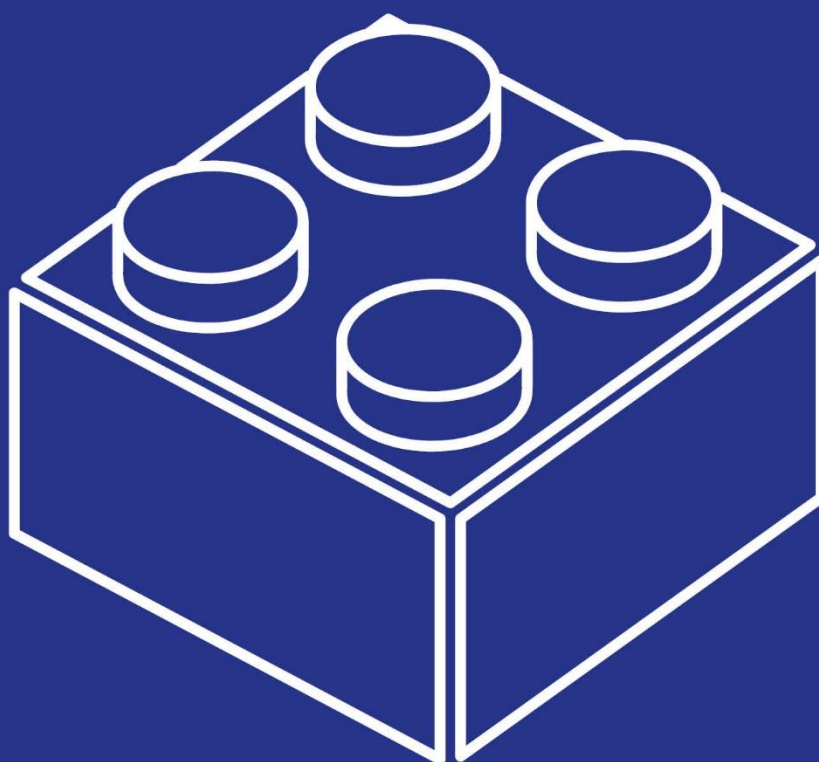




A.D. 1308
unipg

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI PERUGIA



Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

2025-2027

Direzione generale

Area Supporto programmazione strategica e operativa,
Organi Collegiali e Qualità

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

PREMESSA

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

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

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

Tabella 1 – Piani assorbiti dal PIAO

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

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

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

Ai fine del coordinamento delle diverse sezioni del PIAO di cui sopra l'Ateneo, con D.R. n. 2669 del 26.09.2022, ha istituito una **Cabina di regia del PIAO**, avente il compito di curare la programmazione ed il monitoraggio integrati delle diverse sezioni del PIAO.

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

- DM 30 giugno 2022, n. 132 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze avente ad oggetto *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”* volto a definire struttura e contenuti del PIAO, accompagnato da uno schema di piano tipo e da istruzioni operative per la sua compilazione;
- DPR 24 giugno 2022, n. 81 avente ad oggetto *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”* diretto ad abrogare i riferimenti normativi dei documenti programmatici che sono assorbiti nel PIAO;
- circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2 del 11.10.2022 recante *“Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all’art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80”*;
- Piani Nazionali Anticorruzione ANAC anni 2019 e 2022 e aggiornamento 2023;
- Nuovo Modello di accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari, c.d. AVA3, approvato dal Consiglio Direttivo dell’ANVUR con delibera n. 183 dell’8 settembre 2022;
- Linee guida ANVUR per il sistema di assicurazione della qualità negli Atenei, approvate con Delibera del Consiglio Direttivo dell’ANVUR n. 26 del 13 febbraio 2023;
- D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*;
- D.L. 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023 n. 41 *“Disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l’attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune”*;
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”*.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE

Storia dell’Ateneo

Le origini dell’Università degli Studi di Perugia risalgono alla seconda metà del XIII secolo, ma la sua fondazione ufficiale come Studium generale avvenne l’8 settembre 1308 con la bolla Super Specula, con cui papa Clemente V concesse all’Università perugina il privilegio di impartire corsi d’insegnamento «in ogni facoltà» e con valenza universale, pari all’estensione della giurisdizione pontificia. Questo evento coronò l’aspirazione di una città desiderosa di competere con le rinomate Università di Bologna, Padova, Napoli e Roma. Pochi anni dopo, papa Giovanni XXII concesse allo Studio perugino anche la facultas doctorandi, ossia il privilegio di conferire ai propri studenti la laurea, rispettivamente, in Diritto civile e in Diritto canonico (1318) e in Medicina e Arti (1321). Nel 1355 giunse per l’Università di Perugia anche il riconoscimento dell’imperatore Carlo IV, che con un primo diploma le conferì in perpetuo il privilegio dello Studio generale in ogni facoltà e con un secondo diploma garantì protezione ai suoi studenti, esentandoli, in ingresso e in uscita dalla città, da ogni imposizione fiscale. Il riconoscimento imperiale, sommato al precedente pontificio, suggellava l’eminenza dello Studio generale perugino e la validità universale dei gradi accademici da esso rilasciati nelle facoltà di diritto, arti liberali, medicina e filosofia. Nella stessa occasione della concessione dei diplomi in favore dello Studio, l’imperatore omaggiò la città di Perugia di altri privilegi, conferendole il vicariato su tutte le terre sottomesse negli anni precedenti dal Comune durante la sua fortunata espansione verso nord. Questi ultimi documenti imperiali furono posti in una cassetta di piombo, che il 27 agosto 1355, durante una solenne cerimonia, venne fatta murare nella facciata del Palazzo dei Priori, sede del Governo cittadino. Ancora oggi sulla parete di quel palazzo è visibile la lapide con l’iscrizione: “A.D. MCCCLV - Carolus imperator, Perusini status

amator, has gratias egit, quas lapis iste tegit” (Carlo imperatore, amante dello stato di Perugia, ha concesso questi privilegi, che questa pietra custodisce).

L'Ateneo oggi

Forte di questa tradizione secolare e di un impegno sempre rivolto al futuro, l'Ateneo rappresenta il luogo ideale per i giovani che affrontano gli studi universitari, sia per l'autorevolezza scientifica dei suoi docenti e ricercatori, sia per le numerose e moderne strutture di supporto alla didattica, che viene svolta, oltre che a Perugia, anche nelle città di Terni, Assisi, Foligno, Narni, Gubbio e Castiglione del Lago.

I Dipartimenti attivi sono quattordici: Dipartimento di Chimica, biologia e biotecnologie, di Economia, di Filosofia, scienze sociali, umane e della formazione, di Fisica e geologia, di Giurisprudenza, di Ingegneria, di Ingegneria civile ed ambientale, di Lettere - lingue, letterature e civiltà antiche e moderne, di Matematica e informatica, di Medicina e chirurgia, di Medicina veterinaria, di Scienze agrarie, alimentari ed ambientali, di Scienze farmaceutiche e, infine, di Scienze politiche. Essi svolgono una intensa attività scientifica e didattica, all'interno di una consolidata prospettiva di rapporti internazionali con istituzioni universitarie, di cultura e alta formazione europee, americane, giapponesi, cinesi e indiane. Attraverso organici programmi di scambio e convenzioni, inoltre, l'Università degli Studi di Perugia incoraggia e favorisce la mobilità studentesca, sia in ingresso che in uscita, con le più prestigiose Università straniere.

La collocazione dell'Ateneo in una città ricca di arte e di cultura quale è Perugia, consente agli studenti un agevole inserimento nella realtà locale, anche grazie alle azioni svolte dall'Ateneo al fine di assicurare loro servizi essenziali quali l'assistenza medica in regime convenzionale con il Sistema sanitario nazionale o la disponibilità di aule studio con ampi orari di apertura, e di favorire l'acquisizione, a tariffe scontate, di un'ampia gamma di prodotti e servizi: dai trasporti pubblici al reperimento di un alloggio sicuro e certificato, fino alla pratica degli sport, grazie anche alla collaborazione con il Centro universitario Sportivo.

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

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

Tabella 2 - Scheda anagrafica dell'Università

Organigramma di Ateneo

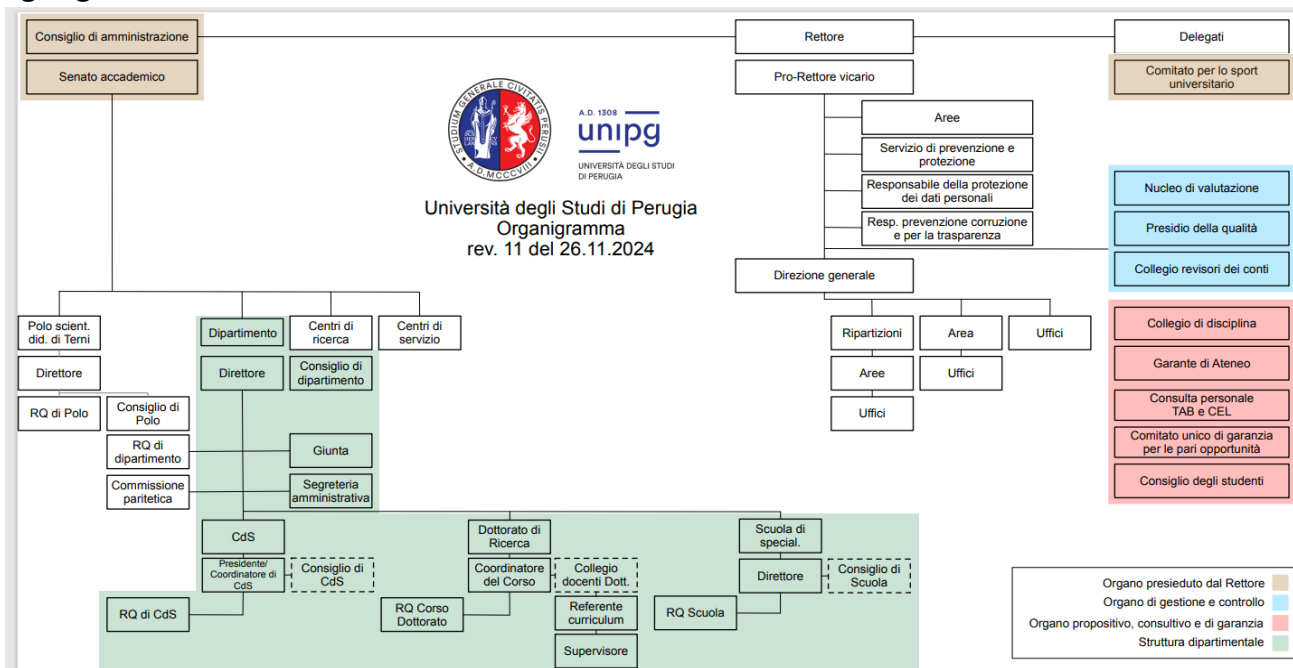


Figura 1 – Organigramma di Ateneo

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

<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Centro Universitario di Microscopia Elettronica</u> ➤ Polo scientifico didattico di Terni ➤ Centro di Ateneo per la Formazione dei docenti - C.A.F.Do.
<p>Centri di Eccellenza (2):</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Centro di Eccellenza Materiali Innovativi Nanostrutturali per Applicazioni Chimiche, Fisiche e Biomediche</u> ➤ <u>Centro di Eccellenza Tecnologie Scientifiche Innovative Applicate alla Ricerca Archeologica e Storico-Artistica</u>
<p>Centri di Ricerca (18):</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Centro Biotecnologico Internazionale di Ricerca Traslazionale ad indirizzo Endocrino, Metabolico ed Embrio-Riproduttivo (CIRTEMER)</u> ➤ <u>Centro di Ricerca "Diritti e Scienza"</u> ➤ <u>Centro di Ricerca Clinica e Traslazionale - CERICLET</u> ➤ <u>Centro di Ricerca Sperimentale per la Promozione della salute e l'Educazione Sanitaria dell'Università degli Studi di Perugia (CeSPES)</u> ➤ <u>Centro di Simulazione Medica Avanzata (C.S.M.A.)</u> ➤ <u>Centro Internazionale di Ricerche e Studi eurasiatici (C.I.R.S.Eu.)</u> ➤ <u>Centro Universitario di Ricerca sulla Genomica Funzionale (C.U.R.Ge.F.)</u> ➤ <u>Centro di Ricerca in Sicurezza Umana (C.RI.S.U.)</u> ➤ <u>Centro di Ricerca sul Dolore Animale (Ce.Ri.D.A.)</u> ➤ <u>Centro di Ricerca Accademia Romanistica Costantiniana</u> ➤ <u>Centro di Ricerca di Medicina Perinatale e della Riproduzione</u> ➤ <u>Centro di Ricerca Interdipartimentale "Lamberto Cesari"</u> ➤ <u>Centro di Ricerca per gli studi della Spiritualita` Medievale</u> ➤ <u>Centro di Ricerca per gli Studi giuridici sui diritti dei consumatori</u> ➤ <u>Centro di Ricerca per l'Eccellenza della Birra (CERB)</u> ➤ <u>Centro di Ricerca sul Cavallo Sportivo (C.R.C.S.)</u> ➤ <u>Centro Universitario di Ricerca Interdipartimentale sull'Attivita` Motoria (C.U.R.I.A.Mo)</u> ➤ <u>Centro di Ricerca Legalità e Partecipazione – LEPA</u>
<p>Centri Interuniversitari con sede amministrativa (7):</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Centro Interuniversitario di Ricerca "Human Impact Research"</u> ➤ <u>Centro Interuniversitario di Ricerca sull'Inquinamento e sull'Ambiente "Mauro Felli" (C.I.R.I.A.F.)</u> ➤ <u>Centro Interuniversitario di Studi Francescani</u> ➤ <u>Centro Interuniversitario per l'Ambiente</u> ➤ <u>Centro Inteuniversitario di Ricerca e Formazione in Flebologia</u> ➤ <u>Centro Inteuniversitario di Ricerca per la Didattica delle Discipline Statistiche</u> ➤ <u>Centro di Ricerca per l'Innovazione, digitalizzazione, valorizzazione e fruizione del patrimonio culturale e ambientale – CE.DI.PA</u>

Tabella 3 – Strutture di Ateneo

Informazioni di contesto interno

Le informazioni relative alla gestione di Ateneo concernente “Didattica”, “Internazionalizzazione”, “Ricerca e terza Missione”, “Risorse Umane” e “Patrimonio” sono contenute nella “Relazione sulla gestione del Bilancio unico di Ateneo esercizio 2023”, pubblicata al link

<https://www.centrale.unipg.it/files/pagine/521/unipg--pubblicazione-bilancio-2023.pdf>

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

Didattica

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

Tabella 4 – Corsi A.A. 2023/24 (dati al 15.10.2023)

Totale corsi A.A. 2024/25	97
di cui corsi di 1° livello	44

di cui corsi di 2° livello	45
Di cui corsi a ciclo unico	8

Tabella 5 – Corsi A.A. 2024/25 (dati estratti da ESSE3 al 25.11.2024)

Consistenza numerica studenti iscritti

Iscritti a.a. 2023/24	
Totale Iscritti	31.708
Totale iscritti laurea triennale, laurea magistrale, laurea magistrale a ciclo unico	29.676
Iscritti provenienti dall'Umbria	17.729
Iscritti provenienti da altre regioni	11.947
Iscritti ad altri corsi di studio (dottorato, master, scuole di specializzazione, Alta formazione, perfezionamento)	2.032

Tabella 6 – N. iscritti A.A. 2023/24 (estrazione dati da ESSE3 in data 25.11.2024)

Consistenza numerica studenti iscritti per sede

Consistenza numerica studenti iscritti A.A. 2023/24 ai corsi di studio per sede	
Perugia	27007
Terni	1342
Narni	818
Foligno	402
Assisi	107

Tabella 7- N. studenti iscritti A.A. 2023/24 ai corsi di studio per sede (estrazione dati da ESSE3 in data 25.11.2024)

Consistenza numerica studenti iscritti per tipo di corso e genere

TIPO CORSO	MASCHI	FEMMINE	Totale
Laurea triennale	8111	11052	19163
LM ciclo unico	1786	4514	6300
Laurea magistrale	1690	2391	4081
CdL vecchio ordinamento	53	79	132
Totale complessivo	11640	18036	29676

Tabella 8 - N. studenti iscritti A.A. 2023/24 per tipo di corso e genere (estrazione dati da ESSE3 in data 25.11.2024)

Immatricolazioni per tipo di corso

TIPO CORSO	
Laurea triennale	6693
LM ciclo unico	1321
Laurea magistrale	1526
Totale	9540

Tabella 9 – N. iscritti A.A. 2023/24 al primo anno per tipo di corsi di laurea (estrazione dati da ESSE3 in data 25.11.2024)

Laureati anno solare 2023 per tipo di corso e genere

TIPO CORSO	MASCHI	FEMMINE	Totale
Laurea triennale	988	1619	2607
LM ciclo unico	190	436	626
Laurea magistrale	539	791	1330
CdL vecchio ordinamento	3	3	6
Totale	1720	2849	4569

Tabella 10- N. laureati anno solare per tipo di corso e genere (estrazione dati da ESSE3 in data 25.11.2024)

Consistenza numerica corsi post laurea

TIPO CORSO	MASCHI	FEMMINE	Totale
DOTTORATO DI RICERCA	274	297	571
Corso di Formazione	8	15	23
Corso di Formazione Continua	46	58	104
Corso di Perfezionamento	18	101	119
MASTER PRIMO LIVELLO	41	58	99
MASTER SECONDO LIVELLO	7	16	23
SP MEDICHE*	202	311	513
SP NON MED	17	47	64
Specializzazione di attività di Sostegno	36	227	263
Formazione insegnanti	54	199	253
Totale complessivo	703	1329	2032

Note: * dati provvisori

Tabella 11- n. studenti corsi post laurea – A.A. 2023/2024 (estrazione dati da ESSE3 in data 25.11.2024)

Per l'a.a. 2025/2026 l'Università degli Studi di Perugia, anche in continuità con gli indirizzi strategici delineati per il precedente a.a. 2024/25, intende dedicare particolare attenzione ai seguenti aspetti legati alla didattica:

CdS di I e II livello – Lauree, Lauree magistrali, Lauree magistrali a ciclo unico

1. Attuare un processo di riformulazione degli ordinamenti dei corsi di studio
2. Completare l'offerta formativa su ambiti disciplinari per i quali esiste una manifesta esigenza formativa da parte del mondo del lavoro
3. Incrementare il numero dei percorsi internazionali - inclusi i tirocini, le permanenze all'estero e il rilascio di doppi titoli - nonché sviluppare collaborazioni con altri Atenei - italiani ed esteri - per la progettazione di percorsi didattici finalizzati al rilascio di titoli congiunti
4. Conservare il carattere generalista e implementare la multidisciplinarietà, anche con progettazione di percorsi interclasse e/o interdipartimentali
5. Rafforzare le competenze linguistiche degli studenti
6. Potenziare e migliorare l'offerta formativa dei corsi di laurea magistrale biennale
7. Individuare nuove modalità di erogazione della didattica. (tratto da POLITICHE DI ATENEO E PROGRAMMAZIONE DELL'OFFERTA FORMATIVA Aggiornamento 2025-2026, <https://www.unipg.it/files/pagine/1867/pap-generale-2025-26.pdf> (approvato dal Senato Accademico in data 29 ottobre 2024 e dal Consiglio di Amministrazione in data 30 ottobre 2024).

In coerenza con tali indirizzi strategici trasfusi nel documento "Politiche di Ateneo e programmazione per l'offerta Formativa a.a. 2025/26", l'Ateneo propone l'istituzione e l'attivazione dei seguenti nuovi corsi di studio:

CORSO DI STUDIO	LIVELLO	CLASSE	DIPARTIMENTO	SEDE
Controllo di Qualità dei Prodotti per la Salute	L	L-29	Scienze Farmaceutiche	Foligno
Engineering Management	LM	LM-31	Ingegneria	Perugia

Tabella 12 – nuovi corsi di studio proposti

Internazionalizzazione

Accordi Erasmus a.a. 2023/2024	518
Continenti interessati	5
Paesi coinvolti	43

Tabella 13 – accordi Erasmus (dati al 15.10.2024)

Accordi di cooperazione internazionale a.a. 2023/2024	207
Continenti interessati	5
Paesi coinvolti	35

Tabella 14 – accordi di cooperazione (dati al 15.10.2024)

Doppi titoli a.a. 2023/2024	N.
CdS coinvolti	26
Accordi stipulati	43

Tabella 15 – doppi titoli (dati al 15.10.2024)

Ricerca

Progetti di Ateneo	
Fondo ricerca di Ateneo 2023	Importo
Quota Funzionamento della Ricerca dipartimentale	2.300.000,00
Quota per implementazione C-LABS attivati	2.000.000,00

Tabella 16 – fondo di ricerca di Ateneo (dati al 15.10.2024)

Progetti Nazionali	
MUR – BANDO PRIN 2022	
Unità di ricerca con sede presso UNIPG	157
Finanziamento ministeriale complessivo	€ 11.077.258,00
MUR – BANDO PRIN 2022 PNRR	
Unità di ricerca con sede presso UNIPG	53
Finanziamento ministeriale complessivo	€ 4.735.879,00
MUR – PROGRAMMA NAZIONALE DI RICERCHE IN ANTARTIDE Bando PNRA 2022	
Progetti approvati (Capofila Università di Pisa)	1
Finanziamento di competenza di UNIPG	€ 95.559,00
FONDAZIONE AIRC – CALL FOR PROPOSALS 2024 “INVESTIGATOR GRANT”	
Progetti finanziati	3
Finanziamento complessivo assegnato per la prima annualità	€ 827.000,00
FONDAZIONE ITALIANA DI RICERCA PER LA SLA - BANDO AriSLA 2024	
Progetti finanziati	1
Importo finanziamento	€ 60.000,00

Tabella 17 – progetti nazionali (dati al 15.10.2024)

Progetti Internazionali	Horizon 2020	Horizon Europe
--------------------------------	---------------------	-----------------------

Progetti con start 2019-2024	22	44
Budget UniPG	€ 4.304.776,00	€ 14.717.471,00
Totale Budget UniPG		€ 19.022.247,00

Tabella 18 – progetti internazionali (dati al 15.10.2024)

PNRR Bandi a cascata	
PNRR VITALITY - Bandi a cascata finanziati UNIPG	
SPOKE 9	
Bando I - Dotazione finanziaria complessiva	€ 3.078.542,00
Bando II - Dotazione finanziaria complessiva	€ 1.243.872,22
TOTALE € 4.322.414,22	
SPOKE 10	
Bando I - Dotazione finanziaria complessiva	€ 1.800.000,00
Bando II - Dotazione finanziaria complessiva	€ 499.061,45
TOTALE € 2.299.061,45	

Tabella 19 – bandi a cascata (dati al 15.10.2024)

Terza Missione/Impatto sociale

Brevetti e spin-off a.a. 2023/2024	Numero
Concessioni - Numero di convenzioni stipulate	105
Numero di brevetti concessi e di domande depositate	29
Domande di brevetto/brevetti gestiti	61
Domande di brevetto/brevetti in titolarità congiunta con altri soggetti	17
Domande di brevetto/brevetti gestiti e concessi in licenza d'uso a soggetti terzi	10
Domande di brevetto/brevetti gestiti e concessi in cessione a soggetti terzi	5
Società non accreditate come spin off (poiché originate prima dell'adozione del Regolamento spin off d'Ateneo), ma comunque censite in quanto società innovative nate dalla ricerca universitaria	4
Società accreditatesi come spin off presso l'Università degli Studi di Perugia	56

Tabella 20 – brevetti e spin-off a.a. 2023/2024 (dati al 31.10.2024)

Numero di prodotti della ricerca pubblicati nel 2023	Numero
Articoli su rivista	2.359
Monografie e contributi in volume	553
Altro	336
Totale	3.248

Tabella 21 – pubblicazioni (dati al 31.10.2024)

Bilancio

BUDGET ECONOMICO AUTORIZZATORIO - ESERCIZIO 2025	
VOCE	STANZIAMENTO ESERCIZIO 2025
A) PROVENTI OPERATIVI	
I. PROVENTI PROPRI	30.678.044,00
1) Proventi per la didattica	27.908.044,00
2) Proventi da Ricerche commissionate e trasferimento tecnologico	2.770.000,00
3) Proventi da Ricerche con finanziamenti competitivi	0,00
II. CONTRIBUTI	163.189.315,17
1) Contributi Miur e altre Amministrazioni centrali	163.156.380,67
2) Contributi Regioni e Province autonome	0,00
3) Contributi altre Amministrazioni locali	0,00
4) Contributi dall'Unione Europea e dal Resto del Mondo	0,00
5) Contributi da Università	0,00
6) Contributi da altri (pubblici)	17.000,00
7) Contributi da altri (privati)	15.934,50
III. PROVENTI PER ATTIVITA' ASSISTENZIALE	0,00
IV. PROVENTI PER GESTIONE DIRETTA INTERVENTI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO	0,00
V. ALTRI PROVENTI E RICAVI DIVERSI	20.794.142,37
1) Utilizzo di riserve di Patrimonio Netto derivanti dalla contabilità finanziaria	9.487.099,88
2) Altri proventi e ricavi diversi	11.307.042,49
VI. VARIAZIONE RIMANENZE	0,00
VII. INCREMENTO DELLE IMMOBILIZZAZIONI PER LAVORI INTERNI	0,00
TOTALE PROVENTI (A)	214.661.501,54
B) COSTI OPERATIVI	
VIII. COSTI DEL PERSONALE	129.932.441,14
1) Costi del personale dedicato alla ricerca e alla didattica:	83.463.804,76
a) docenti/ricercatori	82.527.184,32
b) collaborazioni scientifiche (collaboratori, assegnisti, ecc)	83.734,56
c) docenti a contratto	171.600,00
d) esperti linguistici	681.285,88
e) altro personale dedicato alla didattica e alla ricerca	0,00
2) Costi del personale dirigente e tecnico amministrativo	46.468.636,38
IX. COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE	58.509.802,80
1) Costi per sostegno agli studenti	28.387.852,72
2) Costi per il diritto allo studio	0,00

BUDGET ECONOMICO AUTORIZZATORIO - ESERCIZIO 2025	
VOCE	STANZIAMENTO ESERCIZIO 2025
3) Costi per l'attività editoriale	0,00
4) Trasferimenti a partner di progetti coordinati	0,00
5) Acquisto materiale consumo per laboratori	1.948.950,00
6) Variazione rimanenze di materiale di consumo per laboratori	0,00
7) Acquisto di libri, periodici e materiale bibliografico	406.700,00
8) Acquisto di servizi e collaborazioni tecnico gestionali	21.861.694,24
9) Acquisto altri materiali	1.932.790,55
10) Variazione delle rimanenze di materiali	0,00
11) Costi per godimento beni di terzi	2.172.082,17
12) Altri costi	1.799.733,12
X. AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	6.566.879,72
1) Ammortamenti immobilizzazioni immateriali	217.807,64
2) Ammortamenti immobilizzazioni materiali	6.349.072,08
3) Svalutazione immobilizzazioni	0,00
4) Svalutazioni dei crediti compresi nell'attivo circolante e nelle disponibilità liquide	0,00
XI. ACCANTONAMENTI PER RISCHI E ONERI	0,00
XII. ONERI DIVERSI DI GESTIONE	6.683.885,13
TOTALE COSTI (B)	201.693.008,79
DIFFERENZA TRA PROVENTI E COSTI OPERATIVI (A - B)	12.968.492,75
C) PROVENTI E ONERI FINANZIARI	
1) Proventi finanziari	0,00
2) Interessi ed altri oneri finanziari	0,00
3) Utili e perdite su cambi	-300,00
TOTALE PROVENTI E ONERI FINANZIARI (C)	-300,00
D) RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITA' FINANZIARIE	
1) Rivalutazioni	0,00
2) Svalutazioni	0,00
TOTALE RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITA' FINANZIARIE (D)	0,00
E) PROVENTI E ONERI STRAORDINARI	
1) Proventi	0,00
2) Oneri	4.422.630,15
PROVENTI E ONERI STRAORDINARI (E)	-4.422.630,15
F) IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO CORRENTI, DIFFERITE, ANTICIPATE	8.545.562,60
RISULTATO ECONOMICO PRESUNTO	0,00
UTILIZZO DI RISERVE DI PATRIMONIO NETTO DERIVANTI DALLA CONTABILITA' ECONOMICO PATRIMONIALE	0,00
RISULTATO A PAREGGIO	0,00

Tabella 22 – Budget economico autorizzatorio esercizio 2025

Integrazione tra Piano Strategico di Ateneo e Piani Strategici di Dipartimento

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

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

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

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

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

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

L'Ateneo, come nei cicli passati, ha aggiornato il principale documento strategico di indirizzo e programmazione, "*Linee per la programmazione triennale 2025-2027 e annuale 2025*", approvate in data 27.06.2024 dal CDA, previo parere favorevole del Senato Accademico in data 26.06.2024. Il documento propone, in continuità con i cicli precedenti, la pianificazione degli obiettivi tenendo anche conto degli esiti delle valutazioni e i nuovi indirizzi ANVUR in merito al processo di accreditamento periodico della Sede e dei Corsi di Studio e delle conseguenti indicazioni che il Nucleo di Valutazione rende annualmente con le proprie relazioni.

Nell'ottica del miglioramento graduale dei processi di Assicurazione della Qualità dipartimentale, anche alla luce dei requisiti del nuovo Modello AVA3, a decorrere dalla programmazione 2024, i Dipartimenti sono stati chiamati a predisporre entro il 30 settembre di ogni triennio i propri Piani strategici triennali, tesi a definire la propria visione della qualità della didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale, in sintonia con la programmazione strategica di Ateneo e tenendo conto del contesto di riferimento, delle competenze e risorse disponibili, delle proprie potenzialità di sviluppo e delle ricadute nel contesto sociale, culturale ed economico.

Gli obiettivi strategici 2025-2027 saranno oggetto di monitoraggio in fase di predisposizione della Relazione annuale, documento di rendicontazione dei risultati raggiunti, a valle dell'attività di verifica degli obiettivi pianificati, dell'autovalutazione e del riesame delle attività svolte negli ambiti didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale. La compilazione della Relazione annuale avverrà nel mese di marzo di ogni anno a cura del Direttore del Dipartimento supportato dagli RQ di Dipartimento e dai Responsabili amministrativi e sarà sottoposta all'approvazione del Consiglio di Dipartimento. Gli esiti del monitoraggio annuale confluiranno nella Relazione sulla performance di Ateneo, da adottare entro giugno di ogni anno.

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

Integrazione tra Piano Strategico e Politiche della Qualità dell'Ateneo

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

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

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

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

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

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

A tal fine, infatti, e nel rispetto della Legge n. 240/2010, del Decreto Legislativo n. 19 del 27 gennaio 2012 e dei successivi Decreti Ministeriali attuativi e delle linee guida ANVUR, che hanno introdotto per tutti gli Atenei l'obbligo di accreditamento delle sedi e dei corsi di studio e un sistema di valutazione e di assicurazione della 30 PIAO 2024-2026 30 qualità (Sistema AVA) dell'efficienza e dell'efficacia della didattica e della ricerca, l'UniPG ha implementato e migliorato il Sistema di Assicurazione Qualità (AQ), al fine di assicurare la permanenza dei Requisiti di Qualità che attestano l'idoneità dell'Ateneo allo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali.

Le politiche per la qualità di Ateneo sono orientate a perseguire il miglioramento continuo delle strategie poste in essere dagli Organi di Governo, a identificare obiettivi adeguati e coerenti alle finalità istituzionali e a produrre adeguata fiducia che i processi per la formazione e la ricerca siano

nel loro insieme efficaci ai fini stabiliti. Il raggiungimento degli obiettivi è perseguito attraverso l'implementazione del modello PDCA, (Plan, Do, Check, Act) ossia attraverso le fasi di programmazione, monitoraggio, autovalutazione e avvio di azioni di miglioramento e, infine, valutazione dei risultati raggiunti e delle azioni realizzate dalle Strutture dell'Ateneo.

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

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

Il nuovo modello AVA3 ha infatti generato una nuova riflessione sui processi di assicurazione di qualità per la didattica, la ricerca, la terza missione, le risorse e il sistema di governo degli Atenei (approvato quest'ultimo con delibera del CDA in data 31.05.2023, previo parere favorevole del Senato Accademico in data 30.05.2023), introducendo le seguenti principali modifiche:

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

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

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

Integrazione tra Piano strategico e programmazione triennale delle università (PRO3 2024-2026)

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

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

Obiettivo gruppo A, C e D (art. 3 DM n. 773):

D - Promuovere la dimensione internazionale dell’alta formazione e della ricerca;

Azione:

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

Indicatore 1: D_g - Proporzione di studenti immatricolati a Corsi di Studio “internazionali”

Indicatore 2: D_h - Numero di insegnamenti erogati in lingua estera sul totale degli insegnamenti dell’anno accademico

Budget per il programma: € 3.778.995,00;

Obiettivo gruppo B e E (art. 4 DM n. 773):

E - Valorizzare il personale delle Università, anche attraverso incentivi alla mobilità;

Azione:

E.3 Sviluppo delle competenze del personale tecnico-amministrativo, anche in considerazione della dematerializzazione e del potenziamento del lavoro agile, e integrazione del Fondo per la Premialità (art. 9, co.1, l. 240/2010);

Indicatore 1: E-h Rapporto tra risorse per la formazione del personale TA e numero di TA di ruolo

Indicatore 2: E-l Proporzione personale TA impegnato in periodi di mobilità internazionale nell’ambito del programma Erasmus

Budget per il programma: € 2.897.229,00.

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

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

Inoltre si pongono in linea con gli obiettivi specifici fissati nelle Linee per la Programmazione triennale 2025-2027 e annuale 2025 ed in particolare con l’Obiettivo strategico 4.1 (Rendere i corsi di studio e di dottorato “luoghi” aperti e internazionali di apprendimento) e segnatamente con la prima linea di intervento relativa alla promozione dell’internazionalizzazione dei corsi di studio aumentando il numero di doppi titoli ed il numero dei corsi erogati in lingua inglese. Prevedendo nell’ambito del Programma di incrementare i corsi di laurea internazionali, si mira dunque a creare le condizioni strutturali per rendere l’Ateneo più attrattivo per gli studenti che intendano acquisire una qualifica riconosciuta e spendibile a livello internazionale. I corsi di studio internazionali, oltre a rappresentare un’opportunità diretta per i beneficiari e dunque per gli studenti, costituiscono

una base essenziale per costruire e consolidare gli accordi di cooperazione internazionale sia in tema di didattica, che di ricerca, nonché per potenziare il network di partner già esistente.

Per questo, l'indicatore prescelto è il D-g "Proporzione di studenti immatricolati a corsi di studio internazionali" che consentirà di mappare quantitativamente la consistenza dei Corsi internazionali, ma anche di valutarne in qualche misura la capacità attrattiva e dunque la qualità e il livello.

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

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

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

Posizionamento di Unipg nel contesto universitario

Posizionamento rispetto al Fondo di finanziamento ordinario

Con D.M. n. 1170 del 07-08-2024 sono state definite le modalità di assegnazione del Fondo di Finanziamento Ordinario agli Atenei per l'anno 2024.

L'evoluzione normativa degli ultimi anni ha modificato radicalmente le modalità di attribuzione delle risorse statali al sistema universitario introducendo criteri che, gradualmente, riducono il peso dei finanziamenti su base storica a favore di parametri quali:

- il costo standard per studente;
- la quota premiale in relazione ai risultati della didattica e della ricerca;
- gli interventi perequativi a salvaguardia di situazioni di particolare criticità.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 12, commi 6 e 7, del d.l. 20 giugno 2017, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2017, n. 123, le percentuali relative alla quota non vincolata nella destinazione del fondo per il finanziamento ordinario delle Università statali da ripartire secondo il modello del costo standard e in sostituzione del trasferimento storico sono stabilite per il triennio 2024-2026 come segue:

anno 2024	anno 2025	anno 2026
34%	36%	38%

Tabella 23 – percentuali relative alla quota non vincolata nella destinazione del FFO delle Università statali

Con riferimento allo stanziamento totale del fondo di finanziamento ordinario delle Università statali e del contributo di cui alla l. n. 243/1991, sono di seguito riportate le percentuali di riparto tra le

varie voci di riferimento del finanziamento statale, distintamente per le Università statali e non statali.

		ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
a	quota base - parte riferimento storico	Max 25%	Max 23%	Max 22%
b	Quota base - parte costo standard	24%	26%	28%
c	QUOTA PREMIALE (art. 60, co. 1, del d.l. del 21 giugno 2013, n. 69, convertito con modificazioni dalla l. 9 agosto 2013, n. 98), di cui:	27%	27%	27%
	● risultati della ricerca (VQR)	60%	60%	60%
	● valutazione delle politiche di reclutamento	20%	20%	20%
	● riduzione dei divari	20%	20%	20%
d	IMPORTO PEREQUATIVO (art. 11 l. 240/2010)	Min 1,5% Max 3%	Min 1,5% Max 3%	Min 1,5% Max 3%
e	QUOTA Programmi d'Ateneo	1,5%	1,5%	1,5%
f	QUOTA INTERVENTI PER GLI STUDENTI	Min 6,5%	Min 6,5%	Min 6,5%
g	QUOTA ALTRI INTERVENTI SPECIFICI	Max 13,5 %	Max 13,5 %	Max 13,5 %

Tabella 24 – percentuali di riparto tra le varie voci di riferimento del finanziamento statale, distintamente per le Università statali e non statali

Le assegnazioni all' Ateneo per l'anno 2024 in base al D.M n. 1170 del 07-08-2024 in confronto con l'ultimo triennio è riportato nella tabella (n.25). Fanno parte della quota base per l'anno 2024 due ulteriori voci (consolidamento scatti stipendiali e consolidamento risorse TA)

UNIPG	2024		2023		2022	
Interventi	Assegnazione	% peso su sistema universitario	Assegnazione	% peso su sistema universitario	Assegnazione	% peso su sistema universitario
Quota base	75.903.790	1,84%	80.884.928	1,87%	78.948.870	1,88%
<i>di cui costo STD</i>	41.395.568		42.934.965		37.872.936	
<i>di cui quota storica</i>	30.666.498		37.949.963		41.075.934	
<i>Consolidamento scatti stipendiali</i>	2.854.421					
<i>Consolidamento risorse TA</i>	987.303					
Quota Premiale	38.436.279	1,60%	40.920.612	1,64%	39.717.915	1,70%
<i>di cui ricerca VQR</i>	26.669.405	1,89%	27.820.276	1,89%	26.003.349	1,89%
<i>di cui politiche di reclutamento</i>	4.478.504	0,95%	5.148.382	1,05%	6.652.718	1,45%
<i>di cui qualità del sistema universitario e riduzioni del divario</i>	7.288.370	1,548%	7.951.954	1,62%	7.061.848	1,54%
Interventi perequativi – finalità di cui art. 11, c. 1, L 240/2010	3.016.882	2,22%	1.542.919	1,03%	2.155.918	1,44%
Piani straordinari	19.870.373	1,75%	14.726.956	1,78%	10.912.678	1,81%
Totale	137.227.324	1,75%	138.075.415	1,77%	131.735.381	1,81%

Tabella 25 - Andamento FFO nel triennio 2024-2022

Nel 2024 nell'Ateneo di Perugia viene registrata una minore assegnazione dei fondi dal sistema di finanziamento ordinario. La quota base subisce un calo di 6,15% dovuta soprattutto all'assegnazione minore della quota storica. Un calo viene registrato anche alla quota premiale.

La quota premiale 2024 per l'Ateneo ammonta a € 38.436.279, con una variazione di assegnazione per l'Ateneo in termini di quota assegnata di -6,07% rispetto all' anno 2023.

Anno	Ammontare quota assegnazione	Variazione % su anno precedente
2024	38.436.279	- 6,07%
2023	40.920.612	3,03%
2022	39.717.915	4,58%
2021	37.979.823	9,83%
2020	34.581.421	0

Tabella 26 – Assegnazione quota premiale dell'Ateneo di Perugia

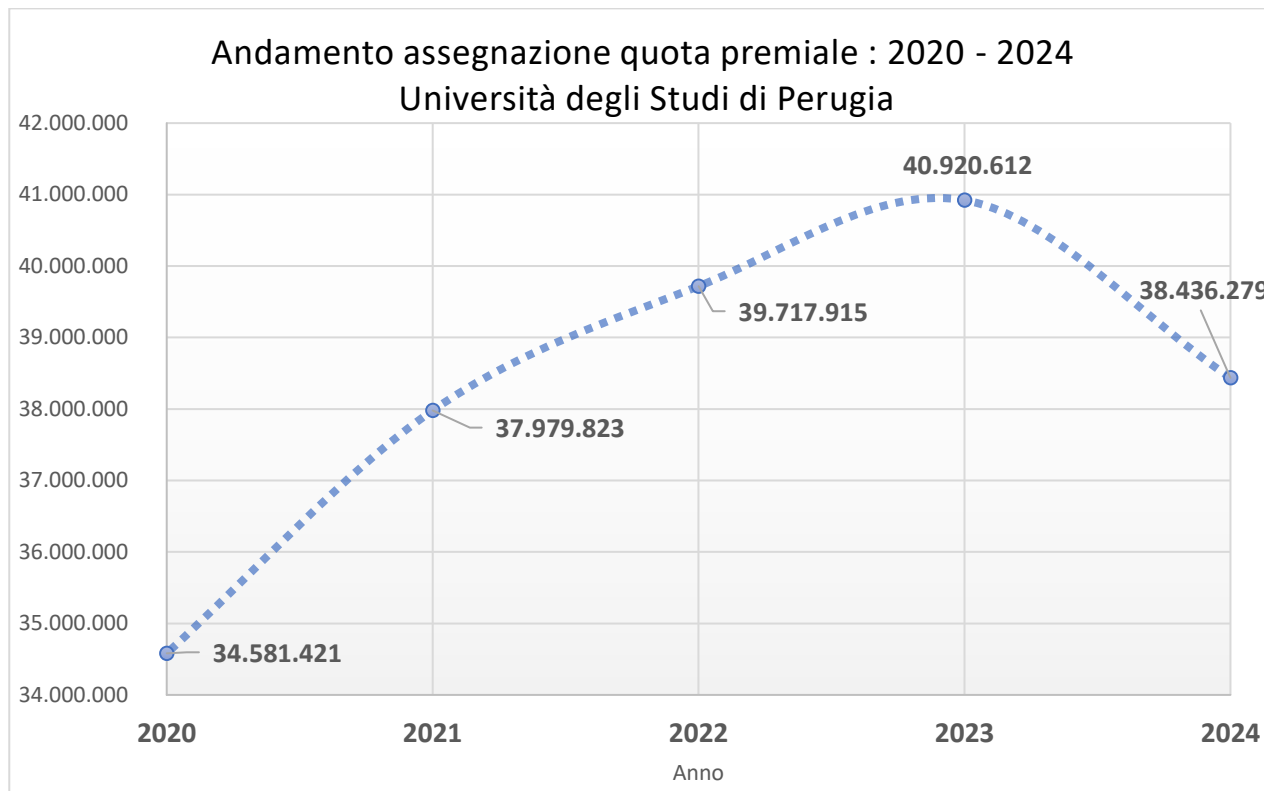


Grafico 1 - quota premiale dell'Ateneo di Perugia

Dimensione Ateneo

Importi quota premiale FFO 2024 D.M. n. 1170 7 agosto 2024
Posizionamento degli Atenei rispetto alla dimensione

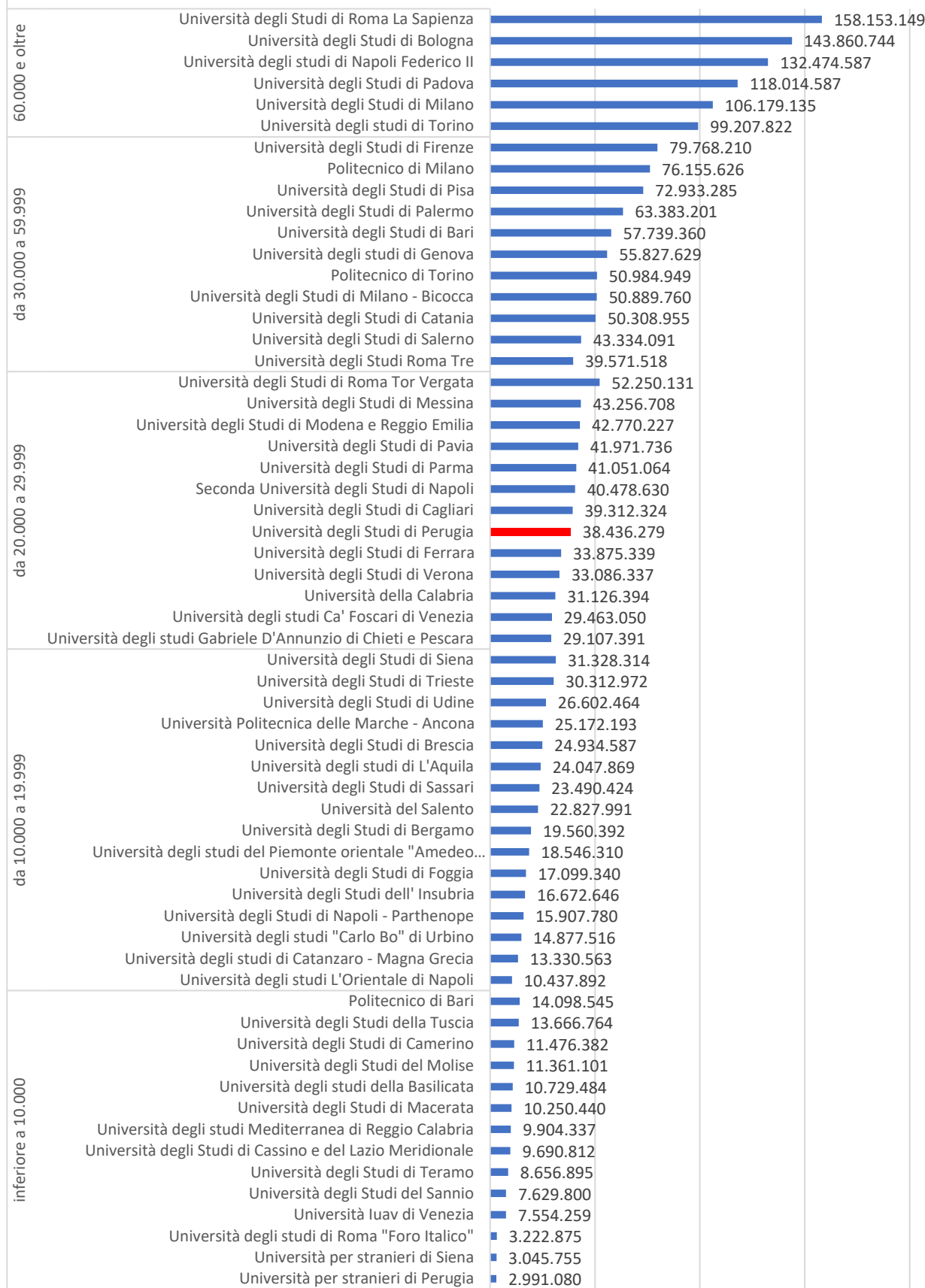


Grafico 2 - Importi quota premiale degli Atenei Italiani

Dimensione Ateneo

% Quota premiale FFO 2024 D.M. n. 1170 7 agosto 2024
Posizionamento degli Atenei rispetto alla dimensione

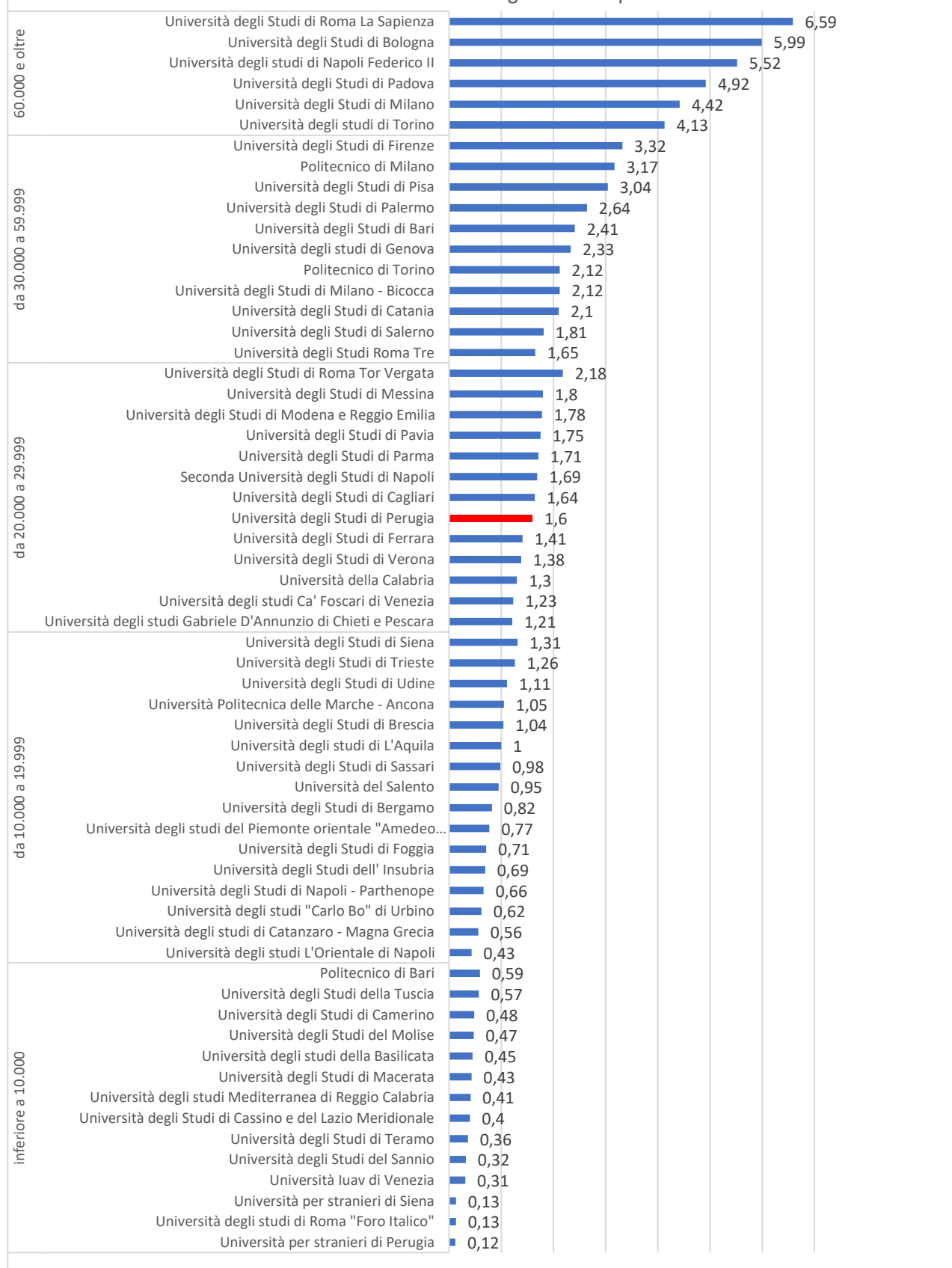


Gráfico 3 - % della quota premiale degli Atenei italiani

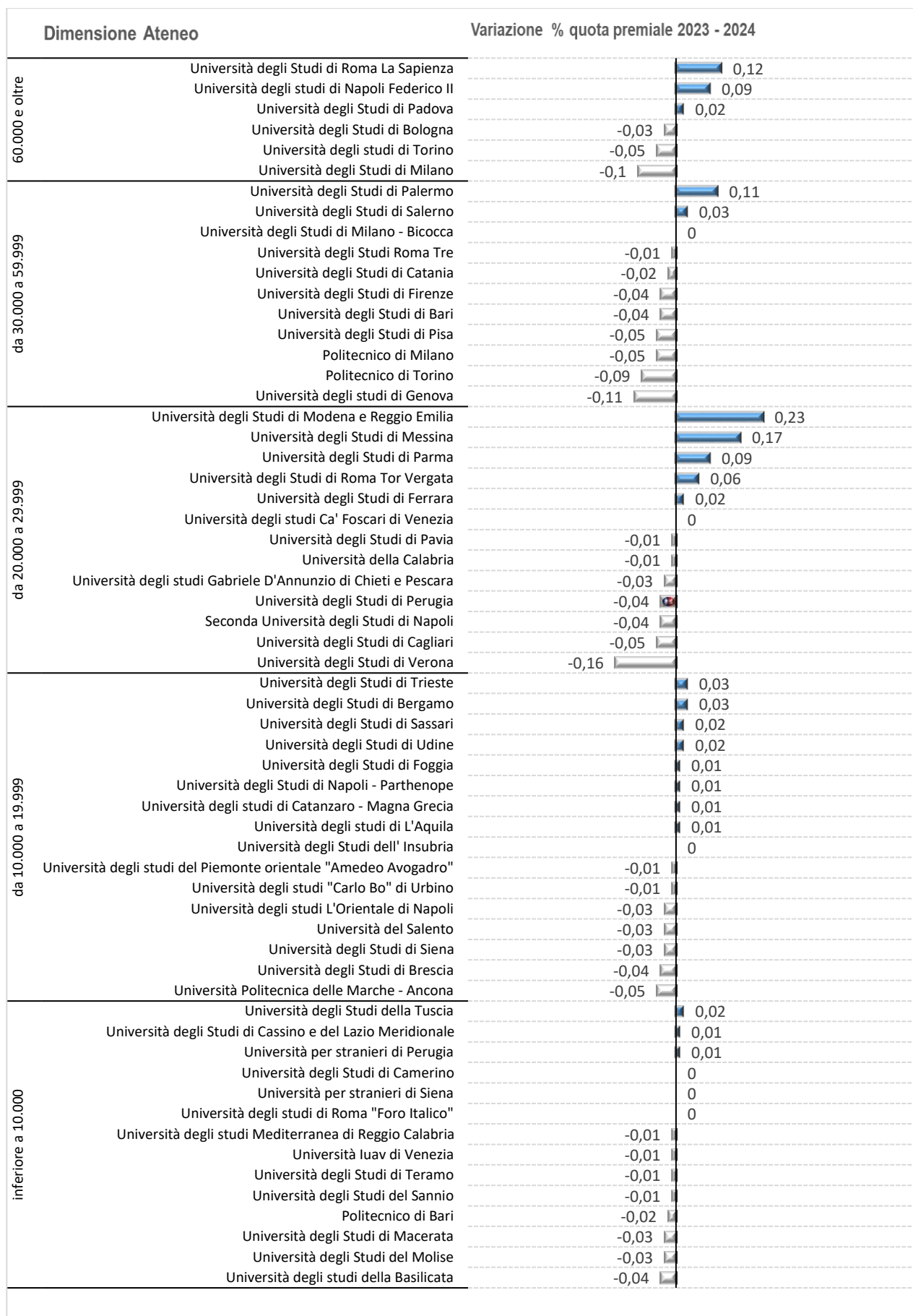


Grafico 4– Variazione % della quota premiale 2023-2024 degli Atenei Italiani

Posizionamento rispetto alla qualità del sistema universitario e riduzione dei divari

Per la misurazione della “performance istituzionale” si utilizzano gli indicatori di sistema per misurare la “qualità del sistema universitario e la riduzione dei divari”, di cui al DM 773/2024. Detti indicatori, utilizzati anche dal sistema AVA, vengono altresì misurati per la distribuzione del 20% della quota premiale del Fondo di finanziamento ordinario, distribuita tra le università al fine di conseguire, appunto, gli obiettivi di miglioramento delle qualità del sistema universitario, tenuto conto altresì dell’esigenza di ridurre i divari tra le sedi universitarie dovute ai differenti fattori di contesto territoriale.

Ai fini del riparto del 20% della quota premiale di cui all’art. 6, co. 4, del D.M. 773/2024, è preso in considerazione il migliore risultato con riferimento sia ai livelli assoluti sia ai miglioramenti conseguiti da ogni Istituzione in ciascuno degli obiettivi della programmazione, considerando i seguenti indicatori:

	Obiettivo	Indicatore	Perugia		Media Sistema	
			2024	2023	2024	2023
A	Innovare la didattica universitaria	a) Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell’a. a. precedente;	39,4%	36,8%	45,85%	43,46%
		b) Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei corsi di studio (L, LMCU, LM) attivati;	93,7%	94,5%	93,009%	93,08%
B	Promuovere le reti di ricerca e valorizzare l’attrattività del Paese, guidando la transizione digitale ed ecologica;	a) Rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti di ruolo	17,57%	17,7%	20,350%	20,77%
		b) Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi	5,8%	4,4%	7,333%	6,64%
C	Potenziare i servizi per il benessere degli studenti	a) Proporzione dei laureandi complessivamente soddisfatti del corso di studio;	90,4%	90,7%	90,86%	90,90%
		b) Rapporto studenti regolari/Docenti di ruolo e riduzione di tale rapporto	21,59%	21,26%	18,87%	20,77%
D	Essere protagonisti di una dimensione internazionale	a) Proporzione di CFU conseguiti all’estero dagli studenti, ivi inclusi quelli acquisiti durante periodi di “mobilità virtuale”	1,8%	1,9%	2,093%	1,46%
		b) Proporzione di Dottori di ricerca dell’ultimo ciclo concluso che hanno trascorso almeno 3 mesi all’ estero	18,29%	24,8%	17,298%	29,86%
E	Valorizzare il personale delle università, anche attraverso gli incentivi alla mobilità	a) Professori di I e II fascia assunti dall’esterno nel triennio precedente, sul totale dei professori reclutati	7,1%	4,6%	9,829%	10,32%
		b) Proporzione di ricercatori di cui all’art. 24 c. 3, lett. a) e b) sul totale dei docenti di ruolo	16,3%	14,3%	23,215%	19,80%

Tabella 27 – Confronto degli Indicatori PRO3 per il periodo 2023-2024 Unipg e % media Sistema Universitario

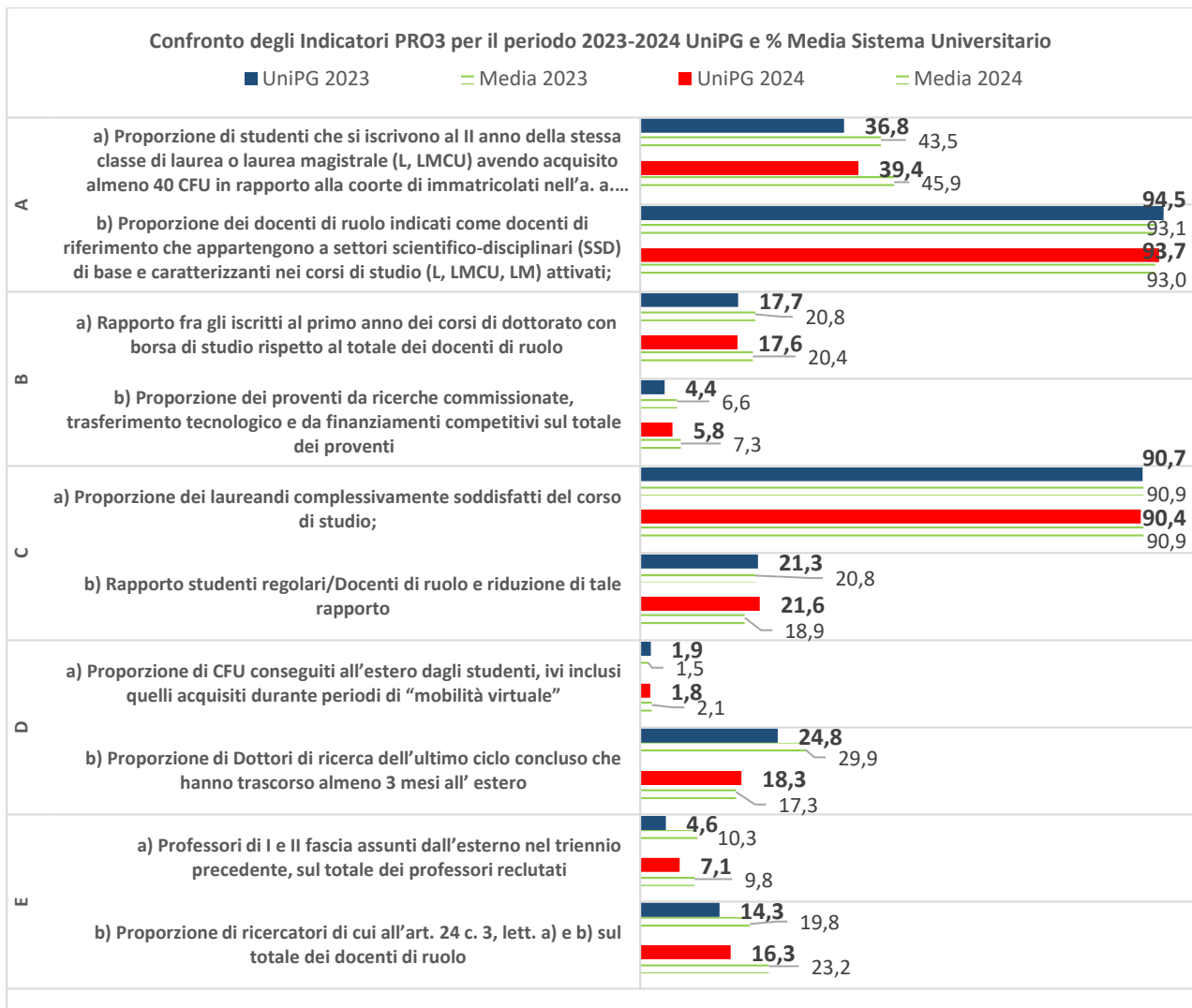


Grafico 5 – Confronto degli Indicatori PRO3 per il periodo 2023-2024 UniPG e % Media Sistema Universitario

Anno	Indicatore A	Indicatore B	Indicatore C	Indicatore D	Indicatore E	Indicatore medio
2024	1,73%	1,54%	1,56%	1,51%	1,44%	1,56%
2023	1,81%	1,41%	1,69%	1,66%	1,52%	1,62%
2022	1,91%	1,54%	1,61%	1,45%	1,18%	1,54%

Tabella 28 – Andamento degli indicatori dell’Ateneo di Perugia per ciascun obiettivo nel triennio 2022-2024

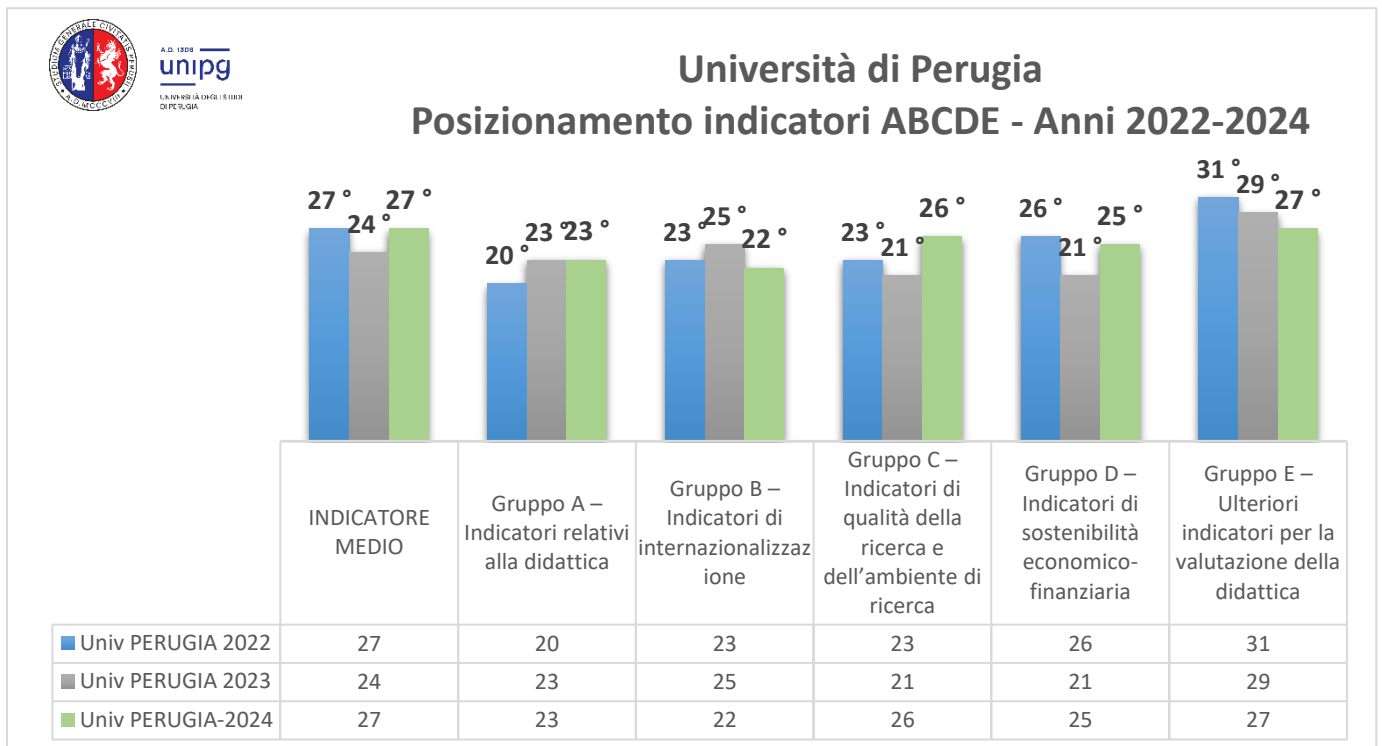


Grafico 6– Posizionamento Università di Perugia rispetto agli Indicatori ABCDE – Anni 2022-2024

Indicatore Medio: indicatori A-B-C-D-E Anno 2024

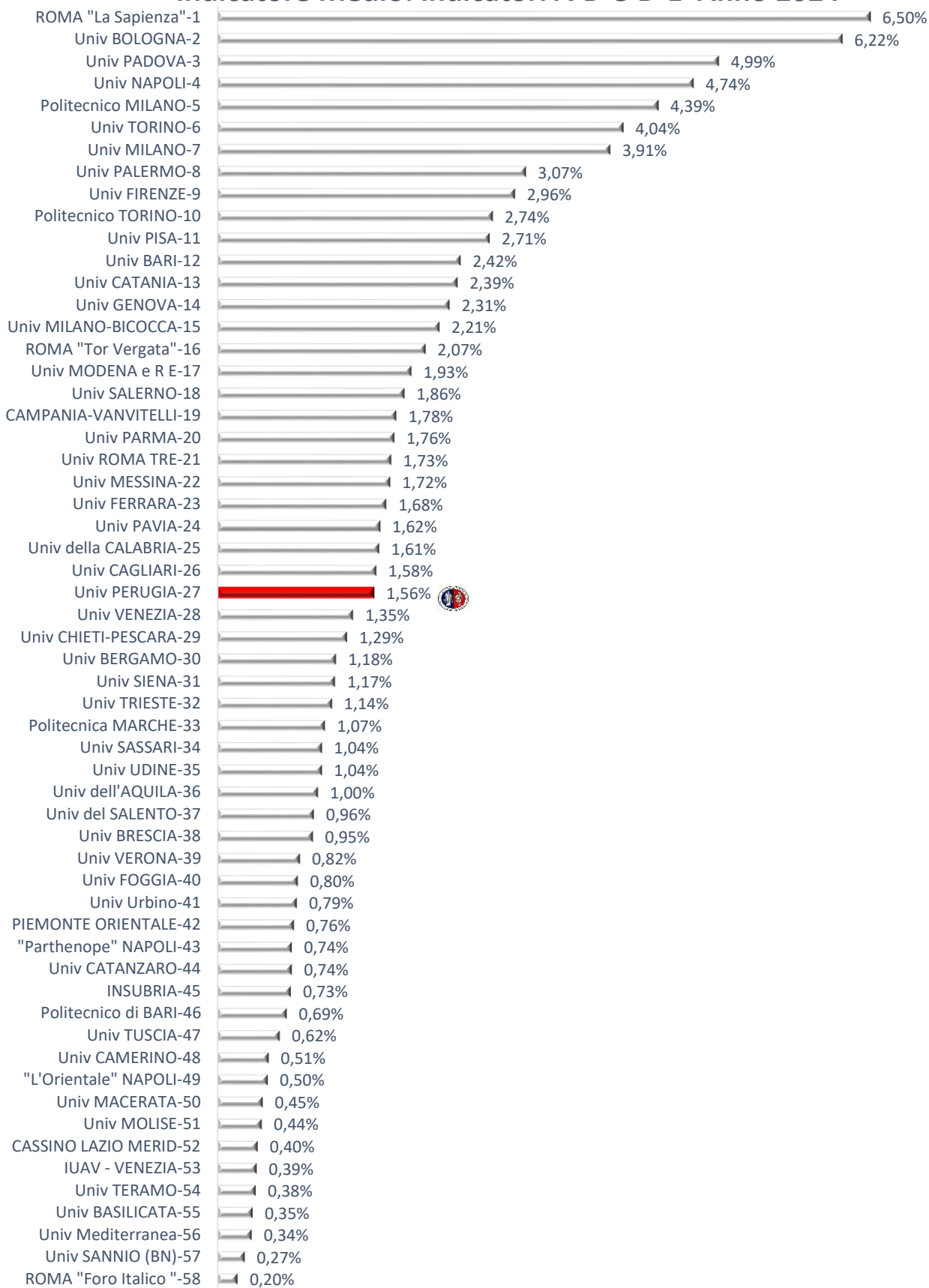


Grafico 7 – Posizionamento Ateneo di Perugia nel sistema Universitario – Indicatore Medio

POSIZIONAMENTO ATENEI RISPETTO INDICATORI ABCDE ANNO 2024

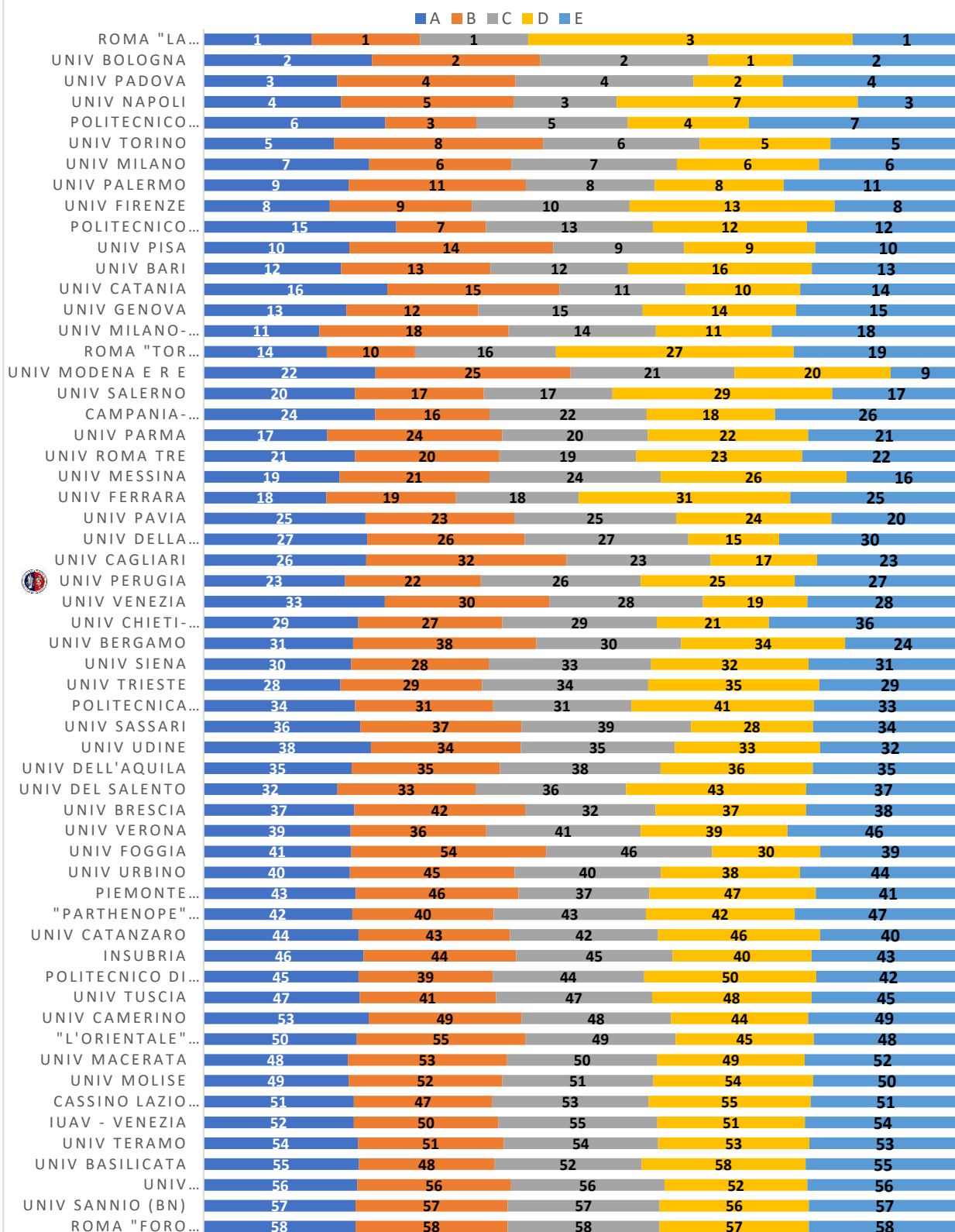


Grafico 8 - Posizionamento dell'Ateneo di Perugia nel sistema universitario rispetto al peso totale degli indicatori e di ogni singolo indicatore A, B, C, D, E

Posizionamento dell'Ateneo rispetto al costo standard

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

Nella tabella seguente è riportato, per il triennio 2020-2024 il numero degli studenti considerati per il calcolo, il valore del costo standard e la parte di quota assegnata e il relativo peso nel sistema universitario.

	n. studenti utilizzati (studenti iscritti entro il I anno F.C.)	Valore costo standard	Quota FFO attribuita	Peso nel sistema Universitario
FFO 2024	23.313	7.712	41.395.568	1,88%
FFO 2023	22.999	7.467	42.934.965	1,95%
FFO 2022	22.241	7.334	37.872.936	1,89%
FFO 2021	19.624	7.532	31.972.321	1,78%
FFO 2020	19.450	7.649	29.376.449	1,78%

Tabella 29 - Peso del costo standard studente dell'Ateneo di Perugia nel sistema universitario

Per il 2024, il peso dell'Ateneo di Perugia nel sistema universitario relativamente al costo standard per la formazione dello studente è di 1,88% rispetto all' 1,95% del 2023.

La quota di assegnazione per il 2024 è di 41.395.568 euro, rispetto ai 42.934.965 del 2023; il numero di studenti iscritti entro il 1° anno fuori corso ai fini del calcolo del costo standard passa da 22.999 del 2023 (iscritti a.a. 2021/2022) a 23.313 del 2024 (iscritti a.a. 2022/2023).

La quota di assegnazione e il peso dell'Ateneo nel sistema universitario subisce un calo dovuto a un minore aumento del valore costo standard rispetto agli altri Atenei. (Vedi grafico 9).

Variazione COSTO STD per studente in corso utilizzato per quota base FFO - 2024 Vs 2023 -

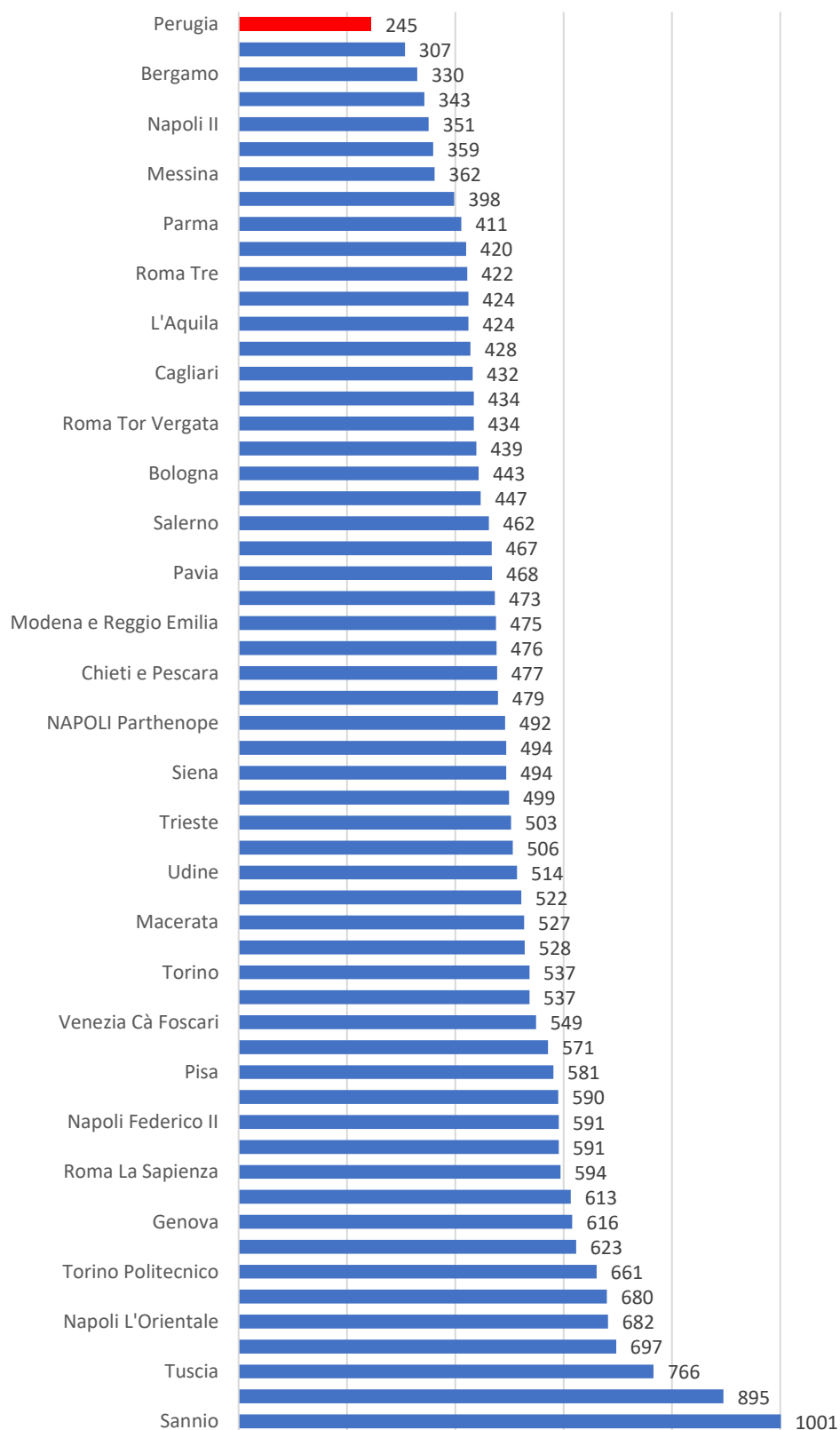


Grafico 9 - Variazione COSTO STD per studente in corso utilizzato per quota base FFO - 2024 Vs 2023

Portatori di interesse di Unipg

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

I Portatori di interesse o parti interessate – PI (stakeholders) sono gli individui e le altre entità (associazioni, enti, aziende, pubblica amministrazione, ecc.) che aggiungono valore ad un'organizzazione, che hanno un qualche interesse nei suoi confronti, che possono avere influenza sull'organizzazione, che possono esserne influenzati, che possono ritenere di essere influenzati da una decisione o da un'attività dell'organizzazione o, ancora, che vengono direttamente coinvolti dalle attività dell'organizzazione stessa.

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

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

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

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

Rispetto alla realtà nazionale ed internazionale, le PI Esterne sono:

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

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione - Valore pubblico

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

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

In conformità al Sistema di Governo, l'Ateneo adotta le "Linee per la programmazione triennale ed annuale". Le vigenti 2025-2027 e annuali 2025, (approvate in data 27 giugno 2024 dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Senato Accademico reso in data 26 giugno), con le quali vengono definiti i valori e i principi, le principali traiettorie strategiche e gli obiettivi da perseguire, sono visionabili al link

https://www.unipg.it/files/pagine/1321/allegato-sub-lett.-a-linee-programmatiche_2025-2027--def.pdf.

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

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

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

Alla programmazione strategica segue poi la programmazione più dettagliata, trasfusa nel “Piano di attività ed organizzazione – PIAO”, pubblicati al link <https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance> contenente le decisioni operative da parte della struttura amministrativa dell’Ateneo, in coerenza con gli indirizzi strategici di Ateneo e Dipartimentali e con la formazione dei valori di bilancio preventivo, pubblicati al link <https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo>.

Il processo di programmazione viene raffigurato nel modo seguente.

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



Figura 2 - Processo di programmazione

Le Aree strategiche di Ateneo, individuate dalla Governance nelle Linee di programmazione triennale ed annuale 2025-2027, sono confermate in 8:

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

Per ciascuna area strategica sono state indicate le prospettive di miglioramento del benessere dei propri stakeholders e della performance (VALORE PUBBLICO) attraverso specifici obiettivi strategici,

come rappresentati nel successivo prospetto in cui si riporta la mappa concettuale della Missione, Visione, Aree strategiche di sviluppo, Valore Pubblico e Obiettivi strategici:

MISSIONE							
"L'Università degli studi di Perugia è un'Istituzione pubblica di alta cultura, che opera in conformità ai principi della Costituzione e agli impegni internazionali assunti dall'Italia in materia di ricerca scientifica e di formazione universitaria"							
VISIONE STRATEGICA							
"Un'identità forte che guarda all'Europa e si apre al mondo"							
AREE STRATEGICHE							
1. Didattica	2. Ricerca	3. Terza Missione/Impatto sociale	4. Internazionaliz- zazione	5. Valorizzazione della comunità e benessere	6. Inclusione e pari opportunità	7. Semplificazione e innovazione digitale	8. Sostenibilità
OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO							
VP1 Accrescere il benessere economico, sociale e culturale della persona	VP2/3 Potenziare le attività di divulgazione della ricerca al fine di rispondere ai principi dell'economia della conoscenza, del Responsible Research Innovation e dell'Open Science		VP4 Potenziare l'incoming per formazione, ricerca, divulgazione al fine di rispettare i principi di knowledge sharing e la visibilità internazionale	VP5/6 Accrescere il benessere della comunità universitaria e promuovere una crescita inclusiva		VP7 Accrescere la soddisfazione degli utenti sui servizi digitali erogati	VP8 Accrescere la soddisfazione degli utenti sulle azioni e misure di sostenibilità energetica e ambientale
OBIETTIVI STRATEGICI							
1.1 Promuovere una offerta qualitativa elevata, efficace e innovativa	2.1 Attuare un modello organizzativo competitivo, funzionale anche all'attrazione di fondi per la ricerca	3.1 Potenziare la trasformazione della conoscenza prodotta dalla ricerca in conoscenza direttamente utilizzabile per fini produttivi	4.1 Rendere i corsi di studio e di dottorato "luoghi" aperti e internazionali di apprendimento	5.1 Accrescere il benessere dei dipendenti e degli studenti	6.1 Promuovere una cultura inclusiva	7.1 Migliorare la qualità dei servizi resi agli utenti interni ed esterni	8.1 Attuare politiche per lo sviluppo sostenibile
1.2 Potenziare i servizi di supporto agli studenti e ai laureati Unipg	2.2 Perseguire la multidiscipli- narietà nella ricerca	3.2 Valorizzare i beni pubblici fruibili dalla società	4.2 Potenziare l'internazionaliz- zazione della ricerca scientifica	5.2 Valorizzare il personale attraverso la formazione, il reclutamento e la progressione di carriere secondo il merito e le competenze	6.2 Promuovere la parità di genere	7.2 Implementare processi e servizi digitali e tecnologici	8.2 Valorizzare il patrimonio immobiliare
		3.3 Incrementare la presenza dell'Università nel settore della cooperazione internazionale		5.3 Rafforzare le misure a garanzia della trasparenza e della prevenzione della corruzione promuovendo i valori della legalità e dell'etica pubblica		7.3 Ripensare l'Amministrazione in un'ottica moderna e semplificata	

						della corruzione	
--	--	--	--	--	--	---------------------	--

Figura 3 – Albero della performance

In adeguamento alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti” e segnatamente al riconoscimento della formazione quale obiettivo strategico determinante la creazione di valore pubblico, l’Ateneo ha revisionato l’obiettivo strategico 5.2 “Valorizzare il personale mediante il reclutamento e la progressione di carriere secondo il merito e le competenze” aggiungendo anche la dimensione della formazione.

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

Il perseguimento del Valore Pubblico passa attraverso la pianificazione prima strategica e poi operativa degli obiettivi.

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

Coerenza economico-finanziaria

Nel Bilancio unico di Ateneo di previsione autorizzatorio e segnatamente nel paragrafo 4 “*Il budget per attività*” sono messe in evidenza le risorse specificatamente destinate al perseguimento degli obiettivi strategici attinenti alle 8 aree strategiche in conformità alle Linee per la programmazione triennale 2025-2027 e annuale 2025.

Per la consultazione dei prospetti si rimanda al documento pubblicato al link https://www.unipg.it/files/pagine/521/cda23.12.2024_odg_740_2024-approvazione_bilancio_unico_di_ateneo_di_previsione_annuale_autorizzatorio_2025.pdf

Vengono messe in evidenza inoltre le risorse a budget 2025 specificatamente destinate al perseguimento degli obiettivi strategici attraverso la realizzazione degli obiettivi operativi delle diverse strutture amministrative centrali e periferiche.

Sottosezione di programmazione - Performance

Gli obiettivi operativi delle strutture amministrative per l’anno 2025 sono stati individuati in coerenza e su *input* dei documenti di pianificazione strategica di Ateneo e Dipartimentale e riferiti specificatamente agli obiettivi strategici di cui all’albero delle performance.

La programmazione degli obiettivi operativi, anche alla luce del nuovo modello AVA3, come da nota direttoriale prot. 280128 del 26.7.2024, è stata finalizzata a:

- 1.** contribuire all’*attuazione della strategia di Ateneo*, declinata nelle Linee per la programmazione triennale 2025-2027 e, per i Dipartimenti, nei Piani strategici triennali dipartimentali di Didattica, Ricerca, Terza Missione/Impatto sociale 2024-2026;
- 2.** favorire l’*integrazione tra performance e budgeting*, sviluppando gli obiettivi in piena sinergia con le proposte di budget 2025;
- 3.** essere orientata in maniera sempre più significativa al *raggiungimento di obiettivi di valore pubblico*, aventi impatto sul benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc.

Nella seguente tabella viene indicato il numero degli obiettivi operativi collegati agli obiettivi strategici.

MISSIONE							
<i>“L’università degli studi di Perugia è un’istituzione pubblica di alta cultura, che opera in conformità ai principi della Costituzione e agli impegni internazionali assunti dall’Italia in materia di ricerca scientifica e di formazione universitaria”</i>							
VISIONE STRATEGICA							
<i>“Un’identità forte che guarda all’Europa e si apre al mondo”</i>							
AREE STRATEGICHE							
1. Didattica	2. Ricerca	3. Terza Missione/Impatto sociale	4. Internazionalizzazione	5. Valorizzazione della comunità e benessere	6. Inclusion e pari opportunità	7. Semplificazione e innovazione digitale	8. Sostenibilità
1.1 Promuovere una offerta qualitativa elevata, efficace e innovativa	2.1 Attuare un modello organizzativo competitivo, funzionale, anche all’attrazione di fondi per la ricerca	3.1 Potenziare la trasformazione della conoscenza prodotta dalla ricerca in conoscenza direttamente utilizzabile per fini produttivi	4.1 Rendere i corsi di studio e di dottorato “luoghi” aperti e internazionali di apprendimento	5.1 Accrescere il benessere dei dipendenti e degli studenti	6.1 Promuovere una cultura inclusiva	7.1 Migliorare la qualità dei servizi resi agli utenti interni ed esterni	8.1 Attuare politiche per lo sviluppo sostenibile
Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi
n. 8	n. 5	n. 5	n. 5	n. 6	n. 1	n. 86	n. 2
1.2 Potenziare i servizi di supporto agli studenti e ai laureati Unipg	2.2 Perseguire la multidisciplinarietà nella ricerca	3.2 Valorizzare i beni pubblici fruibili dalla società	4.2 Potenziare l’internazionalizzazione della ricerca scientifica	5.2 Valorizzare il personale mediante reclutamento e progressione di carriere secondo il merito e le competenze	6.2 Promuovere la parità di genere	7.2 Implementare processi e servizi digitali e tecnologici	8.2 Valorizzare il patrimonio immobiliare
Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Obiettivi operativi
n. 4	n. 5	n. 5	n. 1	n. 36	n. 1	n. 37	n. 0
		3.3 Incrementare la presenza dell’Università nel settore della cooperazione internazionale		5.3 Rafforzare le misure a garanzia della trasparenza e della prevenzione della corruzione promuovendo i valori della legalità e dell’etica pubblica		7.3 Ripensare l’Amministrazione in un’ottica moderna e semplificata	8.3 Ottimizzare l’utilizzo dei beni strumentali e immobili
		Obiettivi operativi		Obiettivi operativi		Obiettivi operativi	Obiettivi operativi
		n. 1		n. 3		n. 10	n. 1
						7.4 Promuovere un sistema integrato di comunicazione	
						Obiettivi operativi	
						n. 2	
						7.5 Revisionare e migliorare progressivamente la regolamentazione di Ateneo nell’ottica della prevenzione della corruzione	

							Obiettivi operativi	
							n. 2	

Figura 4 – Albero della performance con relativa quantificazione degli obiettivi operativi per ogni obiettivo strategico

Gli obiettivi, in base al Sistema di Misurazione e Valutazione della performance anno 2025, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30.10.2024, come il precedente SMVP 2024 rev.1, sono individuali e di struttura per il Direttore Generale e per i Dirigenti di Ripartizione; sono esclusivamente di struttura per il restante personale.

Gli obiettivi operativi individuati sono di miglioramento (efficienza interna) o di innovazione (nuovi risultati), che prendono spunto principalmente da input dell'utenza esterna ed interna e del Nucleo di Valutazione.

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

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

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

La programmazione degli obiettivi resta interessata anche per l'anno 2025 dall'applicazione dell'art. 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023 n. 41 e relativa circolare n. 1 prot. 2449 del 3.1.2024 del Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica.

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

In ogni caso il sistema dei pesi di cui alla tabella n. 3 del SMVP 2025 resta invariato e pertanto il peso complessivo degli obiettivi individuali del Direttore Generale e dei Dirigenti resta quantificato nella misura rispettivamente del 15% e del 10%.

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

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

La verifica sul raggiungimento o meno dell'obiettivo relativo ai tempi di pagamento e sul riconoscimento degli emolumenti al personale dirigenziale è effettuata, ai sensi del medesimo art. 4-bis, dal Collegio dei revisori dei conti sulla base degli indicatori elaborati dalla piattaforma PCC.

La programmazione degli obiettivi 2025 è altresì interessata dall'adeguamento alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti".

E' stata infatti prevista, da una parte, l'attribuzione in capo al Direttore Generale e a ciascun Dirigente dell'obiettivo individuale "Promozione della formazione al personale" con indicatore "n. ore di formazione pro-capite annue" e target "almeno 40 ore". Dall'altro è stata prevista l'attribuzione in capo ai Segretari amministrativi di Dipartimento e Centro del medesimo obiettivo, quale obiettivo di struttura, analogamente all'obiettivo di rispetto dei tempi di pagamento. In ogni caso il sistema dei pesi di cui alla tabella n. 3 del SMVP 2025 resta invariato e pertanto il peso complessivo degli obiettivi individuali del Direttore Generale e dei Dirigenti resta quantificato nella misura rispettivamente del 15% e del 10%.

Nell'**allegato n. 2** sono riportati gli obiettivi operativi in capo alle singole strutture amministrative, con indicazione dell'obiettivo strategico, della tipologia di obiettivo, del valore pubblico, degli indicatori e target, valore di partenza, risorse umane e risorse finanziarie - al fine di dare evidenza della coerenza e sostenibilità in base alle risorse economico-finanziarie disponibili, di cui al Bilancio unico di previsione annuale autorizzatorio 2025. La rendicontazione degli obiettivi operativi avviene in sede di Relazione della performance da adottarsi entro giugno.

Informatizzazione del ciclo di gestione della performance

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

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

Pari opportunità e parità di genere

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

Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza

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

Valutazione di impatto del contesto esterno

Il contesto esterno rispetto all'Ateneo perugino coincide sia con la città capoluogo regionale sia con la Regione nella sua interezza, non solo per le diverse sedi distaccate presenti sul territorio (Assisi, Foligno, Terni, Narni, Gubbio, Castiglione del Lago), ma anche per essere la principale Università di riferimento, che per prestigio e dimensioni può considerarsi uno dei più importanti Atenei del centro

Italia. Peraltro la tradizione dell'Università di Perugia di apertura verso tutto il territorio nazionale e sempre di più anche oltre i confini nazionali non può limitare i propri stakeholder alle istituzioni e alle imprese locali.

Secondo l'ANAC “l'analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione....In altri termini, la disamina delle principali dinamiche territoriali o settoriali e influenze o pressioni di interessi esterni cui l'amministrazione può essere sottoposta costituisce un passaggio essenziale nel valutare se, e in che misura, il contesto, territoriale o settoriale, di riferimento incida sul rischio corruttivo e conseguentemente nell'elaborare una strategia di gestione del rischio adeguata e puntuale.”

Ai fini dell'analisi del contesto esterno, appare opportuno rilevare in primo luogo l'impatto del PNRR sulle attività delle pubbliche amministrazioni. Il Piano di Ripresa e Resilienza, come noto, contiene un pacchetto di riforme strutturali e investimenti per il periodo 2022 - 2026 articolato in sei settori d'intervento prioritari, tra i quali uno specificamente dedicato all'istruzione ed alla ricerca.

Nel **rapporto annuale della Banca d'Italia** sulle economie regionali del giugno 2024 n.10, visionabile al link <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2024/2024-0010/2410-Umbria.pdf>, nel paragrafo “Le risorse del PNRR a livello regionale” si legge che *“nell'ambito del PNRR una quota consistente delle risorse è destinata alla realizzazione di opere pubbliche. Per garantire una tempestiva attuazione degli investimenti e superare alcune criticità legate all'aumento dei costi dei materiali, il legislatore è intervenuto sia con alcune semplificazioni in ambito normativo sia stanziando risorse ulteriori rispetto a quelle inizialmente previste dal PNRR1. Secondo i dati dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (Anac) e del Portale del Consiglio dei Ministri per il monitoraggio del PNRR (Italia Domani), alla fine del 2023 le gare bandite per opere pubbliche da realizzare in Umbria finanziate dal Piano erano più di 1.000, per un ammontare di 628 milioni di euro; si tratta dell'81 per cento del valore complessivo delle gare collegate al Piano per interventi in regione”.*

Con riferimento al quadro macro economico, si legge che *“Nel 2023 l'attività economica umbra ha rallentato. Secondo nostre stime basate sull'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER), il prodotto interno lordo è aumentato di circa mezzo punto percentuale. L'incremento, concentrato nel primo trimestre, è stato inferiore rispetto a quello osservato nel Paese (0,9 per cento). Dalla primavera dello scorso anno l'indicatore Regio-coin, che misura la dinamica di fondo dell'economia regionale, è entrato in territorio negativo. L'andamento dell'attività ha risentito della debolezza della domanda interna ed estera e del marcato incremento del costo dei finanziamenti. In un contesto sempre più incerto, si è osservato un raffreddamento dei consumi e un calo della spesa privata per investimenti; quella pubblica è stata invece sostenuta dall'avvio dei lavori legati al PNRR.*

Sulle prospettive dell'economia regionale grava anche la negativa dinamica demografica in atto da circa un decennio, unita al progressivo invecchiamento della popolazione. Gli scenari di previsione dell'Istat prefigurano un'ulteriore intensificazione di questi fenomeni, che incidono sull'andamento dell'occupazione e del prodotto.”

Con riferimento alla criminalità, secondo quanto emerge dalla **Relazione di inaugurazione dell'anno giudiziario 2025 in data 09.10.2024**, il Procuratore della Repubblica Raffaele Cantone, afferma che *“interessanti sono i dati dei **reati dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione**; Concentrandosi su quelle fattispecie che riguardano le possibili illecite nell'azione amministrativa, le iscrizioni appaiono davvero numericamente insignificanti; sono solo 13 fascicoli scritti per peculato, nessuno per concussione, 28 per quelli per abuso d'ufficio, 3 per corruzione per l'esercizio delle funzioni ed 8 per corruzione per atti contrari, nessuno per indebita induzione.*

La somma complessiva di queste fattispecie è di gran lunga inferiore all'1% dei fascicoli scritti nel periodo. Si aggiunge, poi, che Con l'anno in esame e con l'approvazione dell'abuso d'ufficio da parte

della riforma Nordio, i dati numerici complessivi si ridurranno ulteriormente e tale dato avrà certamente incidenza anche per i reati più gravi, essendo noto che le indagini per abuso d'ufficio, almeno in qualche caso, consentono poi di individuare fattispecie di natura corruttiva. La ridotta eseguità numerica fa presumere un significativo dark number di illeciti in materia rimasto sotto traccia e non emerso per mancanza di notizie di reato [...] Per dare una possibile lettura di tale situazione non si possono non reiterare le considerazioni già fatte nella relazione dell'anno precedente; le notizie di reato in materia di pubblica amministrazione sono sostanzialmente inesistenti; sono pochissime le denunce sottoscritte e quelle poche che arrivano appaiono frutto soprattutto di contrapposizioni di natura politica; nell'anno scorso è arrivata, tramite ANAC, una sola segnalazione di un whistleblower sulla quale sono in corso accertamenti ma nessuna segnalazione di tal tipo è, invece, stata trasmessa in amministrazioni pubbliche sul territorio”.

Per ciò che attiene al **PNA 2022**, si legge all'art. 2, co. 4, d.l. n. 76/2020 “Nei casi di cui al co. 3 e **nei settori dell'edilizia scolastica, universitaria, sanitaria, giudiziaria e penitenziaria, delle infrastrutture per attività di ricerca scientifica e per la sicurezza pubblica, dei trasporti e delle infrastrutture stradali, ferroviarie, portuali, aeroportuali, lacuali e idriche, ivi compresi gli interventi inseriti nei contratti di programma ANAS-MIT 2016-2020 e RFI-MIT 2017 - 2021 e relativi aggiornamenti, nonché' per gli interventi funzionali alla realizzazione del Piano nazionale integrato per l'energia e il clima (PNIEC), per i contratti relativi o collegati ad essi, per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, le stazioni appaltanti, per l'affidamento delle attività di esecuzione di lavori, servizi e forniture nonché' dei servizi di ingegneria e architettura, inclusa l'attività di progettazione, e per l'esecuzione dei relativi contratti, operano in deroga ad ogni disposizione di legge diversa da quella penale, fatto salvo il rispetto delle disposizioni del Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, nonché' dei vincoli inderogabili derivanti dall'appartenenza all'Unione europea, ivi inclusi quelli derivanti dalle direttive 2014/24/UE e 2014/25/UE, dei principi di cui agli artt. 30, 34 e 42 del d.lgs. n. 50/2016 e delle disposizioni in materia di Subappalto”.**

Il rischio che si può verificare è quello di un'esecuzione dell'appalto “non a regola d'arte”, a causa dell'assenza di adeguati controlli sulla corretta esecuzione delle prestazioni contrattuali in violazione dei principi di economicità, efficacia, qualità della prestazione e correttezza nell'esecuzione dell'appalto.

In occasione della Cerimonia inaugurazione anno giudiziario 2024 Umbria, tenutasi in data 29.02.2024, dalla **Relazione del Procuratore regionale Rosa Francaviglia**, emerge che “In relazione all'adozione di idonee misure conservative della garanzia reale ai sensi degli artt. 73 e segg. del c.g.c. sono stati proposti 3 ricorsi per sequestro conservativo post causam come di seguito indicati: 1. G. 13596: Danno erariale pari a € 1.167.408,22 arrecato al Ministero dell'istruzione e del merito (già Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca) - Beni oggetto di sequestro: Diritti reali su beni immobiliari - Beni mobili - Disponibilità finanziarie - Crediti maturati e maturandi - Ordinanza di convalida n. 7/2023 - Reclamo proposto da parte convenuta rigettato con ordinanza n. 10/2023”.

Per un ulteriore approfondimento del contesto esterno, dal punto di vista socio-economico, si richiama di seguito sempre il Rapporto annuale della Banca d'Italia ed in particolare il paragrafo “Il quadro d'insieme”, nonché la Relazione economico sociale dell'Agenzia Umbria Ricerche da cui emerge per l'anno 2023 un rallentamento dell'attività economica in Umbria.

Nel Rapporto annuale “L'Economia dell'Umbria” della Banca d'Italia - giugno 2024- visionabile al link <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2024/2024-0010/2410-Umbria.pdf> ed in particolare nel paragrafo “Il quadro d'insieme” si legge: “Nel 2023 l'attività economica umbra ha rallentato. Secondo nostre stime basate sull'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER), il prodotto interno lordo è aumentato di circa mezzo punto percentuale (...). L'incremento, concentrato nel primo trimestre, è stato inferiore rispetto a quello

osservato nel Paese (0,9 per cento). Dalla primavera dello scorso anno l'indicatore Regio-coin, che misura la dinamica di fondo dell'economia regionale, è entrato in territorio negativo (...).

L'andamento dell'attività ha risentito della debolezza della domanda interna ed estera e del marcato incremento del costo dei finanziamenti. In un contesto sempre più incerto, si è osservato un raffreddamento dei consumi e un calo della spesa privata per investimenti; quella pubblica è stata invece sostenuta dall'avvio dei lavori legati al PNRR.

Sulle prospettive dell'economia regionale grava anche la negativa dinamica demografica in atto da circa un decennio, unita al progressivo invecchiamento della popolazione. Gli scenari di previsione dell'Istat prefigurano un'ulteriore intensificazione di questi fenomeni, che incidono sull'andamento dell'occupazione e del prodotto. (...)

Le imprese. – Lo scorso anno l'attività agricola regionale si è ridotta a causa delle sfavorevoli condizioni meteorologiche. Nell'industria le vendite sono state penalizzate dalla debolezza degli ordinativi. La maggior parte delle aziende ha ridotto gli investimenti; quelli in tecnologie avanzate sono rimasti tuttavia elevati.

È proseguita la fase di espansione dell'edilizia che ha beneficiato dell'accelerazione nella realizzazione delle opere pubbliche e, nell'ultima parte dell'anno, dei lavori di riqualificazione delle abitazioni in vista della riduzione degli incentivi fiscali.

Nel terziario l'attività ha rallentato; il forte recupero delle vendite iniziato all'indomani della fase più acuta della pandemia appare ormai in via di esaurimento. Il settore continua a essere sostenuto dal turismo, che nell'ultimo biennio ha mostrato una vivacità molto più marcata rispetto al passato e al resto del Paese. Le presenze e gli arrivi hanno toccato lo scorso anno i livelli più elevati di sempre, grazie a una crescita estesa a tutto il territorio regionale, più intensa per le strutture extralberghiere. Le condizioni economiche delle imprese sono ulteriormente migliorate. La quota di imprese in utile ha raggiunto un nuovo massimo; l'ampliamento dei margini reddituali è stato favorito dalla dinamica ancora contenuta delle retribuzioni e dalla progressiva riduzione dei costi per l'acquisto degli input produttivi ed energetici. Nell'ultimo biennio la porzione di energia prodotta da fonti rinnovabili è tornata ad aumentare decisamente; resta comunque ancora lontana dagli obiettivi fissati a livello nazionale.

Il mercato del lavoro. – Lo scorso anno l'occupazione ha ripreso a crescere, grazie al significativo incremento dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato. Il concomitante calo degli inattivi ha portato il tasso di partecipazione a un valore elevato nel confronto storico. Tuttavia sono ulteriormente aumentate le difficoltà segnalate dalle aziende nel reperimento di manodopera, più accentuate che nel resto del Paese e riconducibili principalmente al ridotto numero di candidati.

Negli ultimi quindici anni i livelli occupazionali in Umbria hanno evidenziato un andamento sfavorevole nel confronto con regioni europee simili per dimensioni e struttura economica. Vi ha inciso in misura significativa il calo della popolazione in età da lavoro.

Le famiglie. – Nonostante le favorevoli condizioni del mercato del lavoro, nel 2023 i consumi delle famiglie sono cresciuti a ritmi inferiori rispetto al biennio precedente. Il reddito disponibile si è ridotto per effetto dell'inflazione. Le compravendite di abitazioni hanno ripreso a diminuire anche per la maggiore onerosità dei mutui. Sono invece tornati ad aumentare gli acquisti di beni durevoli, sostenuti dall'ancora robusto ricorso alle forme di finanziamento dedicate. Il rialzo dei tassi di interesse ha indotto le famiglie a trasferire una parte dei depositi in conto corrente verso strumenti più remunerativi, in particolare titoli di Stato. ...”

Nella Relazione economico sociale - gennaio 2024 - dell'Agenzia Umbria Ricerche - *L'Umbria che lavora alla ricerca del salto di qualità-*, pubblicata al link <https://www.agenziaumbriaricerche.it/wp/wp-content/uploads/2024/01/AUR-RES-gennaio-2024.pdf> nel paragrafo “Quadro congiunturale e previsioni” si legge: “Il 2023 si è caratterizzato per un rallentamento della crescita, in Italia come in Umbria, conseguente alla decelerazione dell'economia a livello internazionale, anche per effetto dell'indebolimento dell'industria europea (a partire da quella tedesca) e della stretta monetaria, che continua a frenare la produzione manifatturiera e il commercio mondiale. Prosegue dunque il momento di difficoltà dell'apparato

industriale, ancora alle prese con una domanda che nella ripresa post-pandemica si è indirizzata soprattutto al settore dei servizi.

Le cause di questo rallentamento vanno ricercate principalmente nel processo inflazionistico – che pure si va ridimensionando anche grazie al calo delle quotazioni delle materie prime energetiche – e nel conseguente rialzo dei tassi di interesse messo in atto dalle istituzioni finanziarie per contrastarlo. L'aumento del costo del credito ha determinato una brusca contrazione dei prestiti alle imprese e reso più difficile il ricorso a mutui da parte delle famiglie, frenando così l'effetto espansivo del rimbalzo post-pandemia attraverso la contrazione di investimenti e consumi.

Le previsioni dell'Istat per l'Italia danno una crescita del Pil dello 0,7 per cento sia per il 2023 sia per l'anno successivo. Per quanto riguarda l'Umbria, le stime più recenti prefigurano un quadro di sostanziale allineamento al quadro nazionale: secondo AUR, il tasso di crescita reale nel 2023 dovrebbe aggirarsi intorno allo 0,6 per cento, secondo Svimez allo 0,5 per cento.

Il rallentamento della crescita risente della contrazione dell'export, il cui contributo alla variazione del PIL nel 2023, al netto delle importazioni, si stima essere sostanzialmente nullo. Viene meno dunque il forte impulso alla crescita economica verificatosi nello scorso biennio proveniente dalla domanda estera.

Sul fronte della domanda interna, anche gli investimenti non riescono a esercitare un effetto propulsivo significativo: le costruzioni scontano il progressivo esaurimento dell'impetuoso stimolo derivante dagli incentivi fiscali che ha trainato la crescita degli anni scorsi, mentre si sta ancora facendo attendere il pieno dispiegamento degli effetti benefici derivanti del PNRR, la cui attuazione risulta ancora limitata rispetto alle previsioni originarie.

Pertanto, l'unica variabile che ha contribuito, seppur debolmente, alla crescita del Pil nel 2023 è stata la spesa per consumi finali delle famiglie le quali, pur dovendo fare i conti con l'indebolimento del reddito reale e con l'innalzamento dei costi del credito, hanno finora preferito diminuire la propensione al risparmio e sostenere il livello di spesa, in attesa di recuperare il potere d'acquisto nel 2024 a seguito del previsto rafforzamento della dinamica salariale.

Anche in Umbria, come a livello nazionale, l'andamento dei consumi ha subito un notevole rallentamento rispetto all'anno precedente, anche a causa del fenomeno inflattivo che, pur in progressiva attenuazione, si conferma nella regione più pesante che in Italia (1,3 per cento contro 0,7 per cento a novembre 2023).

Sul versante dell'occupazione, i primi nove mesi dell'anno hanno sancito una ripresa del mercato del lavoro nella regione più sostenuta di quella nazionale (+2,8 per cento tendenziale contro 2,0 per cento), un fattore che ha contribuito a sostenere la domanda delle famiglie. Tuttavia va rimarcato il perdurare dello svantaggio retributivo del lavoro dipendente nel settore privato in Umbria, che nel complesso risulta inferiore dell'11,5 per cento rispetto a quello medio nazionale (dato 2022), come conseguenza di un appiattimento verso il basso delle qualifiche lavorative e di una più generale minore competitività del sistema produttivo nella regione.

Scendendo nel dettaglio settoriale, nel primo semestre dell'anno l'industria umbra ha registrato una crescita modesta, combinata tuttavia con una sostenuta dinamica occupazionale, nettamente superiore a quella del resto d'Italia. In rallentamento anche l'attività del comparto edilizio, accompagnata anche in questo caso da una crescita occupazionale, in controtendenza rispetto al calo registrato invece a livello nazionale. In flessione la dinamica del settore commerciale, che in Umbria non ha ancora recuperato i livelli occupazionali del 2019 e in più ha perso ulteriori unità di lavoro. Note positive continuano ad arrivare dal settore turistico, che nei primi 9 mesi dell'anno ha già superato il livello record di 5,5 milioni di presenze.

Le prospettive per il 2024 sono fortemente condizionate dal perdurare del quadro di incertezza dovuto alle tensioni geopolitiche e al rallentamento della domanda globale. In un quadro sostanzialmente privo di elementi di dinamismo, la principale leva su cui poggiare le aspettative di crescita resta il PNRR, la cui attuazione dovrebbe finalmente entrare nel vivo e cominciare a dispiegare in modo più robusto gli effetti propulsivi sull'economia. Un esercizio di simulazione effettuato dall'Aur ha stimato che l'effetto espansivo sul Pil regionale derivante dalla spesa prevista in Umbria di 1,9 miliardi di euro circa a valere sul PNRR e sul Fondo complementare (PNC/PNC Sisma)

nel quinquennio 2022-2026 si aggirerebbe intorno a 1,2 miliardi di euro, corrispondenti a circa un punto percentuale medio annuo.

Il progressivo rallentamento della crescita dell'attività economica italiana ha portato l'Istat a rivedere al ribasso, nel mese di dicembre, la previsione di crescita annuale del PIL in termini reali per il 2023 allo 0,7 per cento. A settembre la Nota di Aggiornamento del Documento di Economia e Finanza 2023 aveva stimato un tasso di crescita dello 0,8 per cento. (...)"

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

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

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

1. Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

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

2. Organo di indirizzo politico

Il Consiglio di Amministrazione, quale organo di indirizzo politico adotta, su proposta del RPCT, il PIAO, contenente la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza". Inoltre, in tale veste, ha individuato quali obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza:

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

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

3. Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione, per le Università, opera quale "Organismo Interno di valutazione" e pertanto:

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- considera i rischi e le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa;
- esprime parere obbligatorio sul Codice etico e di comportamento.

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

- la coerenza tra obiettivi di contrasto al rischio corruttivo e di trasparenza inseriti nella sezione anticorruzione e in quella dedicata alla performance del PIAO, valutando anche l'adeguatezza dei relativi indicatori;
- che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- le segnalazioni ricevute su eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure;

- i contenuti della Relazione annuale del RPCT da pubblicare nella sezione Amministrazione Trasparente del Portale di Ateneo, resa ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. 190/2012 come modificato dall'art. 41, co. 1, lett. l), d.lgs. 97/2016, e la coerenza degli stessi in rapporto agli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti nella sezione dedicata del PIAO e agli altri obiettivi individuati nelle altre sezioni.

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

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

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

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

4. Dirigenti

Il Direttore Generale, quale organo amministrativo di vertice:

- concorre alla definizione delle misure di prevenzione idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- fornisce le informazioni richieste dall' RPCT per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulando specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- provvede al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;

I Dirigenti di II fascia:

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

5. Ufficio Legale e Contenzioso

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

6. Dipendenti dell'Ateneo

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

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nella programmazione – *Rischi corruttivi e trasparenza*, la cui violazione costituisce illecito disciplinare;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o al Servizio che ha la competenza dei procedimenti disciplinari;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi;

- osservano il codice etico e di comportamento.

7. Collaboratori dell'Ateneo

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

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

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

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

Il Servizio è articolato in:

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

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

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

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

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

Compito dei Referenti è quello di assicurare il raccordo tra l'RPCT e i Dirigenti/capi area/capi ufficio della struttura di riferimento, nelle attività di monitoraggio dello stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e di verifica della loro idoneità, funzionale alla

progettazione futura delle misure per il miglioramento progressivo del sistema di gestione del rischio.

In particolare i Referenti dovranno coadiuvare i Dirigenti/capi area/capi ufficio nella valutazione di primo livello e nella raccolta dei dati utili alla Relazione annuale dell'RPCT da trasmettere all'ANAC. I Referenti per i Dipartimenti e i Centri sono i rispettivi Segretari amministrativi, che parimenti saranno chiamati a svolgere l'attività suddetta di monitoraggio e riesame delle misure di prevenzione della corruzione.

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

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

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

Processo di gestione dei Rischi corruttivi e trasparenza

Valutazione del rischio e programmazione delle misure

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Monitoraggio e riesame

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio annuale, effettuata attraverso una prima fase di autovalutazione di I livello in capo alle strutture responsabili,

coadiuvate dai Referenti, e di un monitoraggio di II livello in capo all'RPCT mediante audit specifici a campione su alcune misure.

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

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

Programmazione delle misure di prevenzione della corruzione anno 2025

Metodologia utilizzata

Il processo di monitoraggio, facendo seguito alla comunicazione prot. 54842 del 9.2.2024, ha preso avvio nel mese di settembre 2024 con nota e-mail dell'RPCT con la quale i referenti (individuati con DR n. 2669/2022), in accordo con i Dirigenti/capi area/capi ufficio della struttura di riferimento, in attuazione delle disposizioni del PIAO 2024-2026 – Sottosezione programmazione – "Rischi corruttivi e trasparenza" (approvato dal CDA in data 31.01.2024) sono stati invitati ad effettuare un monitoraggio in itinere delle misure di prevenzione della corruzione ai fini della verifica di primo livello dello stato di raggiungimento delle stesse. Con la medesima e-mail, considerando che parallelamente si stavano individuando gli obiettivi operativi per l'anno 2025, è stata rilevata l'utilità di ragionare contestualmente anche sulle misure di prevenzione della corruzione anno 2025 che avrebbero potuto tradursi in obiettivi di performance.

Successivamente le strutture, con nota e-mail del 22.10.2024, sono state invitate a svolgere contestualmente sia le attività di monitoraggio dello stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione per l'anno 2024 sia le attività di programmazione delle nuove misure di prevenzione per l'anno 2025. Il monitoraggio delle misure di cui al prospetto "Scheda relativa alle aree di rischio generali/specifiche" presente nella sottosezione "Rischi corruttivi" del PIAO 24/26, si è tradotto nella rendicontazione dello stato di attuazione delle misure medesime, popolando apposito format messo a disposizione dal RPCT nelle voci: - "Livello di attuazione della misura", "Motivazione", in caso di mancata o parziale attuazione, "Valore consuntivo".

Le strutture sono state invitate altresì, anche con note e-mail del 12.11.2024 e del 28.11.2024, nell'ambito delle "aree di rischio generali e specifiche" già individuate, a valutare la permanenza della validità delle misure anno 2024 per riproporle per l'anno 2025, nonchè, nell'ottica di un progressivo adeguamento alla logica integrata tra i diversi documenti di programmazione sottesa al DL n. 80/2021 a riflettere su possibili misure funzionali specificatamente al positivo conseguimento degli obiettivi operativi di performance, tese a proteggere il raggiungimento degli obiettivi medesimi.

Risultanze del monitoraggio delle misure 2024

Nell'anno 2024 si è intervenuti in particolare sulle seguenti aree con misure di prevenzione della corruzione:

area "Acquisizione e gestione del personale" mediante la predisposizione di "Linee guida in ordine alla individuazione di strumenti per favorire una rotazione ordinaria del personale nelle aree più sensibili, ai sensi dell'art. 1, co. 4, lett. e), co. 10, lett. b), della legge 190/2012 e dell'art 22, co. 3, e art. 23, co. 7, del codice etico e di comportamento dell'Ateneo" adottate con delibera del CDA del 24/7/2024; la proposta di Revisione del Codice etico e di Comportamento di Ateneo, adottato nel 2021, per adeguarlo alle nuove previsioni normative di cui al DPR n. 81 del 13 giugno 2023 in tema di "Utilizzo delle tecnologie informatiche, nonché dei mezzi di informazione e social media" (artt. 11 bis-11 ter) (obiettivo anche di performance 2024);

area "Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni" mediante la "Revisione del regolamento per il controllo delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di notorietà" (obiettivo anche di performance 2024), approvata dal Senato Accademico in data 23 dicembre 2024;

area **“Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio”** mediante l’implementazione in Amministrazione Trasparente della Sezione web dedicata PNRR - progetti finanziati nei quali partecipa ateneo (misure dirette e bandi a cascata).

Le risultanze sono contenute nella Relazione annuale 2024 dell’RPCT, che sarà sottoposta agli Organi collegiali nel mese di gennaio 2025, pubblicata al link <https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione>.

Programmazione delle misure per l’anno 2025

Le risultanze del monitoraggio hanno costituito l’input alla programmazione delle nuove misure per l’anno 2025.

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

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

Le azioni più significative previste nell’anno 2025 sono le seguenti:

- report annuale all’RPCT su esiti controlli dichiarazioni sostitutive di certificazione e atto notorio;
- revisione del "Regolamento rapporti dell’Ateneo con i soggetti partecipati ai sensi dell’art. 67 del Regolam. per l’Amministr., la Finanza e la Contabilità";
- adeguamento del Codice etico e di Comportamento alla disciplina del d.lgs 24/2023 alla luce delle nuove linee guida anac su whistleblowing (in corso di adozione).

Le nuove misure di programmazione sono contenute nell’**allegato 3 “Programmazione delle misure di prevenzione della corruzione per l’anno 2025”**, frutto di un confronto con il Direttore Generale, i Dirigenti e la Conferenza dei Segretari amministrativi.

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

Rendicontazione Misure generali

Codice di comportamento

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

Con il DL 30 aprile 2022 n. 36, convertito in Legge 29.6.2022 n. 79, è stato previsto l’aggiornamento del codice di comportamento di cui all’art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 a livello nazionale entro il 31.12.2022 con una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l’immagine della pubblica amministrazione. A valle della modifica nazionale intervenuta con il DPR n. 81 del 13 giugno 2023 *“Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165»* l’Ateneo ha individuato nell’ambito dell’obiettivo strategico 5.3 *“Rafforzare le misure a garanzia della trasparenza e della prevenzione della corruzione promuovendo i valori della legalità e dell’etica pubblica”* l’obiettivo operativo 2024 *“Aggiornamento del Codice di comportamento”* quale misura generale di prevenzione della corruzione.

Il Codice etico e di comportamento di Ateneo come adeguato dalla Direzione Generale alle nuove previsioni normative di cui al DPR n. 81 del 13 giugno 2023 in tema di “Utilizzo delle tecnologie informatiche, nonché dei mezzi di informazione e social media” (artt. 11 bis-11 ter), dopo consultazione pubblica on line, sarà sottoposto all’approvazione degli Organi collegiali nelle sedute del 27 e 28 gennaio 2025.

Conflitto d'interesse: obblighi di comunicazione e di astensione

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

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

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

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

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

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

La misura consiste nel divieto, per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati contro la P.A. (capo I, titolo II, libro II, codice penale):

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

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

Autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali

Con riferimento alle richieste ex art. 53 D.lgs. n. 165/2001 da parte dei dipendenti pubblici, le stesse sono corredate di nulla osta del responsabile della struttura di appartenenza del richiedente che

ha già provveduto alla verifica della non presenza di incompatibilità con le mansioni svolte dal dipendente.

Pantouflage

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

Inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

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

Rotazione del personale

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

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

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

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

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

Rasa – Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante

Il Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante è il soggetto, individuato da ogni PA, responsabile della compilazione, della verifica e dell'aggiornamento delle informazioni contenute nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) istituita ai sensi dell'art. 33-ter del D.L.

179/2012. L'individuazione del RASA è intesa dall'Aggiornamento 2016 al PNA come una misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione e, come tale, costituisce una misura che deve essere necessariamente contenuta nel PIAO.

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

Tutela del whistleblower

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

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

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

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

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

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

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

Tra le misure di prevenzione per l'anno 2025 è stato previsto l'*“Adeguamento del codice etico e di comportamento alla nuova disciplina del d.lgs 24/2023 alla luce delle nuove linee guida anac su whistleblowing (in corso di adozione)”*.

Formazione

Nel 2024 il personale Dirigente, TAB e CEL, con nota e mail del 19/06/2024, è stato invitato a svolgere nell'ambito della piattaforma Syllabus il corso di formazione *“La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa”*.

Nell'ambito del progetto "L'Ateneo si forma", che prevede la realizzazione di un set di sessioni formative a distanza fruibili in modalità asincrona rivolte a tutta la comunità accademica è stata realizzata Pillola "Codice Etico e di Comportamento, Performance, Anticorruzione e Trasparenza". La pillola è un Learning Object digitale erogato in modalità asincrona rivolto a tutto il personale tecnico-amministrativo, bibliotecario e CEL dell'Università degli Studi di Perugia, sviluppato nel LabEL – Laboratorio eLearning d'Ateneo presso l'Ufficio Servizi E-Learning e Multimediali sulla base del documento elaborato dal Responsabile per la Prevenzione della corruzione e della Trasparenza.

L'obiettivo della pillola è quello di tenere aggiornato il personale sui temi: Codice etico e di comportamento dell'Ateneo, Performance, Anticorruzione e Trasparenza.

Il RPCT coordinerà anche nel triennio 2025-2027 la formazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, quale misura tesa a prevenire i rischi corruttivi, in attuazione

della legge n. 190/2012, nonché di quanto previsto nel Piano nazionale Anticorruzione - PNA 2022, approvato con delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023.

La formazione sarà coerente con quanto previsto nelle Linee per la programmazione triennale 2025-2027 e annuale 2025 di Ateneo che contempla, tra gli obiettivi strategici, l'obiettivo 5.3 intitolato "Rafforzare le misure a garanzia della trasparenza e della prevenzione della corruzione promuovendo i valori della legalità e dell'etica pubblica".

Nel 2025 sono previsti i seguenti corsi di formazione, riportati nell'allegato 6 al PIAO- Piano di Formazione:

- "Il delicato rapporto tra l'aspetto socio-antropologico e la funzione/etica pubblica", rivolto a tutto il personale TAB e CEL;
- "Codice Etico e di Comportamento, Performance, Anticorruzione e Trasparenza" rivolto al personale neo assunto.

Patti di integrità negli affidamenti

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

Trasparenza

Programmazione dell'attuazione della trasparenza

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

I soggetti responsabili della pubblicazione dei dati

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

L'organizzazione dei flussi informativi

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

La struttura dei dati e i formati

Le strutture competenti sono tenute ad inserire i dati con l'obbligo di utilizzare solo ed esclusivamente formati aperti e secondo le modalità indicate da ANAC nella delibera 1310/2016. Di

seguito si riporta il link all'allegato 2 della delibera ANAC 50/2013 "Documento tecnico sui criteri di qualità della pubblicazione dei dati"

<http://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Attivita/Atti/Delibere/2013/50/Allegato-2-documento-tecnico1.pdf>

Obblighi di pubblicazione

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

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

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

In tale tabella, di cui al D.Lgs. 33/2013 e all'allegato 1 alla delibera ANAC n. 1310/2016 "*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*", nonché all'all. 1) della delibera ANAC 264 del 20.6.2023, come modificato con delibera 601 del 19 dicembre, è rinvenibile, oltre che la denominazione delle sotto sezioni della sezione Amministrazione Trasparente, l'elenco degli obblighi di pubblicazione e il relativo contenuto, la normativa di riferimento legittimante la pubblicazione, il Responsabile della trasmissione dei dati e il Responsabile della pubblicazione e il termine effettivo di pubblicazione.

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

Con DDG n. 100 del 25.2.2024 è stato costituito apposito gruppo di lavoro trasversale con la partecipazione dell'RPCT "Trasparenza dei contratti pubblici" avente il compito di dare attuazione alle disposizioni in materia di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 36/2023 e relative delibere attuative ANAC, implementando in Amministrazione trasparente la nuova struttura "Bandi di gara e contratti" con la configurazione del relativo CMS.

In particolare, il gruppo di lavoro è intervenuto sulla sezione Amministrazione Trasparente (AT), nella sezione "Bandi di gara e contratti" inserendo il collegamento ipertestuale alla BDNCP in attuazione dell'art. 28, comma 2, del D.Lgs. n. 36/2023, aggiornando l'elenco delle voci oggetto di pubblicazione obbligatoria, come individuate nell'allegato 1 alla delibera ANAC 264, nonché aggiornando in area riservata la maschera "Bandi" ai fini della successiva pubblicazione in AT.

Modalità di accesso alla sezione amministrazione trasparente

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

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

Durata degli obblighi di pubblicazione

La durata degli obblighi di pubblicazione è disciplinata nell'art. 8 del D.lgs. 33/2013 "*Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione*".

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

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

- nel caso in cui gli atti producono ancora i loro effetti alla scadenza dei cinque anni, con la conseguenza che gli stessi devono rimanere pubblicati fino a che non cessa la produzione degli effetti (es. *le informazioni riferite ai vertici e ai dirigenti della P.A., che vengono aggiornati e possono restare online oltre i cinque anni, fino alla scadenza del loro mandato* - rif. FAQ 13 Garante per la protezione dei dati personali -GPDP);
- per alcuni dati e informazioni riguardanti i titolari di incarichi di amministrazione, di direzione e di governo (in tale sede non si menzionano i titolari di incarichi politici, anche se non di carattere elettivo, di livello statale regionale e locale poiché tale obbligo di pubblicazione non è applicabile all'Ateneo) che devono rimanere pubblicati per i tre anni successivi alla cessazione del mandato o dell'incarico; (per approfondimento vedasi in proposito anche Linee guida Anac n.241/2017 "Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016" visionabili al link <https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/ Atto?ca=6708>)
- per i titolari di incarichi di collaborazione o consulenza, che devono rimanere pubblicati per i tre anni successivi alla cessazione dell'incarico;
- nel caso in cui siano previsti diversi termini dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali.

Pubblicazioni non obbligatorie: pubblicazione di dati ulteriori

Come si legge nella Delibera ANAC 1310/2016

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

Filtri - indicizzazione tramite motori di ricerca

È vietato disporre di filtri e di altre soluzioni tecniche che possono impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione Amministrazione Trasparente (art.9 D.Lgs. 33/2013 - Accesso alle informazioni pubblicate nei siti). Si rinvia a FAQ 18 del GPDP visionabile al link [FAQ - Trasparenza online della PA e privacy - Garante Privacy](#).

Trattamento dei dati personali

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

Monitoraggio degli obblighi di trasparenza anno 2024

In merito all'attestazione del Nucleo di Valutazione sugli obblighi di pubblicazione al 30 giugno 2024, il Nucleo, nelle funzioni Organismo Indipendente di Valutazione – OIV presso l'Università degli Studi di Perugia, ha effettuato, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e della delibera ANAC n. 213 del 23 aprile 2024, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 1.1 – Griglia di rilevazione al 31 maggio 2024 della delibera n. 213 del 23 aprile 2024.

Obiettivi di trasparenza e di prevenzione della corruzione

L'Ateneo, oltre all'obiettivo strategico 5.3 "Rafforzare le misure a garanzia della trasparenza e della prevenzione della corruzione promuovendo i valori della legalità e dell'etica pubblica", ha individuato l'obiettivo strategico 7.5 "Revisionare e migliorare progressivamente la regolamentazione di Ateneo nell'ottica della prevenzione della corruzione", funzionale al rafforzamento della prevenzione della corruzione.

Obiettivi operativi in materia di trasparenza

La trasparenza quale misura di prevenzione della corruzione trova espressione anche negli obiettivi operativi 2025 che di seguito si riportano:

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	TIPOLOGIA OBIETTIVO OPERATIVO	RISORSE UMANE	RISORSE ECONOMICO-FINANZIARIE DISPONIBILI	INDICATORE/I	VALORE DI PARTENZA	TARGET
7.4	Redazione Bilancio Sociale 2024	Trasparenza prevenzione corruzione e	Direzione generale	-	Bilancio Sociale 2024	-	Entro il 31/12
5.3	Garantire la trasparenza sull'utilizzo delle risorse derivanti dal contributo 5x1000	Trasparenza prevenzione corruzione e	Ripartizione economico finanziaria	Senza oneri	Pubblicazione del documento per l'anno 2023 su "dati ulteriori" della sezione A.T.	-	Entro il 31/12
7.3	Pubblicazione dei verbali delle sedute di contrattazione integrativa dell'anno 2024	Trasparenza prevenzione corruzione e	Ripartizione del Personale	Senza oneri	Percentuale dati pubblicati	-	100%
7.5	Garantire il rispetto del principio di concorrenza e di rotazione degli affidamenti attraverso la costituzione di elenchi di operatori economici	Trasparenza prevenzione corruzione e	Ripartizione legale	Senza oneri	Predisposizione di apposite linee guida interne	-	31/12
7.1	Mantenere adeguati livelli di trasparenza attraverso la pubblicazione in "AT" sottosezione "Dati ulteriori" del recupero crediti annuale	Trasparenza prevenzione corruzione e	Ripartizione legale	Senza oneri	Redazione e pubblicazione del documento di rendicontazione		31/12
5.3	Garantire adeguati livelli di trasparenza attraverso la pubblicazione del rendiconto dei costi sostenuti nell'anno per lo smaltimento dei rifiuti speciali	Trasparenza prevenzione corruzione e	Ripartizione Tecnica	Senza oneri	Pubblicazione rendiconto	6 (anni 2019, 2020, 2021, 2022, 2023,2024)	31/12
7.3	inserimento nelle registrazioni inventariali dei locali ove sono ubicati i beni mobili	Trasparenza prevenzione corruzione e	Dipartimento di Ingegneria	Senza oneri	% aggiornamento delle registrazioni riferite a ciascun utilizzatore		25

Tabella 30- Obiettivi di trasparenza tratti dall'Allegato 2 - Obiettivi operativi 2025

Nella sezione Amministrazione Trasparente - sottosezione altri contenuti – accesso civico al link <https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/accesso-civico>, è reperibile il "Regolamento sull'accesso" suddiviso in tre sezioni dedicate alla disciplina dell'accesso documentale, dell'accesso civico e dell'accesso generalizzato e contenente in allegato i moduli

relativi a accesso documentale, accesso civico, accesso generalizzato e riesame. In tale sezione è inoltre consultabile il “registro degli accessi”.

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

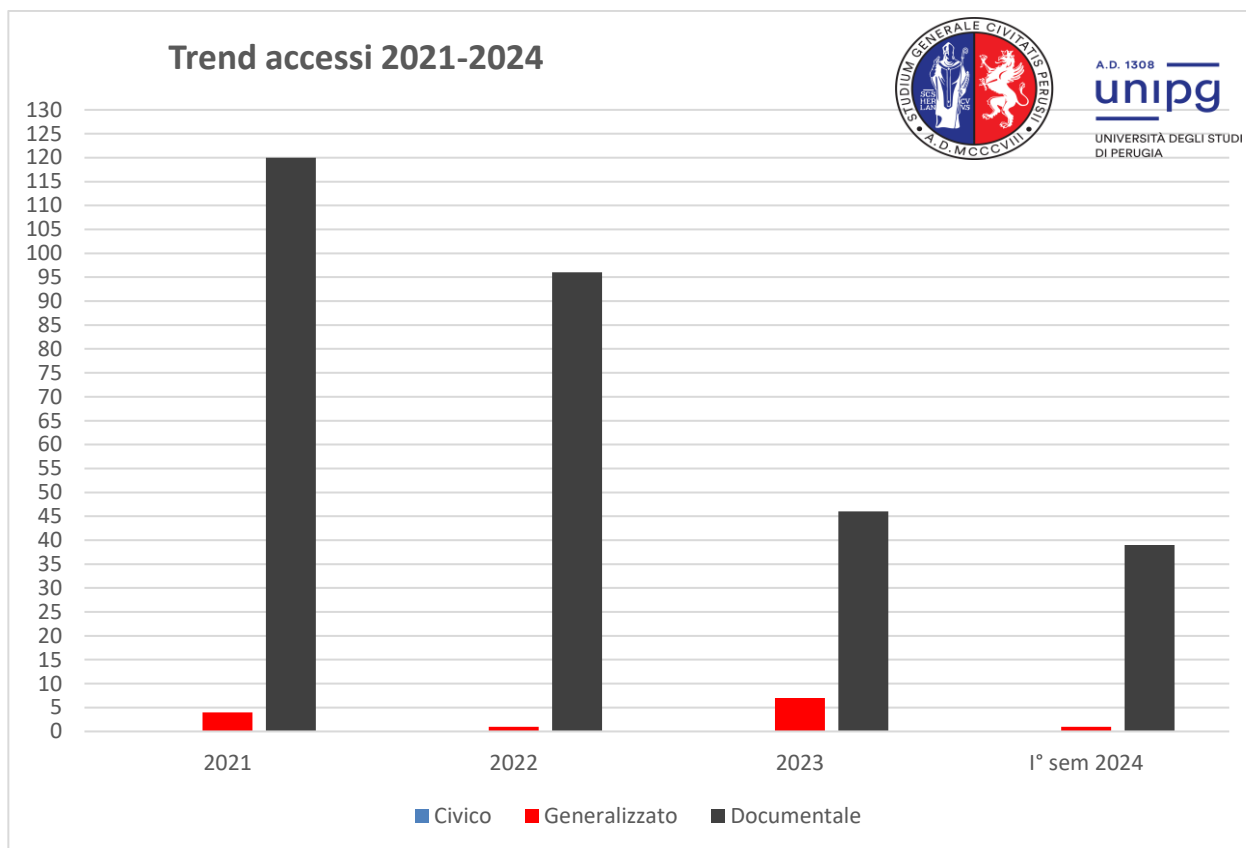


Figura 5 – Trend degli accessi nell'ultimo quadriennio

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione - *Struttura organizzativa*

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

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

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

A capo di ogni Ripartizione è posto un Dirigente, al quale spetta, per quanto di competenza della relativa Ripartizione e nel rispetto delle previsioni normative e statutarie vigenti in materia, l'adozione degli atti e dei provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'Università verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, mediante autonomi poteri di spesa e di controllo sull'acquisizione delle entrate e di organizzazione delle risorse umane e strumentali, la direzione, il coordinamento ed il controllo dell'attività degli uffici

che da lui dipendono, la nomina dei responsabili dei procedimenti e delle articolazioni amministrative nelle strutture di cui sono responsabili, nel rispetto delle linee guida del Direttore Generale, l'adozione di ogni provvedimento atto a definire i compiti e verificare la corretta esecuzione degli stessi segnalando eventuali infrazioni disciplinari, con conseguente responsabilità della gestione, della connessa attività amministrativo-contabile e tecnica e dei relativi risultati.

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

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

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

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

- nell'ambito dei servizi che richiedono elevata specializzazione, creare un raccordo funzionale tra gli uffici dell'Amministrazione centrale e le strutture decentrate volto a garantire la vicinanza all'utenza nell'erogazione del servizio in coerenza con i fabbisogni della stessa, nel rispetto del principio di sussidiarietà;
- contemperare esigenze di economie di scala e di garanzia della qualità dei servizi in termini di competenze e specializzazione, organizzare l'erogazione di alcuni servizi sulla base di un'articolazione di relazioni tra l'amministrazione centrale e le strutture, volte ad assicurare la supervisione ed il controllo dell'Amministrazione centrale e la prossimità con l'utenza, anche mediante la creazione di Poli amministrativi al servizio di più strutture decentrate con analogia di fabbisogni e funzionalmente correlati alle Ripartizioni dell'Amministrazione centrale.

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

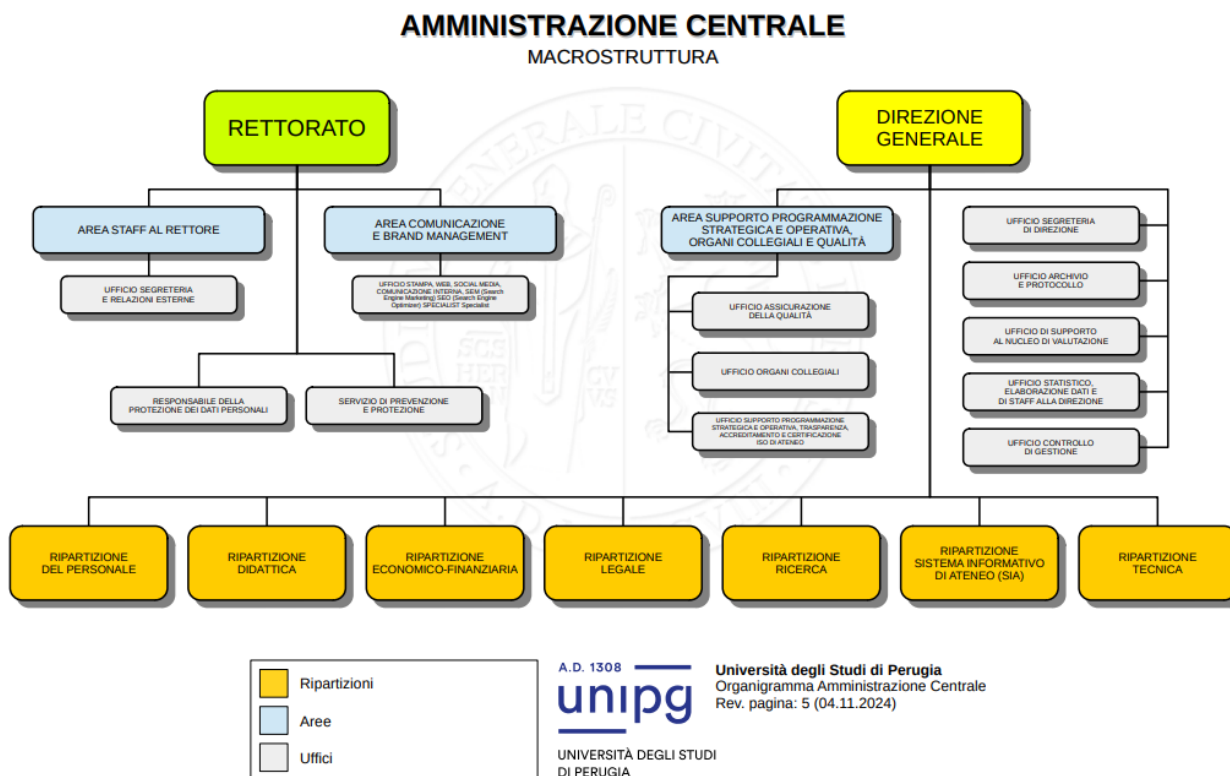


Figura 6 – Organigramma Amministrazione Centrale

Per quanto concerne il personale docente, la consistenza alla data del 31.12.2024, risulta essere la seguente:

Totale personale docente: n. 963 unità di cui:

- Professori I Fascia: n. 196 unità;
- Professori II Fascia: n. 498 unità;
- Ricercatori di ruolo: n. 118 unità;
- Ricercatori a Tempo determinato ex art. 24, comma 3, lett. a) L. 240/10: 69 unità;
- Ricercatori a Tempo determinato ex art. 24, comma 3, lett. b) L. 240/10: 88 unità.

La consistenza del personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato alla data del 31.12.2024, come elaborata da CSA, risulta essere la seguente:

Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato n. 943 unità di cui:

- Categoria B: n. 208 unità;
- Categoria C: n. 524 unità;
- Categoria D: n. 190 unità;
- Categoria EP: n. 21 unità;
- Collaboratori ed esperti linguistici di ruolo: n. 21 unità;
- Dirigenti a tempo indeterminato: n. 5 unità.

(Il dato è comprensivo del personale in aspettativa).

Sottosezione di programmazione – *Organizzazione del lavoro agile*

Introduzione

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

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

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

Contestualmente l'Ateneo ha avviato la revisione della disciplina interna in materia di telelavoro, al fine di rivedere integralmente la relativa regolamentazione, che si era rivelata completamente inefficace. Per l'effetto l'Ateneo ha adottato il "Regolamento in materia di lavoro da remoto mediante telelavoro per il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario dell'Università degli Studi di Perugia", emanato con D.R. n. 2547 del 12.09.2022.

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

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

Durante la fase emergenziale, il lavoro agile si impone con forza nella vita dell'Ateneo come modalità organizzativa del lavoro, accordata in modalità semplificata rispetto a quanto previsto dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a seguito delle necessità urgenti e imprevedibili determinate dallo stato d'emergenza iniziato a marzo 2020, per effetto del DDG n. 60 del 10.03.2020 "Linee guida in materia di prestazione lavorativa resa in regime di smart working", in cui vengono definiti tutti criteri e le condizioni imprescindibili per la sottoscrizione dell'accordo di lavoro agile, prima tra tutte la valutazione da parte del responsabile che le mansioni svolte possano essere egualmente portate a termine lavorando da casa. Restano escluse tutte le attività indifferibili e per le quali è necessariamente richiesta la presenza sul luogo di lavoro. A questo seguono una serie di DDG che, nel rispetto dell'evoluzione della normativa emergenziale in materia, bilanciano il numero dei giorni di prestazione lavorativa in modalità agile, in base all'andamento della pandemia (si v. D.D.G. 73 del 3 aprile 2020, D.D.G. 95 del 4 giugno 2020, D.D.G. 113 del 29 giugno 2020, D.D.G. 269 del 12 novembre 2020, D.D.G. 324 del 28 dicembre 2020, D.D.G. 5 del 15 gennaio 2021, D.D.G. 62 del 25 marzo 2021, D.D.G. 90 del 3 maggio 2021).

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

ANNO 2020 - DAL 10.03.2020 AL 31.12.2020

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

Tabella 31 – Personale ricorso al lavoro agile dal 10.03.2020 AL 31.12.2020

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

ANNO 2021 - DAL 01.01.2021 AL 31.12.2021

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

Tabella 32 – Personale ricorso al lavoro agile dal 01.01.2021 AL 31.12.2021

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

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

Il Regolamento sul lavoro agile viene emanato con D.R. n. 1096 del 03.05.2022 che costituisce parte integrante del PIAO relativo al triennio 2022-2024, entrando in vigore dal giorno successivo alla sua pubblicazione all'Albo in line di Ateneo.

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

Di norma autorizzato dal Responsabile della Struttura di assegnazione, salvo i casi diversamente disciplinati, il principio cardine a monte della sottoscrizione di ogni singolo accordo è la valutazione a cui il responsabile, d'intesa con il dipendente, è chiamato rispetto al temperamento delle esigenze di servizio della Struttura, il benessere organizzativo dei dipendenti, la rotazione, la conciliazione delle esigenze vita-lavoro, nell'ottica di rendere funzionale l'attività lavorativa e migliorare la qualità della vita del lavoratore.

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

Si riconosce priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero formulate dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3,

comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, secondo le previsioni dell'art. 18, comma 3 bis della L. 81/2017.

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

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

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

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

I numeri del Lavoro Agile Ante e Post Regolamento

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

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

- ✓ fino ad un massimo di 9 giorni nel caso di accordo di durata mensile,
- ✓ fino ad un massimo di 18 giorni nel caso di accordo bimestrale,
- ✓ fino ad un massimo di 27 giorni nel caso di accordo trimestrale,

-successivamente, dal 1.04.2022 viene emanato il DDG n. 52 del 26.03.2022, che ristabilisce la durata mensile dell'accordo, fino ad un massimo di 9 giorni al mese, vigente fino alla data di entrata in vigore del nuovo Regolamento sul Lavoro agile approvato unitamente al PIAO 2022-2024.

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

	Donne	Uomini	Totali
Numero unità presenti (personale, dirigenti, collaborati esperti linguistici)	560	428	988
Di cui unità in lavoro agile pari a n.	224	127	351
% unità con accordo sottoscritto rispetto ai totali	40.00%	29.67%	35.52%
Giorni di prestazione di lavoro in modalità agile	4.444	2.397	6.841
Titolari di L. 104	155	72	227

Tabella 33 – Dati sul lavoro agile dal 01.01.2022 al 02.05.2022

In questo primo quadrimestre 2022 a ricorrere al lavoro agile sono più le donne che gli uomini, quasi il doppio, con una percentuale che sul totale per genere le posiziona al 40%, contro il quasi 30% degli uomini. La situazione si riflette anche sul numero dei giorni fruiti che risultano per le donne il doppio di quelli fruiti dagli uomini. In entrambi i casi più della metà dei dipendenti risultano essere anche titolari del beneficio della legge 104 per parente disabile o per se stessi.

Alla luce di un confronto del dato del 2022 con quello del bimestre novembre-dicembre 2021, risulta che, sebbene le sottoscrizioni degli accordi individuali siano aumentate nel 2022, le giornate poi effettivamente fruiti sulla base di questo accordo risultano ridotte di un terzo rispetto al 2021 sia per gli uomini che per le donne.

A parte, si rilevano, per il periodo di riferimento individuato, gli accordi sottoscritti al fine di contenere la diffusione e ridurre il contagio dovuto al Covid sul luogo di lavoro:

Periodo dal 01.01.2022 al 02.05.2022

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

Tabella 34 – Dati su accordi individuali sottoscritti dal 01.01.2022 al 02.05.2022

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

Dal 3.05.2022 e fino al 31.12.2022 si rileva quanto segue:

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

Tabella 35 – Dati sul lavoro agile dal 03.05.2022 al 31.12.2022

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

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

Periodo dal 03.05.2022 al 31.12.2022

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

Tabella 36 – Dati sul lavoro agile per motivi legati al Covid dal 03.05.2022 al 31.12.2022

Il Lavoro agile nell'anno 2023

Nel corso dell'anno 2023 il ricorso complessivo al lavoro agile da parte del personale si riduce rispetto al 2022, passando da 673 accordi sottoscritti nell'intero 2022, esclusi quelli per Covid, ai 271 da gennaio a dicembre 2023.

Dati sul ricorso al lavoro agile nel periodo dal 01.01.2023 al 31.12.2023.

	Donne	Uomini	Totali
Numero unità presenti (personale, dirigenti, collaborati esperti linguistici).	558	407	965
Di cui unità in lavoro agile pari a n.	180	91	271
% unità con accordo sottoscritto rispetto ai totali	31,75%	22,20%	27,74%
Giorni di prestazione di lavoro in modalità agile	7.172	3.967	11.139
Titolari di L. 104	181	95	276
Beneficiari della Legge 104 che hanno sottoscritto accordi di lavoro agile nell'anno 2023.	59	29	88

Tabella 37 - Dati sul ricorso al lavoro agile nel periodo dal 01.01.2023 al 31.12.2023

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

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

Tabella 38 - Dati sul lavoro agile per motivi legati al Covid dal 01.01.2023 al 31.12.2023

Dal confronto con l'anno 2022, periodo ante e post adozione del regolamento, si registra, nel corso del 2023, una complessiva flessione delle sottoscrizioni di accordi di lavoro agile, contestualmente anche le giornate di lavoro agile fruite si riducono e passano da 15.966 nell'anno 2022 a 11.145 nell'anno 2023, subendo un calo di – 4.821 giornate.

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

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

Il Lavoro agile nell'anno 2024

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

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

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

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

Si riducono, in particolare tra gli uomini, i dipendenti titolari del diritto alla fruizione del beneficio della legge 104 che svolgono parte della prestazione lavorativa in modalità agile (- 7 unità).

Di seguito il ricorso al lavoro agile nel periodo dal 01.01.2024 al 31.12.2024:

	Donne	Uomini	Totali
Numero unità presenti (personale, dirigenti, collaboratori ed esperti linguistici)	611	428	1039
Di cui unità in lavoro agile pari a n.	181	85	266
% unità con accordo sottoscritto rispetto ai totali	29,62%	19,85%	25,60%
Giorni di prestazione di lavoro in modalità agile	6.984	3.689	10.673
Titolari di L. 104	197	100	297
Beneficiari della Legge 104 che hanno sottoscritto accordi di lavoro agile nell'anno 2024	60	22	82

Tabella 39 - Dati sul lavoro agile dal 01.01.2024 al 31.12.2024

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

Si rilevano inoltre cinque accordi agili, nell'anno 2024, sottoscritti in applicazione della previsione normativa inserita con la modifica apportata all'originale Regolamento e presente all'art. 4, commi 4 e 5 del Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, da ultimo approvato e emanato con DR. n. 3483 del 29.12.2023, la quale è volta a riconoscere l'applicazione del limite del 50% del tempo lavorativo all'espletamento dello stesso in modalità agile in relazione alla complessiva durata dell'accordo individuale di lavoro agile, massimo semestrale, e la possibilità che si possa derogare a quanto dispone l'art. 6, comma 1, in ordine al limite relativo ai dipendenti con incarichi di Responsabile di ufficio/Area e di Segretario Amministrativo.

Regolamentazione del lavoro da remoto mediante telelavoro

Nel 2022 l'Ateneo ha altresì adottato il "Regolamento in materia di lavoro da remoto mediante telelavoro per il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario dell'Università degli Studi di Perugia", emanato con D.R. n. 2547 del 12.09.2022, il quale ha abrogato il previgente Regolamento di Ateneo che non aveva mai trovato concreta attuazione.

Con D.D.G. n. 341 del 28.12.2022 (prot. n. 356376 del 28.12.2022) è stato emanato il primo Bando per l'attivazione di n. 10 accordi individuali di lavoro da remoto mediante telelavoro, in attuazione del Regolamento da ultimo richiamato. La procedura si è conclusa con l'aggiudicazione di 7 accordi per carenza di istanze (D.D.G. n. 72 del 28.3.2023), pertanto, si è provveduto a bandire una seconda procedura con D.D.G. 207 del 14.7.2023, che si è conclusa con l'assegnazione dei restanti tre accordi (D.D.G. n. 292 del 3.10.2023).

L'Ateneo si è, così, dotato di un ulteriore strumento regolamentare volto a disciplinare un istituto, quale il lavoro da remoto mediante telelavoro, che si affianca, con finalità relativamente diverse, al lavoro agile, per favorire un'organizzazione del lavoro idonea a contemperare le esigenze operative con il benessere dei lavoratori.

Allo stato attuale sono attivi n. 9 accordi individuali, tutti di durata biennale, aventi le seguenti decorrenze:

- dal 01.08.2023: n. 7 accordi individuali sottoscritti all'esito della procedura bandita con il D.D.G. n. 341/2022, di cui uno risolto a decorrere dal 04.11.2024 per espressa richiesta del dipendente interessato);
- dal 01.01.2024: n. 2 dei n. 3 accordi sottoscritti all'esito della procedura bandita con il D.D.G. n. 207/2023;
- dal 09.12.2024: è divenuto efficace l'ultimo accordo relativo ad un profilo di centralinista, sottoscritto il 06.12.2024, il quale ha richiesto una prolungata attività di sviluppo e collaudo della centralina telefonica installata nella postazione lavorativa domestica.

Previsioni per 2025-2027

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

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

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

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

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

Per quanto riguarda il **Telelavoro**, considerate le prossime scadenze di 8 accordi individuali (6 accordi il 31.07.2025 e 2 accordi il 31.12.2025), nel corso del 2025 si procederà ad espletare una nuova procedura per assegnare le n. 6 postazioni che si renderanno disponibili a decorrere dal 01.08.2025 e le n. 2 che si renderanno disponibili dal 01.01.2026.

Sottosezione di programmazione – Risorse umane - Piano triennale dei fabbisogni di personale

La pianificazione triennale di fabbisogno del personale docente e del personale dirigente, tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL 2025-2027 è esposta nell'Allegato 5 al presente piano, quale parte integrante e sostanziale dello stesso.

Sottosezione di programmazione – Risorse umane – Formazione del personale

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

La pianificazione della *formazione del personale contrattualizzato* per il triennio 2025-2027 è esposta nell'Allegato 6 al presente piano, quale parte integrante e sostanziale dello stesso.

B. Formazione del personale docente

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il modulo 3 riguarda le strategie di didattica attiva in università, volte a conoscere i discenti, stimolarne la partecipazione e promuoverne l'attivazione cognitiva. Il modulo intende offrire ai docenti e futuri docenti strumenti concreti, anche con il supporto delle tecnologie, per una didattica tesa a sviluppare, oltre a conoscenze, comprensione e abilità di applicazione, anche motivazione, autonomia di giudizio e capacità di apprendere.

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

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

Il corso P.E.D.V.U. ha visto al 30.11.2024 n. 178 partecipanti.

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

- Pillola "*SYLLABUS - Linee guida per la compilazione delle schede insegnamento*", sviluppato nel LabEL – Laboratorio eLearning d'Ateneo sulla base del documento "*Linee guida per la compilazione delle schede insegnamento (Syllabus) - Rev 3. del 11.03.2022*" del Presidio della Qualità, con l'obiettivo di informare/formare i docenti sugli aspetti concettuali legati alla corretta compilazione del Syllabus del proprio insegnamento/modulo e di rendere indicazioni di carattere operativo per la compilazione in U-Gov Didattica.
- Corso "*La protezione dei dati personali in Unipg*", diviso in otto moduli brevi della durata complessiva di circa 2 ore, con l'obiettivo di informare/sensibilizzare l'ascoltatore sugli aspetti di maggior rilievo, concettuali e pratici, di una normativa ancora poco conosciuta che ha lo scopo di difendere i diritti e le libertà di tutti.

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

Si rimanda al Piano Triennale 2023-2025 per l'individuazione di misure finalizzate alla razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, delle autovetture di servizio, dei beni immobili ai sensi della Legge 24 dicembre 2007, n. 244 (art. 2, commi 594 e 595), quale allegato 7 al PIAO 2023-2025 pubblicato al link <https://www.unipg.it/files/pagine/502/allegato-7---piano-triennale-razionalizzazione-utilizzo-dotazioni-2023-2025.doc.pdf>.

Nel 2026 verrà adottato il nuovo Piano triennale 2026 – 2028.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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

Per quanto riguarda il monitoraggio della performance organizzativa ed individuale si richiama il SMVP 2025 visionabile al link <https://www.unipg.it/files/pagine/501/all.-sub-lett.-c---smvp-2025-2.pdf> ed in particolare il paragrafo 3 lett. D che disciplina il "Monitoraggio intermedio degli obiettivi operativi", la lett. F "Approvazione degli obiettivi operativi revisionati proposti dalle strutture", la lett. G del medesimo paragrafo "Rendicontazione risultati raggiunti nell'anno precedente e valutazione finale" nonché la lett. H "Adozione Relazione sulla performance e validazione da parte del Nucleo di Valutazione".

In merito ai soggetti responsabili si rinvia all'Allegato 3. "Prospetto del ciclo di gestione della performance" del SMVP 2025.

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

Gli esiti di tale monitoraggio sono diffusi tramite la Relazione annuale dell'RPCT, resa ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. 190/2012 come modificato dall'art. 41, co. 1, lett. l), D.Lgs. 97/2016.

Il Nucleo di Valutazione dell'Ateneo, come previsto dall'art. 1, comma 8-bis, della L. 190/2012 e sulla base della Relazione annuale dell'RPCT, verifica che i piani triennali per la prevenzione della corruzione (sottosezione del PIAO) siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Le verifiche di coerenza, per previsione normativa interna, sono condotte in via preliminare ed estese a tutti i contenuti del PIAO, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance.

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

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

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

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