	52,20
Età media dei dirigenti (anni)	63
% di dipendenti in possesso di laurea	55,40%
Ore di formazione (tot)	7182
Ore di formazione (media per partecipante)	25
% <i>Turnover</i> di personale	15,27%
Spesa per formazione (costi interni ed esterni)	Tot. 15.824,83

Fonte: Servizio Risorse Umane

Tabella 17 - Analisi Benessere organizzativo

INDICATORI	VALORI 2022
Tasso di assenze	17,56%
Tasso di dimissioni premature	0%
Tasso di richieste di trasferimento	0%
Tasso di infortuni	0,34%
% di personale assunto a tempo indeterminato	92,01%
	(Personale a tempo indeterminato sul totale dei dipendenti)

Fonte: Servizio Risorse Umane

Tabella 18 - Analisi di genere (personale in servizio)

INDICATORI	VALORI 2022
% di dirigenti donne (incluse aspettative)	33,33%
% di donne rispetto al totale del personale	58,68%
% di personale femminile assunto a tempo indeterminato	61,53%
Età media del personale femminile - Personale TA (anni)	51,20
% di personale femminile laureato rispetto al totale personale femminile	65,68%

Fonte: Servizio Risorse Umane

### 3.1.3. Livelli di responsabilità organizzativa

#### 3.1.3.1. Personale Dirigente

Con Decreto del Direttore Generale n. 802/2019 del 25.10.2019, l'Università degli Studi della Tuscia ha definito, ai sensi dell'art. 48, comma 5 del CCNL relativo al personale Dirigente dell'Area Istruzione e Ricerca per il triennio 2016-2018, la graduazione delle posizioni dirigenziali, articolate in due fasce di retribuzione, tenendo conto dei seguenti elementi:

- a. complessità organizzativa, desumibile, a esempio, dalla dimensione organizzativa dell'ufficio, dalla sua articolazione o differenziazione interna, da elementi del contesto territoriale;
- b. livello delle responsabilità amministrative e gestionali assunte;
- c. competenze professionali richieste.

#### 3.1.3.2. Personale di Categoria EP

Nel corso del 2022, a seguito del confronto tenutosi ai sensi dell'art. 42, comma 3, lett. h) del C.C.N.L. di comparto vigente per il triennio 2016/2018 con le O.O.S.S. e la R.S.U. sono stati definiti i nuovi criteri per il conferimento degli incarichi nel rispetto della normativa vigente e, in particolare, quella in materia di gestione del rischio nell'ambito delle misure previste per la prevenzione della corruzione.

Nello specifico sono stati definiti tre criteri ai quali sono stati assegnati diversi pesi percentuali che concorrono a definire il grado di complessità dell'incarico, ovvero:

- 1) complessità delle funzioni (44%)
- 2) esposizione al rischio corruttivo (42%)
- 3) complessità organizzativa (18 %).

#### 3.1.3.3. Personale di Cat. C e D

Per l'anno 2022 è stato confermato il sistema di graduazione degli incarichi conferiti al personale di Cat. C e D, ai sensi dell'art. 91, comma 1 del CCNL del comparto Università per il triennio 2006-2008, e i criteri di collocamento delle posizioni organizzative individuate in fasce cui corrispondono indennità di diverso importo, definito in data 13 dicembre 2021 con accordo tra l'amministrazione, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali e la R.S.U.

Il sistema di graduazione degli incarichi di responsabilità, ai fini della determinazione della corrispondente indennità, è articolato in 4 fasce, cui corrisponde il riconoscimento di indennità di diverso importo.

I criteri che consentono di collocare le posizioni organizzative all'interno delle diverse fasce sono riconducibili al livello complessivo di esposizione al rischio corruttivo dei processi, così come inteso da ANAC, di competenza del titolare della posizione.

In particolare, questi consistono in:

- a. livello di interesse "esterno": presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari di processo;
- b. grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: presenza di un processo decisionale altamente discrezionale;
- c. complessità dei processi: processi di competenza che richiedano l'adozione di soluzioni non standardizzate.

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

Nel corso del 2022 l'Ateneo, tenuto conto dell'evoluzione dell'emergenza epidemiologica da diffusione del virus Covid-19, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti, ha adottato diversi provvedimenti volti a disciplinare lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo.

Con il passaggio della Regione Lazio in zona bianca e la cessazione dello stato di emergenza, la disciplina dettata con il citato Decreto è stata oggetto di modifica con successiva nota del Direttore Generale del 21.03.2022, n. 5438, prevedendo che, nelle more della pubblicazione del bando per lo *smart working* previsto da specifico Regolamento in materia, a decorrere dal 4.4.2022 tutto il personale dirigente e tecnico-amministrativo prestasse la propria attività lavorativa integralmente in presenza.

Con D.D.G. 13.06.2022, n. 397 è stata bandita la procedura per l'individuazione di n. 43 unità di personale dirigente e tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi della Tuscia autorizzati allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile (*smart working*), corrispondenti al 18% del personale dirigente e tecnico amministrativo che può avvalersene.

A seguito delle rilevanti novità normative introdotte in materia di lavoro agile, l'Ateneo ha provveduto ad adeguare il "*Regolamento per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile dei dirigenti e del personale t.a*" e, di conseguenza, i termini di partecipazione alla selezione di cui al D.D.G. 397/2022 sono stati riaperti.

La procedura si è conclusa con il D.D.G. di approvazione degli atti del 27.10.2022, n. 722, a seguito del quale sono stati stipulati 43 accordi individuale per il lavoro agile, della durata di 12 mesi, regolarmente trasmessi al Dipartimento della Funzione Pubblica.

I dipendenti autorizzati potranno svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile per un massimo di due giorni a settimana, da fruire a giornata lavorativa intera, fino a un massimo di 15 ore settimanali. In presenza di comprovate e documentate motivazioni, il Direttore Generale può elevare a 3 il massimo di giornate settimanali in lavoro agile, nel limite massimo della metà dell'orario settimanale.

In considerazione del fatto che questa amministrazione ha adottato il lavoro agile come modalità ordinaria solo a partire dal novembre 2022, allo stato attuale non è stata maturata la tempistica minima per la predisposizione un piano di monitoraggio che consenta un'adeguata valutazione del funzionamento dell'istituto.

Nel corso del 2023 l'Ateneo provvederà a raccogliere e valutare i dati relativi allo svolgimento del lavoro in modalità agile e ad adottare conseguenti misure che ne garantiscano l'efficienza ed efficacia rispetto alle esigenze dell'Amministrazione e dell'utenza, senza pregiudicare la fruizione dei servizi a favore degli utenti.

### **3.3. Piano triennale del fabbisogno di personale tecnico-amministrativo 2023-2025**

#### **3.3.1 Presentazione del Piano**

Il Piano triennale del fabbisogno di personale è adottato allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili al fine di perseguire gli obiettivi di *performance* organizzativa, l'efficienza, l'economicità e la qualità dei servizi.

Il Piano è coerente con la pianificazione pluriennale delle attività e della *performance* nonché con le linee di indirizzo emanate dagli Organi di Governo, nel rispetto dei vincoli finanziari e di bilancio e costituisce una sezione del PIAO.

Nella presente sottosezione è indicata la consistenza della dotazione attuale di personale e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati secondo le linee di indirizzo degli Organi di Governo. Il Piano è compatibile con le facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente e con le disponibilità di bilancio, tenuto conto della dinamica della spesa stipendiale in una prospettiva pluriennale al fine di garantirne la sostenibilità economico finanziaria nel rispetto delle prescrizioni di cui al D. Lgs. 49/2012. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite dalla legislazione vigente.

Nel Piano sono indicati i fabbisogni prioritari nonché le professionalità emergenti legate a nuove esigenze e a competenze innovative che scaturiscono dal vigente panorama normativo della Pubblica Amministrazione e, in particolare, di quello specifico e peculiare del Sistema universitario, per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e per migliorare l'offerta dei servizi complessivi resi all'utenza. Con il presente Piano si intende curare l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.

#### **3.3.2. Il Sistema di programmazione e reclutamento nelle Università**

Ad ogni Ateneo è assegnato un *budget* in termini di "Punti Organico". Il Punto Organico (di seguito PO) rappresenta il valore medio (attualmente fissato al valore di € 118.103,00) a livello di sistema del costo attribuito al Professore di I fascia che funge come parametro di riferimento per graduare il costo delle altre qualifiche.

Per il personale docente i PO si traducono in:

- 1 Professore I fascia = 1 PO;
- 1 Professore II fascia = 0,7 PO;
- 1 Ricercatore tipo b) = 0,5 PO.

Per il personale dirigente e tecnico-amministrativo i PO si traducono in:

- 1 Dirigente = 0,65 PO;
- 1 EP = 0,4 PO;
- 1 D = 0,3 PO;
- 1 C = 0,25 PO;
- 1 B = 0,2 PO;
- 1 CEL = 0,2 PO.

Le facoltà assunzionali sono determinate annualmente con Decreto del Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) tenendo conto del limite massimo nazionale relativo al *turnover* stabilito dalla normativa statale (100% a decorrere dal 2018) e sulla base di parametri definiti dalla normativa vigente, che fissa un limite massimo alle spese di personale calcolato rapportando le spese complessive di personale di competenza alla somma algebrica dei contributi statali nello stesso anno e delle tasse universitarie. Il limite massimo di questo indicatore è pari all'80 per cento. L'entità dei punti organico

assegnati annualmente dipende dalla distanza della suddetta percentuale (Spese di personale di Ateneo/contribuzione studentesca + FFO) dall'80%.

Con il Decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca n. n. 445/2022 del 6 giugno 2022, sono state assegnate alle università italiane, ivi compresa l'Università degli Studi della Tuscia, ulteriori risorse destinate all'attivazione di piani straordinari di reclutamento di professori universitari, ricercatori a tempo determinato e di personale tecnico-amministrativo nel triennio 2022-2024.

La programmazione triennale del personale è comunicata annualmente per via telematica al Ministero entro il termine stabilito con provvedimento del Ministero ed è condizione necessaria per poter procedere all'indizione di procedure concorsuali e di assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato.

### **3.3.3 Personale Dirigente e Tecnico-Amministrativo**

#### **3.3.3.1. Contesto normativo**

- D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165
- D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150
- L. 30 dicembre 2010, n. 240
- D. Lgs. 29 marzo 2012, n. 49
- Decreto 8 maggio 2018 *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"* – per quanto compatibili con le norme speciali del Sistema Universitario
- D.M. 24 settembre 2022, n. 1106 Contingente assunzionale - Punti 2022
- D.M. 6 giugno 2022, n. 445

#### **3.3.3.2. Dotazione di personale dirigente e tecnico-amministrativo attuale**

Di seguito è riportata la consistenza numerica del personale dirigente e tecnico-amministrativo alla data del 31.12.2022. Il personale sotto riportato è assegnato alle strutture per le esigenze correlate alle funzioni strumentali alla didattica e alla ricerca e prestano servizio presso gli Uffici dell'Amministrazione Centrale e presso i Dipartimenti.

Tabella 19 - Consistenza numerica e in termini di punti organico del Personale Dirigente e TA in ruolo al 31.12.2022

Personale per categoria/area-funzionale	Numero unità di personale	Somma punti organico
<b>B</b>	<b>30</b>	<b>6</b>
Amministrativa	7	1,4
Servizi generali e tecnici	23	4,6
<b>C</b>	<b>167</b>	<b>40,5</b>
Amministrativa	114	28,5
Biblioteche	5	1,25
Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	48	12
<b>D</b>	<b>77</b>	<b>23,1</b>
Amministrativo-Gestionale	42	12,6
Biblioteche	3	0,9
Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	32	9,6
<b>CEL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>
<b>EP</b>	<b>8</b>	<b>3,2</b>
Amministrativa	5	2
Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	3	1,2
<b>Dirigente</b>	<b>1</b>	<b>0,65</b>
D8	1	0,65
<b>Totale complessivo</b>	<b>288</b>	<b>75,7</b>

Fonte: Ufficio Personale Dirigente e Tecnico-Amministrativo

Al fine di verificare l'andamento della consistenza del personale nel medio periodo, il totale generale della precedente tabella è messo a confronto, nella tabella che segue, con il dato del precedente triennio.

Tabella 20 - Personale Dirigente e T.A. triennio 2019-2021

Categoria	2019	2020	2021
Dirigenti	3	3	3
EP	11	10	9
D	70	67	73
C	168	162	147
B	33	30	29
CEL	5	5	5
<b>Totale</b>	<b>290</b>	<b>277</b>	<b>266</b>

Fonte: Ufficio Personale Dirigente e Tecnico-Amministrativo

Il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato è attualmente ripartito tra le strutture come da Tabella che segue.

Tabella 21 - Consistenza numerica del Personale TA al 31/12/2022, per struttura di afferenza

	Affari legali e procedure negoziali	Avvocatura e procedure negoziali	Contabilità e Tesoreria	Dipartimenti/Centri	Direttore Generale	Offerta formativa e servizi agli studenti	Prevenzione e protezione	Programmazione e controllo di Gestione	Rettore	Ricerca, post-lauream e rapporti con gli enti e con le imprese	Ricerca, Trasferimento tecnologico e rapporti con gli enti	Risorse Umane	Sistemi informatici	Tecnico e gestione ambientale	Tecnico impianti e servizi	Tecnico, patrimonio, impianti e servizi	Trattamenti economici al personale	Ateneo	Totale complessivo
<b>B</b>				<b>21</b>		<b>1</b>			<b>1</b>			<b>1</b>	<b>2</b>		<b>3</b>	<b>1</b>			<b>30</b>
Area Amministrativo				5		1			1			1	2		3	1			7
Area Servizi generali e tecnici				16					1				2		3	1			23
<b>C</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>89</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>		<b>167</b>
Area Amministrativo	1	4	5	56	7	14		1	5	1	4	7	1	1			6		113
Area Amministrativo-gestionale				1															1
Area Biblioteche				5															5
Area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati				27	2		1		1				10	1	4	2			48
<b>D</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>42</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>		<b>77</b>
Area Amministrativo		1		3															4
Area Amministrativo-gestionale	1	4	2	13	1	5	1	2	1	1	1	2				1	3		38
Area Biblioteche				3															3
Area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati				23									6	1	2				32
<b>EP</b>				<b>1</b>		<b>1</b>					<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>		<b>8</b>
Area Amministrativo-gestionale				1		1					1	1					1		5
Area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati													1	1	1				3
<b>Collaboratori linguistici</b>				<b>5</b>															<b>5</b>
Collaboratore linguistico				5															5
<b>Dirigenti</b>																		<b>1</b>	<b>1</b>
Dirigenti																		1	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>158</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>288</b>

Fonte: Ufficio Personale Dirigente e Tecnico-Amministrativo

Sono indicati nelle due tabelle che seguono i dati relativi all'età e al titolo di studio del personale in servizio.

Tabella 22 - Consistenza numerica del Personale TA in ruolo al 31.12.2022, per fasce di età

	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-67	Totale
<b>B</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>30</b>
Area Amministrativo						1	2	4		7
Area Servizi generali e tecnici	1	1	1	1	5	4	4	5	1	23
<b>C</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>34</b>	<b>44</b>	<b>31</b>	<b>4</b>	<b>167</b>
Area Amministrativo	7	5	7	17	7	23	30	15	3	114
Area Biblioteche						1	2	2		5
Area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1		3	3	4	10	12	14	1	48
<b>D</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>23</b>	<b>22</b>		<b>77</b>
Area Amministrativo-gestionale	2	3	1		7	5	13	11		42
Area Biblioteche							1	2		3
Area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati		1	3	4	4	2	9	9		32
<b>EP</b>				<b>1</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>		<b>8</b>
Area Amministrativo-gestionale						2	3			5
Area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati				1				2		3
<b>Collaboratori linguistici</b>							<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
Collaboratore linguistico							2	2	1	5
<b>Dirigenti</b>								<b>1</b>		<b>1</b>
Dirigenti								1		1
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>48</b>	<b>78</b>	<b>67</b>	<b>6</b>	<b>288</b>

Fonte: Ufficio Personale Dirigente e Tecnico-Amministrativo

Tabella 23 - Consistenza numerica del Personale TA in ruolo al 31.12.2022, per titolo di studio

Personale per categoria						
	Dottorato e Specializz. Post - Laurea	Laurea (Vecchio Ordinamento) o specialistica	Laurea Triennale	Licenza Media Superiore	Scuola dell'obbligo	Totale complessivo
<b>Categoria B</b>	<b>4</b>	<b>9</b>		<b>5</b>	<b>12</b>	<b>30</b>
Area Amministrativo	1	3		1	2	7
Area Servizi generali e tecnici	3	6		4	10	23
<b>Categoria C</b>	<b>10</b>	<b>56</b>	<b>9</b>	<b>83</b>	<b>9</b>	<b>167</b>
Area Amministrativo	5	41	7	58	2	113
Area Amministrativo-gestionale		1				1
Area Biblioteche		1		3	1	5
Area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	5	13	2	22	6	48
<b>Categoria D</b>	<b>13</b>	<b>43</b>	<b>2</b>	<b>19</b>		<b>77</b>
Area Amministrativo		3		1		4
Area Amministrativo-gestionale	2	23	2	11		38
Area Biblioteche		3				3
Area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	11	14		7		32
<b>Categoria EP</b>	<b>1</b>	<b>7</b>				<b>8</b>
Area Amministrativo-gestionale	1	4				5
Area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati		3				3
<b>Collaboratori linguistici</b>		<b>5</b>				<b>5</b>
Collaboratore linguistico		5				5
<b>Dirigenti</b>		<b>1</b>				<b>1</b>
Dirigenti		1				1
<b>Totale complessivo</b>	<b>28</b>	<b>121</b>	<b>11</b>	<b>107</b>	<b>21</b>	<b>288</b>

Fonte: Ufficio Personale Dirigente e Tecnico-Amministrativo

### 3.3.4. Cessazioni del triennio di personale dirigente e T.A.

I dati che seguono sono stimati in base alle cessazioni previste ai sensi della normativa vigente in materia pensionistica e previdenziale, calcolando, oltre al totale di Punti Organico corrispondenti anche il rispettivo valore al 50% certo, in quanto quota fissa minima, del *turnover*. Il Reclutamento sarà, tuttavia, pianificato, sui Piani straordinari in quanto interamente finanziati dal MUR. Il ricorso ai punti organico da *Turn over* avverrà solo in caso di assegnazione di maggiore FFO.

Tabella 24 - Cessazioni 2023-2025 per categoria

Personale per categoria/area funzionale	Numero unità di personale	Somma di Punti organico
<b>2023</b>	<b>4</b>	<b>0,95</b>
<b>Categoria C</b>	<b>3</b>	<b>0,75</b>
Area Amministrativo	1	0,25
Area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	2	0,5
<b>CEL</b>	<b>1</b>	<b>0,2</b>
<b>2024</b>	<b>7</b>	<b>2</b>
<b>Categoria B</b>	<b>1</b>	<b>0,2</b>
Area Servizi generali e tecnici	1	0,2
<b>Categoria C</b>	<b>5</b>	<b>1,25</b>
Area Amministrativo	4	0,5
<b>Dirigenti</b>	<b>2</b>	<b>1,3</b>
<b>2025</b>	<b>5</b>	<b>1,4</b>
<b>Categoria C</b>	<b>2</b>	<b>0,5</b>
Area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	2	0,5
<b>Categoria D</b>	<b>3</b>	<b>0,9</b>
Area Amministrativo-gestionale	2	0,6
Area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1	0,3
<b>Totale complessivo</b>	<b>16</b>	<b>4,35</b>

Fonte: Ufficio Personale Dirigente e Tecnico-Amministrativo

Tabella 25 - Totali cessazioni triennio in termini di punti organico 2023-2025

Personale per categoria/area funzionale	Numero unità di personale	Somma di Punti organico
2023	4	0,95
2024	7	2*
2025	5	1,4
<b>Totale complessivo</b>	<b>16</b>	<b>4,35</b>

\*Al netto delle categorie protette

Fonte: Ufficio Personale Dirigente e Tecnico-Amministrativo

### 3.3.5. Facoltà assunzionali nel triennio 2023-2025

In via preliminare, deve essere evidenziato che l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'articolo art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, prevede il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica".

Il termine "dotazione organica", nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il Piano nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il Piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

Il Piano triennale del fabbisogno diventa lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. Il Piano è lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

La dotazione organica diventa quindi un valore finanziario, una "dotazione" di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal Piano.

Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del Piano, possono procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Nel caso delle università il valore finanziario del reclutamento previsto nel Piano è espresso dal contingente assunzionale assegnato annualmente, in termini di punti organico, dal Ministero e dall'eventuale contingente assunzionale assegnato per l'attivazione di Piani straordinari di reclutamento.

### 3.3.6. Analisi del fabbisogno e obiettivi del reclutamento

È stata effettuata un'analisi del fabbisogno di personale da cui scaturiscono due precise e diverse esigenze.

La prima è orientata all'acquisizione di professionalità emergenti, non presenti attualmente in Ateneo, che scaturiscono dall'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare in base al nuovo quadro normativo. L'attuale contesto normativo conferisce, infatti, alle università funzioni ulteriori rispetto a quelle istituzionali tradizionali, che richiedono attività e prestazioni profondamente diverse dal passato e che esigono competenze specifiche non acquisibili *ex novo* dal personale in servizio mediante formazione e aggiornamento.

La seconda è legata, invece, alla necessità di ricoprire le numerose posizioni rimaste vacanti a seguito di cessazioni, previa necessaria verifica della distanza fra "dotazione di fatto" e fabbisogno effettivo.

Un'impostazione econometrica imporrebbe, ai fini di quest'ultima verifica, di confrontare diverse unità produttive che offrono lo stesso servizio con tecnologie assimilabili e, dunque, di costruire un esercizio di "*benchmarking* contestualizzato", che tenga conto delle caratteristiche specifiche di ciascuna università. In definitiva occorre disporre di un insieme di unità organizzative omogenee da confrontare.

Il Decreto 8 maggio 2018 - *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche* prevede a tale scopo la messa a punto di un sistema informativo del personale, già previsto dall'articolo 60 del D. Lgs. n. 165/2001 (SICO), che dovrebbe

supportare le Pubbliche Amministrazioni nella rilevazione dei fabbisogni di personale.

Nelle more dell'implementazione di questo sistema, che consentirà di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire, in modo da avere contezza della effettiva distanza tra consistenza di fatto di personale e fabbisogno, si è proceduto tentando, in questa fase di transizione, di contemperare le due esigenze sopra individuate (nuove professionalità e rimpiazzo delle cessazioni) mediante la previa individuazione degli obiettivi del reclutamento al fine di quantificare le unità di personale necessarie e per definirne conseguentemente i profili.

Il reclutamento previsto per il Piano triennale del fabbisogno per il personale tecnico-amministrativo risponde ai seguenti obiettivi:

- a. perseguire, in coerenza con gli obiettivi strategici del Piano Integrato della *Performance*, gli obiettivi di *performance* organizzativa legati alle funzioni istituzionali e di *core business*;
- b. potenziare il settore deputato a supportare i sistemi di valutazione delle prestazioni (Sistema AVA, Ciclo della *performance*, VQR) legati ai parametri di ripartizione dell'FFO;
- c. migliorare la qualità complessiva, l'efficienza, l'economicità dei servizi erogati ottimizzando l'impiego delle risorse pubbliche disponibili con particolare attenzione agli obiettivi legati al potenziamento dell'internazionalizzazione dell'Ateneo e all'innovazione tecnologica;
- d. assicurare il ricambio generazionale e l'ingresso dei giovani, soprattutto per coprire le professionalità emergenti in possesso di conoscenze e competenze oggi non presenti nel personale in servizio;
- e. presidiare il rispetto della legalità, della trasparenza, della protezione dei dati;
- f. potenziare il ricorso alla tecnologia, alla innovazione e favorire la digitalizzazione dei servizi e delle procedure e la sostenibilità ambientale;
- g. assicurare la tempestiva e corretta realizzazione dei numerosi progetti competitivi.

### **3.3.7 L'individuazione delle competenze professionali**

L'attuale organizzazione delle strutture è stata effettuata in coerenza con gli obiettivi definiti nella sezione *Performance* del presente Piano, al fine di garantire un miglioramento complessivo dei servizi grazie a una graduale razionalizzazione dei processi e delle relazioni trasversali tra le strutture coinvolte nei processi medesimi nonché alla contestuale adozione di un Manuale delle procedure per garantire la *compliance* delle attività al contesto normativo di riferimento. La suddetta organizzazione potrà subire nei prossimi anni alcune modifiche legate a esigenze specifiche che scaturiscono da sopravvenuta normativa che riguardi il Sistema universitario o a nuovi adempimenti delle Pubbliche Amministrazioni, in generale.

Una volta definita l'organizzazione della tecnostruttura, è necessario procedere a una definizione del fabbisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, previa verifica delle professionalità presenti e di quelle mancanti, contemplando anche eventuali e possibili ipotesi di conversione professionale e rotazioni di personale. Anche a tal fine, è stato programmato anche per il 2023 un Piano annuale di formazione del personale articolato sui diversi ambiti disciplinari (giuridico-contabile-informatico-lingua inglese etc.) che consente l'aggiornamento delle competenze e una formazione approfondita per i dipendenti, mediante l'erogazione di corsi specifici con verifica finale sulla base delle diverse esigenze e aree funzionali.

In questa sede va anche ribadito l'alto numero di cessazioni che si è verificato negli ultimi anni e che proseguirà in modo sensibile negli anni a venire, come si evince dalle Tabelle 24 e 25, che ha condotto e porterà all'impoverimento progressivo delle dotazioni di personale di molte strutture, in particolare quelle amministrativo-contabili che garantiscono la gestione "ordinaria" delle attività. Dalla suddetta analisi e da tutte le considerazioni suesposte emerge la necessità di prevedere nella

programmazione:

- a. specifiche “nuove” professionalità che rispondano alle mutate e pressanti esigenze nell’ambito giuridico, informatico, statistico, della contabilità economico-patrimoniale e analitica, della contrattualistica pubblica, della sostenibilità ambientale, dei sistemi di valutazione delle prestazioni della didattica e della ricerca (*manager* della ricerca), della comunicazione e dell’area tecnica e tecnico-scientifica per i laboratori didattici e di ricerca;
- b. personale amministrativo a supporto della didattica, della ricerca e della Terza Missione nonché della *governance* e per l’area del trattamento giuridico ed economico del personale.

### 3.3.8. Programmazione triennale del fabbisogno di personale T.A.

Alla luce di quanto sopra esposto, la programmazione triennale in termini di Punti Organico, che tiene conto del Piano straordinario sopra citato di cui al Decreto Ministeriale n. 445/2022, è riportata nella tabella che segue. L’individuazione dei profili sarà definita nel rispetto degli obiettivi di cui al paragrafo 3.3.5 e sulla base delle esigenze e delle priorità esposte nel paragrafo 3.3.6., tenuto in debito conto il quadro economico finanziario. La ripartizione dei punti organico tra Amministrazione Centrale e altri Centri di spesa è definita annualmente dal Consiglio di Amministrazione in occasione dell’assegnazione del *budget* di Punti Organico.

Tabella 26 - Programmazione triennale del fabbisogno di personale T.A. - triennio 2023-2025

ANNO	2023	2024	2025
Personale Tecnico-Amministrativo	3	0,75	1*

\*valore stimato al 50% dei p.o. derivanti dalle cessazioni di personale del 2024 da far gravare sul Piano Straordinario ministeriale

Fonte: Ufficio personale dirigente e tecnico-amministrativo

L’Amministrazione prevede di utilizzare tutte le modalità di reclutamento previste dalla normativa vigente, ricorrendo pertanto per alcuni profili al concorso pubblico e per altri a procedure di mobilità verticale nel rispetto del Regolamento vigente in materia oltre ad attivare procedure di stabilizzazione per il personale in posizione di comando nel rispetto delle disposizioni vigenti.

### 3.3.9. Formazione

La formazione rappresenta uno strumento strategico per arricchire le conoscenze e le competenze del Personale e per favorirne la crescita professionale, da cui scaturisce il progressivo miglioramento dei servizi erogati dall’Ateneo.

Il Piano della formazione per l’anno 2023 è stato predisposto in attuazione del Piano strategico di Ateneo 2022-2024 nonché del Piano integrato e, in particolare, degli obiettivi “Valorizzazione, motivazione e crescita professionale del Personale Dirigente e tecnico-amministrativo”.

La programmazione dei corsi erogati nel 2022 è stata preceduta dalla somministrazione di un questionario sulla piattaforma informatica Ateneo *Moodle* per rilevare i bisogni formativi dei dipendenti, con riguardo alle attività lavorative svolte, e le indicazioni dei Responsabili delle Strutture. Il Piano così predisposto è stato infine presentato alle OO.SS. e RSU.

I destinatari delle singole iniziative formative sono stati pertanto individuati considerando le tematiche approfondite di volta in volta e la relativa ricaduta applicativa nella ordinaria attività svolta.

Sono stati attivati percorsi formativi nell'area della sicurezza sul lavoro, nell'area giuridica, nell'area didattica e ricerca, nell'area contabile, nell'area informatica, nell'area delle lingue e nell'area tecnico scientifica.

In alcuni casi viene, infine, autorizzata la partecipazione di alcuni dipendenti a ulteriori corsi esterni per integrare la formazione in caso di esigenze legate a competenze settoriali estremamente specifiche dell'ufficio dagli stessi ricoperto.

Negli anni successivi del triennio si intende procedere seguendo la medesima metodologia, assicurando una razionale distribuzione dei corsi nell'arco dell'anno e la massima partecipazione del personale.

## SEZIONE 4. MONITORAGGIO

L'attuazione delle strategie e degli obiettivi contenuti nel presente Piano è assicurata attraverso un sistema di monitoraggio e valutazione delle attività e dei risultati conseguiti, avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* (SMVP).

L'Ateneo conduce un **monitoraggio** intermedio sul grado di attuazione degli obiettivi di *performance* organizzativa e individuale rispetto agli indicatori e ai *target* definiti in fase di programmazione, al fine di intraprendere tempestivamente in corso d'opera eventuali azioni correttive per evitare sensibili scostamenti rispetto al *target* prefissato al momento della rendicontazione dei risultati. Le eventuali criticità o problematiche emerse durante il ciclo della *performance* sono comunicate al Nucleo di Valutazione.

Al termine del periodo di riferimento, si procede con la **misurazione e valutazione** dei risultati, rendicontati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai competenti organi di controllo interni ed esterni e a tutti gli *stakeholder* attraverso la Relazione sulla *Performance*, approvata dal Consiglio di Amministrazione e validata dal Nucleo di Valutazione in qualità di OIV.

Come previsto dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle *Performance* di Ateneo, la funzione di misurazione e valutazione è svolta, tra gli altri, dagli utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione. Pertanto, con lo scopo di valutare la soddisfazione dell'utenza in merito ai servizi erogati nell'anno di riferimento e al fine della risoluzione delle eventuali criticità riscontrate e del miglioramento continuo dei processi, sono stati previsti specifici obiettivi di *performance* e predisposti appositi questionari per la rilevazione della soddisfazione dell'utenza, che vanno a integrare le rilevazioni previste dalla normativa vigente.

Le rilevazioni attualmente effettuate sono le seguenti.

- Rilevazione delle opinioni degli studenti frequentanti e non frequentanti sulle attività didattiche
- Rilevazione delle opinioni dei docenti
- Rilevazione delle opinioni degli enti e delle aziende che si offrono di ospitare gli studenti per *stage*/tirocinio
- Rilevazione sulla qualità dei servizi amministrativi
- Rilevazione sulla soddisfazione in merito ai corsi di formazione erogati
- Rilevazione sulla soddisfazione dei laureati effettuata dal consorzio Almalaurea.

Per quanto riguarda la Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", il monitoraggio sul rispetto delle diverse misure di prevenzione della corruzione e sul raggiungimento dei relativi obiettivi è effettuato dal RPCT attraverso verifiche sullo stato di attuazione e sull'idoneità (intesa come effettiva capacità di riduzione del rischio corruttivo) delle misure stesse, al fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi in caso di criticità.

Le verifiche sono condotte anche attraverso le attività di *audit* previste nel Piano di *audit* predisposto dal Direttore Generale, nella sua veste di RPCT e condiviso con il Referente del Rettore per il bilancio, il controllo interno e la gestione dei rischi. Il Piano biennale 2022/2023 di Audit è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione. Le attività di *audit* interno sono identificate sulla base dell'analisi dei rischi formalizzata nel PIAO e nel Bilancio integrato. L'obiettivo è quello di coprire nell'arco di un triennio la verifica della *compliance* delle procedure amministrativo-contabili, poste in essere dagli uffici, alla normativa di riferimento, partendo dai processi ad alto rischio.

In relazione alla sezione "Organizzazione e capitale umano", il MUR prevede che gli Atenei inseriscano sulla Piattaforma telematica ministeriale su Cineca denominata PROPER la programmazione dei PO (punti organico) assegnati, la loro eventuale rimodulazione nell'anno successivo e il loro utilizzo.

Nella medesima piattaforma gli Atenei sono tenuti ad assicurare una serie di adempimenti ulteriori sempre legati alla programmazione, alle assunzioni e alle cessazioni del personale. Detti adempimenti sono funzionali alla verifica effettuata costantemente dal Ministero del rispetto dei vincoli normativi e finanziari e, in particolare, dal D. Lgs. 49/2012, in tema reclutamento e di spesa di personale.