



**UNIVERSITÀ  
DEL SALENTO**

# **PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027**



DIREZIONE GENERALE

La redazione del documento è stata coordinata dal Direttore Generale, Dott. *Donato De Benedetto*, coadiuvato dall'Ufficio Organizzazione, Performance e Controllo di Gestione.

Hanno contribuito, per quanto di competenza, le seguenti strutture:

*Ripartizione Risorse Umane e Finanziarie*

*Ripartizione Edilizia, Sostenibilità e Innovazione Digitale*

*Ufficio Trasparenza, Anticorruzione e Trattamento Dati*

*Ufficio Comunicazione Istituzionale*

# INDICE

PREMESSA	5
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	7
1.1 La Popolazione Studentesca	7
1.2 Offerta Formativa	9
1.3 Dati Relativi al Personale per Genere	12
1.4 Stakeholder: Aspettative e Fabbisogni	13
1.5 Analisi SWOT	14
1.6 Situazione Finanziaria dell'Ateneo	14
1.7 Gli Indicatori di Sostenibilità Economica	26
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	30
2.1 Valore Pubblico	30
2.1.1 <i>Pianificazione Strategica di Ateneo</i>	30
2.1.1.1 Ricerca	33
2.1.1.2 Didattica	35
2.1.1.3 Terza Missione	36
2.1.1.4 Internazionalizzazione	37
2.1.1.5 Capacità Istituzionale	38
2.1.1.6 Raccordo e integrazione con la programmazione finanziaria e di bilancio – Il budget per attività	40
2.1.2 <i>Programmazione Triennale PRO3 2024-2026: sintesi</i>	43
2.1.2.1 Obiettivo B - Promuovere le reti di ricerca e valorizzare l'attrattività del Paese	43
2.1.2.2 Obiettivo C - Potenziare i servizi per il benessere degli studenti e per la riduzione delle disuguaglianze	47
2.1.3 <i>Piano di Sostenibilità di Ateneo</i>	49
2.1.4 <i>Politiche per l'assicurazione della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione</i>	50
2.1.5 <i>Accessibilità fisica e digitale</i>	52
2.1.6 <i>Procedure da semplificare e reingegnerizzare secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione</i>	53
2.1.7 <i>Strategie di sviluppo in materia di lavori pubblici e servizi/appalti</i>	54
2.1.8 <i>Iniziative a favore dei cittadini e del tessuto produttivo</i>	54
2.1.9 <i>Interventi in materia di genere e pari opportunità presso l'Università del Salento</i>	56
2.1.10 <i>Interventi CUG</i>	59
2.2 Performance	59
2.2.1 <i>Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance</i>	59
2.2.2 <i>Raccordo e integrazione con i documenti di programmazione e contabilità finanziari</i>	61
2.2.3 <i>Obiettivi operativi – anno 2025</i>	61
2.2.4 <i>Obiettivi operativi 2025 del Direttore Generale</i>	62
2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza	62
2.3.1 <i>Valutazione di impatto del contesto esterno</i>	63
2.3.2 <i>Valutazione di impatto del contesto interno - Soggetti e Ruoli nella Strategia di Prevenzione della Corruzione</i>	65
2.3.3 <i>La mappatura dei processi</i>	69
2.3.3.1 <i>La mappatura dei processi integrata con i documenti di organizzazione</i>	69
2.3.4 <i>L'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi - dalla matrice quantitativa a quella qualitativa</i>	69
2.3.5 <i>Trattamento del Rischio – Misure e relativo monitoraggio</i>	71
2.3.5.1 <i>Misure di Prevenzione Generali</i>	71
2.3.5.2 <i>Misure di Prevenzione Specifiche e relativo monitoraggio</i>	85
2.3.6 <i>La Trasparenza</i>	88
2.3.6.1 <i>La sezione del sito istituzionale "Amministrazione trasparente"</i>	90
2.3.6.2 <i>Giornata della Trasparenza – edizione 2024</i>	92
2.3.6.3 <i>Soggetti, Ruoli e Referenti Per la Trasparenza</i>	92
2.3.6.4 <i>Misure Organizzative Per la Regolarità e la Tempestività dei Flussi Informativi</i>	94
2.3.6.5 <i>Misure Specifiche sull'attuazione degli Obblighi di Trasparenza</i>	94
2.3.6.6 <i>Bilanciamento trasparenza e data protection</i>	95
2.3.6.7 <i>Sistema disciplinare</i>	96

<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	<b>97</b>
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	97
3.1.1 Organigramma	101
3.1.2 Livelli di Responsabilità Organizzativa	105
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	105
3.2.1 Brevi cenni riepilogativi	105
3.2.2 Il lavoro agile nel 2023 - I semestre	108
3.2.3 Il lavoro agile nel 2023 - II semestre	109
3.2.4 Le tecnologie abilitanti	110
3.2.5 Modalità attuative	111
3.2.6 Misure Organizzative	111
3.2.7 Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile	112
3.2.8 La strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto	112
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	<b>112</b>
3.3.1 Quadro generale	112
3.3.2 Indirizzi della programmazione del personale Universitario	113
3.3.3 Aggiornamenti normativi e misure di finanziamento intervenuti in ambito di assunzioni del personale universitario nel 2023	114
3.3.3.1 Disposizioni Normative Inerenti il Personale Docente e Ricercatore	117
3.3.3.2 Disposizioni Normative Inerenti il Personale Tecnico-Amministrativo e Dirigente	122
3.3.4 Il modello di programmazione triennale dei fabbisogni del personale introdotto dalla c.d. "riforma Madia" – Ambito generale di riferimento	123
3.3.5 Previsioni cessazioni e facoltà assunzionali	124
3.3.6 Assegnazione e utilizzo dei Punti Organico 2023 da turn over 2022 e ipotesi futura assegnazione Punti Organico 2024, non ancora assegnati dal MUR	126
3.3.7 Programmazione finanziaria per l'esercizio 2024 e per il triennio 2024-2026 - Piano triennale di fabbisogno del personale 2024-2026 e programmazione 2025	127
3.3.8 Programmazione finanziaria per l'esercizio 2025 e per il triennio 2025-2027	129
3.3.9 Reclutamento finanziato con finanziamenti nazionali o risorse esterne (al di fuori del FFO)	131
3.3.10 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: (consistenza in termini quantitativi, serie storica del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti)	132
3.3.11 Programmazione strategica delle risorse (derivante dal Piano triennale del fabbisogno 2022-2024) e obiettivi di allocazione delle stesse	138
3.3.11.12 Strategia di copertura del fabbisogno	139
3.3.11.13 Strategie di formazione del personale	139
3.3.11.13.1 Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, le risorse disponibili ai fini delle strategie formative, le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso ai percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato, i risultati attesi	140
<b>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</b>	<b>148</b>
4.1 Monitoraggio della Performance	148
4.1.1 Metodologia sottostante al monitoraggio delle misure anticorruzione	149
4.1.2 Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione	149
4.1.3 Riesame	149
4.1.4 Flussi informativi da e verso il RPCT	150
4.1.5 Aggiornamento del Piano	150
3.3.1 Approvazione della sezione del Piano	150
4.2 Monitoraggio della Soddisfazione dell'Utenza	150

## PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) introdotto dall'art. 6 del D.L. 80/2021 entrato in vigore il 10/06/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 entrata in vigore l'8/8/2021, è un documento programmatico triennale, con aggiornamento annuale, che le amministrazioni pubbliche devono adottare entro il 31 gennaio di ogni anno al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Il PIAO, nella prospettiva della semplificazione degli adempimenti a carico delle pubbliche amministrazioni e in una logica di integrazione degli strumenti di programmazione, mira ad assorbire in un unico piano di governance gli atti di programmazione afferenti a diverse materie, quali la valutazione della performance, la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, nella quale si inserisce anche il ricorso allo svolgimento del lavoro in modalità agile, la formazione del personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, la trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, il contrasto alla corruzione, nonché la parità di genere.

Scopo del PIAO è quello di rafforzare la capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale anche all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ed assorbire numerosi atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. Nello specifico, il PIAO 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. gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- d. gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- e. l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare;
- 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.

Il Piano definisce, inoltre, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

L'art. 6 del decreto legge n. 80/2021 stabiliva l'emanazione di due provvedimenti "attuativi": uno, sancito dal comma 5, che prevedeva uno o più decreti del Presidente della Repubblica con i quali sarebbero stati individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO e l'altro, disciplinato dal comma 6, che prevedeva l'adozione, con Decreto Ministeriale, di un Piano tipo come strumento di supporto alle amministrazioni.

In attuazione dei succitati c. 5 e 6 dell'art. 6 del DL 80/2021 sono stati adottati i seguenti provvedimenti:

- **DPR 24 giugno 2022, n. 81** - Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;
- **Decreto Ministeriale del 30 giugno 2022** con cui si definisce il contenuto del PIAO e si fornisce lo schema di Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche.

L'art. 1 del **DPR 24 giugno 2022, n. 81** prevede che per le amministrazioni pubbliche con più di cinquanta dipendenti sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, i seguenti strumenti di pianificazione:

- piano dei fabbisogni del personale (art. 6, commi 1, 4 e 6 d.lgs. 165/2001);
- piano della performance (art. 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, d.lgs. 150/2009);
- piano organizzativo del lavoro agile - POLA (art. 14, comma 1, della legge 124/2015);
- piano di prevenzione della corruzione (art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) legge 190/2012);
- piani di azioni positive (art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006)

Il **Decreto Ministeriale del 30 giugno 2022** si compone di 14 articoli che definiscono il contenuto del PIAO e le modalità semplificate per l'adozione dello stesso da parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti. Gli art. 3, 4, 5 disciplinano le tre sezioni programmatiche di cui si compone il PIAO oltre a una sezione iniziale dedicata a riportare la scheda anagrafica dell'amministrazione:

- **Sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione (art. 3):** esplicita gli aspetti programmatico-gestionali dell'amministrazione e si articola a sua volta in tre sottosezioni:
  - **Valore pubblico:** presenta gli obiettivi perseguiti dall'amministrazione in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria; oltre agli interventi rivolti alla collettività, la sottosezione deve contenere le azioni finalizzate a garantire la piena accessibilità da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare; per gli enti locali.
  - **Performance:** la sottosezione deve presentare i contenuti già previsti dal D. Lgs. 150/2009 (capo II) relativi al Piano Performance.
  - **Rischi Corruttivi e Trasparenza:** ingloba di fatto i contenuti previsti dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.
- **Sezione Organizzazione e Capitale Umano (art. 4):** in questa seconda sezione viene individuata la struttura organizzativa e dotazionale dell'Ente, le modalità attuative del lavoro agile, gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, nonché gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse umane e della valorizzazione di quelle già presenti in organico. Essa si articola a sua volta in tre sottosezioni:
  - **Struttura Organizzativa:** illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione nonché le eventuali azioni necessarie per assicurare la coerenza dello stesso rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati;
  - **Organizzazione del Lavoro Agile:** indica la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro);
  - **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale:** la sottosezione indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano (suddiviso per inquadramento professionale) e deve evidenziare la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate, le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale, nonché le eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale determinatesi in relazione alle esigenze funzionali dell'Ente.
- **Sezione Monitoraggio (art. 6):** questa sezione deve indicare gli strumenti e le modalità di monitoraggio del piano e degli elementi programmatici ed organizzativi previsti nelle prime due sezioni. Il monitoraggio della performance deve essere condotto secondo le disposizioni previste dal D. Lgs. 150/2009 mentre quello su anticorruzione e trasparenza deve avvenire in base alle indicazioni dell'ANAC. La sezione su Organizzazione e Capitale Umano deve essere soggetta a monitoraggio su base triennale a cura dell'OIV o del Nucleo di Valutazione.

In questo quadro generale si collocano i lavori per l'elaborazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027 dell'Università del Salento, per la conduzione dei quali sono stati coinvolti gli esponenti dei settori che rappresentano le varie filiere programmatiche che vanno a confluire nel PIAO. Il coordinamento dei lavori è stato tenuto dal Direttore generale, coadiuvato dall'Ufficio Organizzazione, Performance e Controllo di Gestione.

La struttura del Piano prende a riferimento lo schema del Decreto Ministeriale del 30 giugno 2022 tenendo sempre presente la specificità del contesto universitario, dovendosi il tutto contemperare con le normative di settore.

All'interno del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027 sono definiti gli obiettivi operativi assegnati alle unità organizzative di Ateneo, frutto di una necessaria attività di condivisione e negoziazione. Come di consueto, la definizione degli obiettivi operativi discende dalla pianificazione strategica e ne rappresenta la declinazione operativa, garantendo in tal senso la coerenza nella gestione.



# SEZIONE 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione

In questa sezione sono riportate alcune informazioni utili a inquadrare l'Ateneo in relazione:

- all'offerta formativa e alla popolazione studentesca;
- alla composizione del personale per genere, fascia di età e posizioni professionali;
- alla situazione finanziaria e agli indicatori di sostenibilità economica.

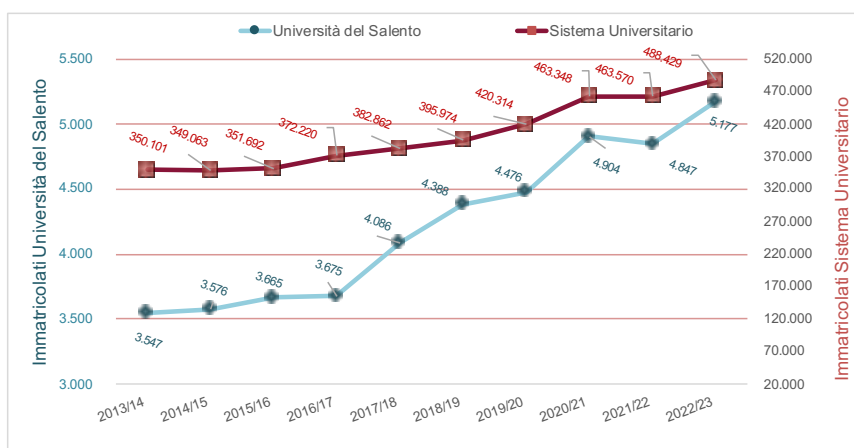
## 1.1 La popolazione studentesca

La seguente tabella riporta nel complesso la popolazione studentesca (iscritti, laureati ed iscritti a corsi post-laurea) dell'Università del Salento relativamente all'anno accademico 2023/2024.

Popolazione Studentesca A.A. 2023/2024	
Iscritti ai corsi di laurea	20.201
Laureati A.S. 2023	3.188
Iscritti ai corsi post-laurea	642

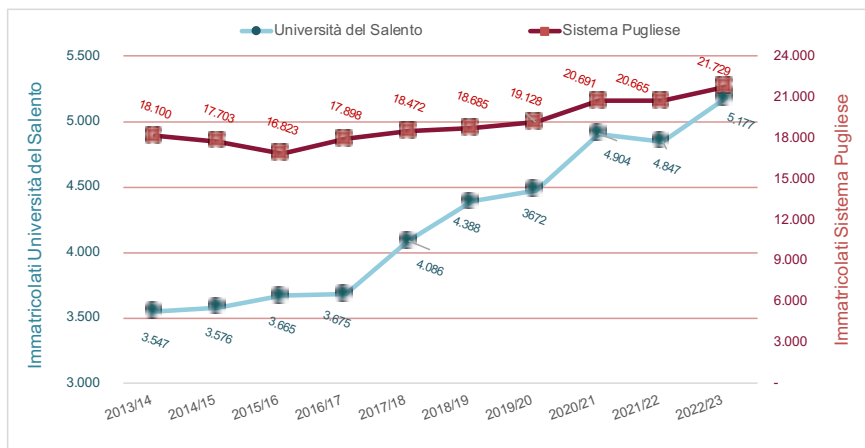
Fonte: Università del Salento – Direzione Generale – Ufficio Informativo Statistico

Il trend delle immatricolazioni dell'ultimo triennio accademico (2020/2021 –2022/2023) pone l'Università del Salento in linea rispetto al dato del sistema universitario nazionale nello stesso periodo. (fonte ANS immatricolati al 12/11/2024)



Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti (al 12/11/2024)

Si riporta di seguito il confronto tra il numero di immatricolati alle lauree triennali e magistrali a ciclo unico nell'ultimo triennio dell'Università del Salento e quello del sistema universitario regionale.



Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti (al 12/11/2024)

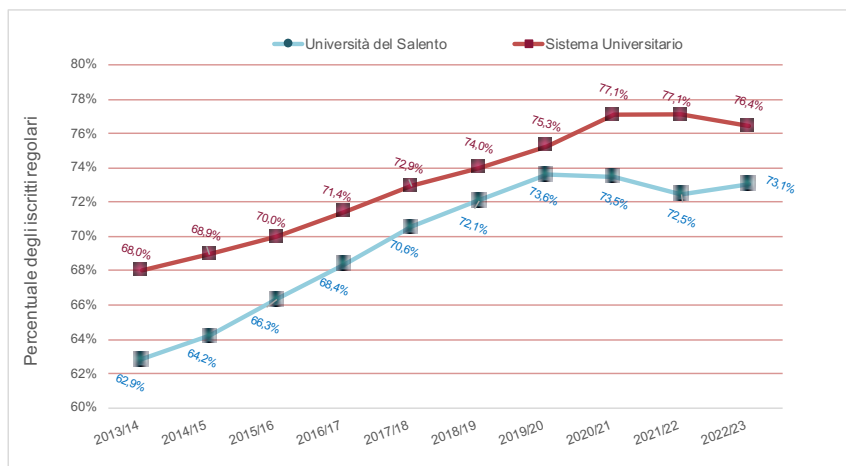
La seguente tabella riporta una ripartizione degli iscritti per tipologia di corso di laurea.

### Iscritti per tipologia di Corso di Laurea A.A. 2023/2024

Corsi di Laurea (I e II Livello)	corsi offerti	iscritti	di cui nuovi iscritti
<b>n. totale</b>	<b>73</b>	<b>20.201</b>	<b>6.886</b>
di cui Corsi di Laurea Triennale (I Livello)	34	14.881	5.176
di cui Corsi di laurea Magistrale a Ciclo Unico (II livello)	3	2.072	469
di cui Corsi di Laurea Magistrale e Specialistica (II Livello)	36	3.161	1.241
di cui Corsi di Laurea Vecchio Ordinamento	-	87	0
Corsi Post-Laurea (III Livello)	corsi offerti	iscritti	di cui nuovi iscritti
<b>n. totale</b>	<b>30</b>	<b>642</b>	<b>302</b>
di cui Corsi di Dottorato di Ricerca	13	448	141
di cui Master e Corsi di perfezionamento	15	151	151
di cui Scuole di Specializzazione	2	43	10

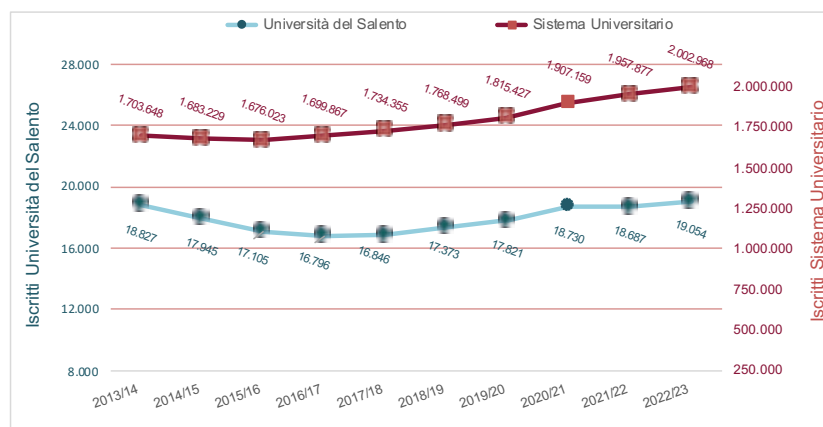
Fonte: Università del Salento - Direzione Generale - Ufficio Informativo Statistico

A seguito dell'avvio del sistema di finanziamento delle università tramite il calcolo del costo standard unitario di formazione per studente in corso (Legge 240/2011 e Decreto 893/2014), per gli Atenei è diventato essenziale incrementare il numero degli studenti regolari. In altri termini, una quota importante del Fondo di Finanziamento Ordinario degli Atenei deriva dal numero di studenti iscritti che completano il loro percorso di studi entro i tempi regolamentari del proprio corso di studi. Nel grafico successivo è riportato il dato relativo all'Università del Salento che si muove in questa direzione e in controtendenza rispetto al dato del sistema universitario nel suo complesso.



Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti (al 12/11/2024)

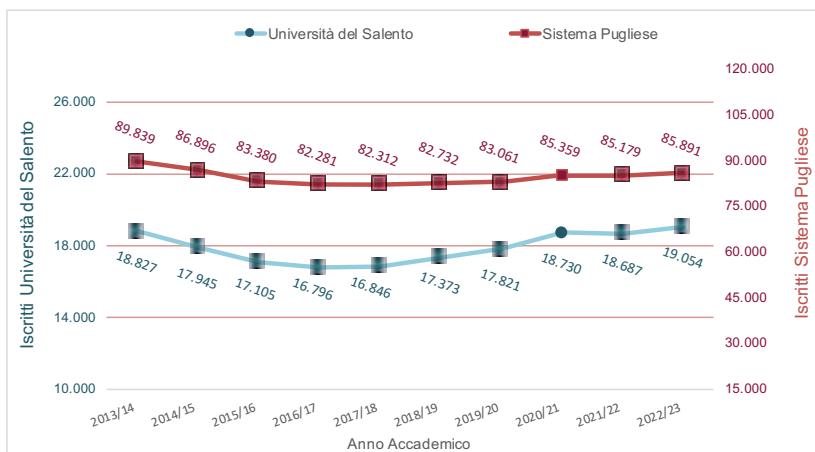
Si riporta il seguito il trend delle iscrizioni dell'Università del Salento confrontato con il dato del Sistema Universitario Nazionale.



Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti (al 12/11/2024)

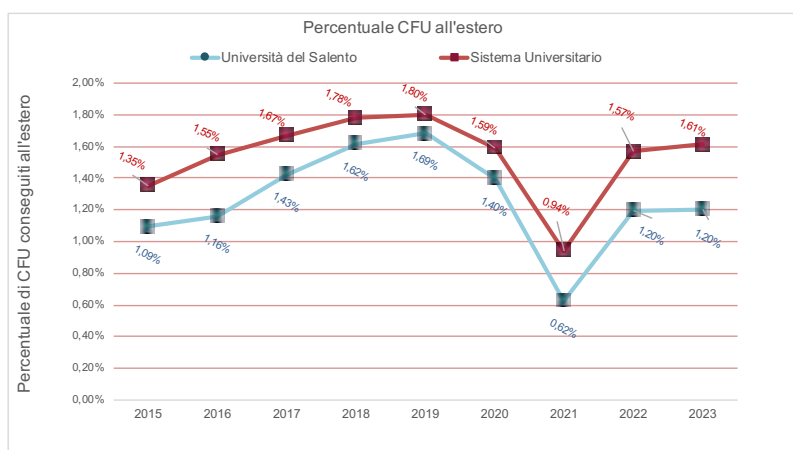


Si riporta il seguito il trend delle iscrizioni dell'Università del Salento confrontato con il dato del Sistema Universitario Regionale.



Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti (al 12/11/2024)

Si riporta il seguito il trend di CFU conseguiti all'estero dagli studenti iscritti all'Università del Salento e al Sistema Universitario Nazionale.



Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti (al 12/11/2024)

## 1.2 Offerta Formativa

L'anno accademico 2024/2025 si basa sui corsi di laurea, laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico come previsto nel Manifesto degli Studi – Parte I. Ai corsi di studio triennali, magistrali e magistrali a ciclo unico, si aggiungono due scuole di specializzazione:

### Offerta Formativa A.A. 2024/2025

Dipartimento	Laurea	Laurea magistrale, magistrale a ciclo unico
Beni Culturali	Beni Culturali	Archeologia
	Discipline delle Arti, della Musica e dello Spettacolo (DAMS)	Scienze dello Spettacolo e della produzione Audiovisiva Storia dell'Arte Digital Heritage
Ingegneria dell'Innovazione	Ingegneria Civile	Aerospace Engineering
	Ingegneria dell'Informazione: Elettronica, Informatica e Telecomunicazioni	Ingegneria Civile
	Ingegneria Industriale	Communication Engineering and Electronic Technologies
	Ingegneria per l'Industria Sostenibile	Management Engineering
	Ingegneria Biomedica	Ingegneria Meccanica
	Ingegneria Informatica	Materials Engineering and Nanotechnology Ingegneria Informatica Engineering for Safety of critical Industrial and Civil Infrastructures Ingegneria Biomedica

Dipartimento	Laurea	Laurea magistrale, magistrale a ciclo unico
Matematica e Fisica	Fisica Matematica Optica e Optometria	Fisica Matematica
Medicina Sperimentale	Infermieristica <i>Sede di Lecce - Sede di Tricase</i>	Medicina e chirurgia (a ciclo unico)
Scienze e Tecnologie Biologiche e Ambientali	Biotechnologie Scienze Biologiche Scienze Motorie e dello Sport Viticoltura ed Enologia Scienze e Tecnologie per l'Ambiente Chimica per la Sostenibilità	Biologia Sperimentale e Applicata Coastal and Marine Biology and Ecology Biotechnologie Mediche e Nanobiotechnologie Scienze Ambientali Scienze e Tecniche delle attività motorie preventive e adattate
Scienze Umane e Sociali	Educazione sociale e tecniche dell'intervento educativo Scienza e Tecniche Psicologiche Scienze Politiche e delle Relazioni Internazionali Servizio Sociale Sociologia	Scienze della Formazione primaria (a ciclo unico) Consulenza pedagogica e progettazione dei Processi Formativi Psicologia dell'intervento nei contesti relazionali e sociali Studi Geopolitici e Internazionali Progettazione e Gestione delle Politiche e dei Servizi Sociali Sociologia e Ricerca Sociale Scienze per la cooperazione internazionale Data Science per le scienze umane e sociali
Scienze dell'Economia	Management delle Organizzazioni Turistiche Economia Aziendale Management Digitale Economia e Finanza	Gestione delle Attività Turistiche e Culturali Management Aziendale Economia, Finanza e Assicurazioni
Scienze Giuridiche	Management dello sport Diritto e politiche per le pubbliche amministrazioni	Giurisprudenza (a ciclo unico) Governance Euro-mediterranea delle Politiche Migratorie
Studi Umanistici	Filosofia Lettere Lingue, Culture e Letterature Straniere Scienza e Tecnica della Mediazione Linguistica Scienze della Comunicazione	Lettere Moderne Lettere Classiche Lingue Moderne, Letterature e Traduzione Comunicazione Media Digitali e Giornalismo Scienze Filosofiche Traduzione Tecnico-Scientifica e Interpretariato

Fonte: Area Studenti - Manifesto degli studi a.a. 2024/2025

### Scuole di Specializzazione

Scuola di Specializzazione in Beni Archeologici "Dinu Adamesteanu"

Scuola di specializzazione per le Professioni Legali "Vittorio Aymone"

Fonte: Area Studenti - Manifesto degli studi a.a. 2024/2025

### Scuole Superiori ISUFI (Istituto Superiore Universitario di Formazione Interdisciplinare)

Corso Ordinario Area Economico-Giuridica - I livello

Corso Ordinario Area Tecnico-Scientifica - I livello

Corso Ordinario Area Umanistico-Sociale - I livello

Corso Ordinario Area Economico-Giuridica - II livello

Corso Ordinario Area Tecnico-Scientifica - II livello

Corso Ordinario Area Umanistico-Sociale - II livello

Fonte: Area Studenti - Manifesto degli studi a.a. 2024/2025

Per ciò che riguarda l'offerta formativa post-laurea inerente i master di I e II livello e i corsi di perfezionamento, la seguente riassume, per Dipartimento, le iniziative proposte per l'a.a. 2024/2025:

### Offerta Formativa Post-Laurea A.A. 2024/2025

#### Dipartimento di Beni Culturali

Master di II Livello in "Geoarcheologia dei paesaggi di mare del Mediterraneo/Seascapes Geoarchaeology Of Mediterranean - SGM"

#### Dipartimento di Ingegneria dell'Innovazione

Master di I livello in "HSE manager e sistemi integrati di gestione"

Master di I livello in "Tecnologie Digitali per Ambienti e Sistemi Intelligenti"

Master di II livello in "Applied Artificial Intelligence"

Master di II livello in "THERESA - digiTal tecHnologiEs foR thE Security of criticAl infrastructures"

Master di II livello in "Esperto BIM e strumenti digitali per l'edilizia e le infrastrutture"

Master di II livello in "Robotica e Sistemi a guida autonoma"

#### Dipartimento di Matematica e Fisica

Master di II Livello in "Metodi e Modelli Fisico-Matematica per la Salute e l'Ambiente"

#### Dipartimento di Medicina Sperimentale

Master di II livello in "Esperto in valutazione e riabilitazione neuro-cognitiva nel ciclo di vita e tecnologie innovative"

Master di II livello in "Biomedicina molecolare"

Master di II livello in "Innovations in Diagnostic and Therapies in Oral and Maxillofacial Regenerative Surgery"

Master di II livello in "Nutrimicrobiomica Clinica"

#### Dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche ed Ambientali

Master di II Livello in "TECNOlogie e FORMazione pratica di Guida Ambientale Escursionistica (TECNO FOR GAE)"

#### Dipartimento di Scienze Giuridiche

Master di I livello in "Mediazione Familiare Eleonora Manta (MEDIAMFAM)"

Master di II livello in "Amministrazione Pubblica: Principi e Regole, Strumenti e Tecniche (APPREST)"

Master di II livello in "Banking, Financial and Insurance Law"

Master di II livello in "Diritto e management digitale dei contratti pubblici/Law and digital management of public contracts"

#### Dipartimento di Scienze Umane e Sociali

Master di I livello in "Data Science per il Welfare"

Master di I livello in "Gastronomie Territoriali Sostenibili e Food Policie"

Master di II livello in "La supervisione professionale quale livello essenziale delle prestazioni e dei servizi"

#### Dipartimento di Studi Umanistici

Master di I livello in "Game Design"

Fonte: Ufficio Master, Formazione Permanente e Esami di Stato (al 5/12/2024)

A completamento dell'informazione inerente l'offerta formativa post-laurea la tabella seguente riassume i dottorati di ricerca istituiti nel XXXIX ciclo e i percorsi abilitanti speciali attivati:

### Dottorati di Ricerca istituiti – ciclo XL

Diritti e Sostenibilità

Filosofia: Forme e Storia dei Saperi Filosofici

Fisica e Nanoscienze

Human and Social Sciences

Ingegneria dei Materiali e delle Strutture e Nanotecnologie

Ingegneria dei Sistemi complessi

Lingue, Letterature, Culture e loro applicazioni

Matematica e Informatica

Nanotecnologie

Scienze del Patrimonio Culturale

Scienze e Tecnologie Biologiche ed Ambientali

Transizione Digitale e Sostenibilità: le imprese e le pubbliche amministrazioni nell'economia globalizzata

Regulation, Management and Law of Public Sector Organizations (Dottorato nazionale)

Fonte: Ufficio Dottorati

### 1.3 Dati relativi al personale per genere

Nel seguente paragrafo, ai fini di una maggiore rappresentazione del contesto di riferimento, si riportano alcuni dati significativi sulla composizione del personale al 31/12/2023 per genere, fascia di età, posizioni professionali come risultati dall'ultima relazione CUG disponibile, approvata nel mese di marzo 2024.

#### Ripartizione del personale tecnico-amministrativo per genere ed età nei livelli di inquadramento – non dirigenziali

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
<b>Area Amministrativa</b>										
Operatori	0	0	2	1	1	0	0	2	2	3
Collaboratori	1	1	20	30	6	1	5	34	30	9
<b>Area Amministrativa-Gestionale</b>										
Funzionari	0	3	6	12	7	1	6	16	36	8
Elevata Professionalità	0	0	0	2	1	0	0	2	4	0
<b>Area Servizi Generali e Tecnici</b>										
Operatori	0	1	4	2	4	0	0	0	0	2
<b>Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati</b>										
Collaboratori	0	0	20	26	8	0	1	6	8	2
Funzionari	1	0	17	38	10	0	0	9	23	6
Elevata Professionalità	0	0	2	3	2	0	0	0	1	1
<b>Area Biblioteche</b>										
Collaboratori	1	0	2	2	1	0	0	1	4	2
Funzionari	0	1	1	0	0	0	1	0	5	2
Totale Personale	3	6	74	116	40	2	13	70	113	35
% sul personale complessivo	0,64	1,27	15,68	24,58	8,47	0,42	2,75	14,83	23,94	7,42

Dati aggiornati al 31/12/2023 - Fonte: Relazione CUG approvata a marzo 2024

#### Ripartizione del personale tecnico-amministrativo per genere ed età nei livelli di inquadramento – dirigenziali

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
<b>Dirigenti</b>										
DIRIGENTI	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Totale Personale	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
% sul personale complessivo	0,00	0,00	0,00	33,3	0	0,00	0,00	33,3	0,00	33,3

Dati aggiornati al 31/12/2022 - Fonte: Relazione CUG approvata a marzo 2023

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza - non dirigenziale

	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	tot	%
Tempo Pieno	3	5	66	102	36	212	88,33	2	11	56	98	32	199	84,68
Part Time >50%	0	1	6	5	1	13	5,42	0	2	14	13	4	33	14,04
Part Time <50%	0	0	2	10	3	15	6,25	0	0	1	2	0	3	1,28
Totale	3	6	74	117	40	240	100	2	13	71	113	36	235	100
Totale %	0,63	1,26	15,58	24,63	8,42	50,53		0,42	2,74	14,95	23,79	7,58	49,47	

Dati aggiornati al 31/12/2023 - Fonte: Relazione CUG approvata a marzo 2024

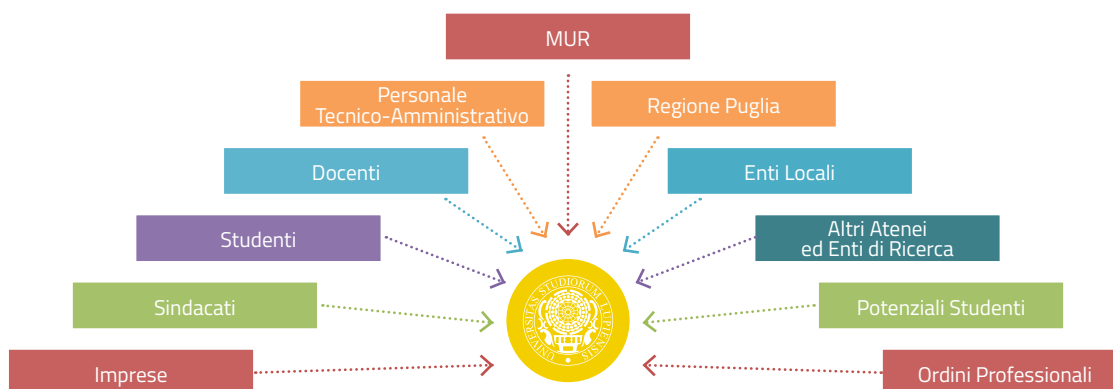
## Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza - dirigenziale

	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	tot	%
Tempo Pieno	0	0	0	1	0	1	100	0	0	1	0	0	1	100
Part Time >50%						0	0						0	0
Part Time <50%						0	0						0	0
Totale	0	0	0	1	0	1	100	0	0	1	0	1	2	100
Totale %	0	0	0	33,3	0	33,3		0	0	33,3	0	33,3	66,6	

Dati aggiornati al 31/12/2023 - Fonte: Relazione CUG approvata a marzo 2024

## 1.4 Stakeholder: aspettative e fabbisogni

Le principali categorie degli stakeholder, già illustrati in altri documenti programmatici di Ateneo, sono i seguenti:



Si riporta di seguito la tabella illustrativa delle loro aspettative desunte all'esito di interlocuzioni nonché occasioni di incontro e confronto che hanno orientato le azioni strategiche poste in essere e gli interventi e l'operatività quotidiana della macchina amministrativa.

Tipologia di Stakeholder	Aspettative
Studenti Potenziali Studenti Famiglie Laureati	Ricevere una formazione di qualità, spendibile nel mondo del lavoro Frequentare un'Università di qualità riconosciuta a livello nazionale e internazionale Godere di agevolazioni economiche che garantiscono il diritto allo studio Possibilità di usufruire di servizi di supporto agli studi durante il percorso universitario Disporre di servizi efficienti e usufruire di spazi adeguati per le lezioni Opportunità di vivere esperienze di studio e di stage all'estero e di confronto in Ateneo con studenti e docenti stranieri Possibilità di ottenere borse di studio e riconoscimento del merito Usufruire di servizi di inserimento nel mondo del lavoro
Personale dell'Ateneo (docenti, ricercatori, personale tecnico-amministrativo)	Condivisione delle informazioni Equa ripartizione dei carichi di lavoro Possibilità di partecipare a corsi di formazione organizzati dall'Ateneo e altri Enti Predisposizione di adeguate risorse a disposizione per la ricerca conseguente la loro distribuzione in maniera equa con criteri chiari, condivisi e di premialità in base al merito Affermazione delle proprie libertà di associazione e aver riconosciuto il diritto alla contrattazione collettiva Sostegno alla genitorialità attraverso forme di lavoro part-time, telelavoro, convenzioni per asili nido Possibilità di formarsi/lavorare presso un altro Ateneo, anche estero (Erasmus Staff Training) Pagamento regolare di stipendi/compensi Politiche di retribuzione e turnover trasparenti e condivise
Istituzioni, Enti Pubblici e Privati (altri Atenei nazionali e internazionali, Enti di Ricerca, MUR, Associazioni Professionali, Imprese, Ordini Professionali)	Favorire i processi di trasferimento tecnologico e lo sviluppo del tessuto imprenditoriale del Territorio Possibilità di assumere laureati con una formazione di qualità, spendibile nel mondo del lavoro Favorire l'attivazione di accordi di collaborazione nell'ambito della didattica e della ricerca Garantire un'offerta formativa di qualità che rispetti gli standard stabiliti a livello ministeriale Adeguata formazione del personale delle imprese

## 1.5 Analisi SWOT

È possibile sintetizzare il contesto di riferimento nazionale e locale entro cui si trova ad operare l'Ateneo attraverso la tabella seguente che mette in evidenza quali sono i punti di forza e di debolezza e quali sono le opportunità e le minacce a cui occorrerà dare seguito nei prossimi anni. A questo proposito si specifica che i Punti di Forza e di Debolezza individuati fanno riferimento all'ambiente interno all'Università del Salento e al sistema universitario nel suo complesso mentre le Opportunità e le Minacce sono state individuate analizzando il contesto esterno all'Ateneo.

PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
<p>Crescente livello di internazionalizzazione della ricerca e della didattica</p> <p>Qualità dell'offerta formativa confermata da un elevato indice di soddisfazione degli studenti</p> <p>Elevata diversificazione dell'offerta formativa con ampia copertura della domanda potenziale</p> <p>Posizionamento di rilievo nazionale e internazionale di alcune aree della ricerca</p> <p>Incremento tendenziale degli iscritti regolari e dei laureati in corso</p> <p>Elevato livello di integrazione con il sistema economico-produttivo e con gli altri attori territoriali</p> <p>Crescente reputazione dell'Ateneo</p>	<p>Sotto-dotazione finanziaria determinata dalla contrazione tendenziale delle risorse pubbliche per le Università</p> <p>Qualità della ricerca non allineata alle potenzialità del corpo docente</p> <p>Ridotta capacità di attrarre finanziamenti privati per la ricerca anche in ragione della debolezza del tessuto economico-produttivo</p> <p>Inadeguatezza quantitativa e tipologica della pianta organica con particolare riferimento alla componente del personale tecnico-amministrativo.</p>
OPPORTUNITÀ	MINACCE
<p>Forte radicamento territoriale dell'Ateneo</p> <p>Potenzialità di sviluppo del sistema socioeconomico in ragione di favorevoli condizioni attrattive (basso costo della vita; basso livello di criminalità; buona qualità della vita a parità di reddito pro capite)</p> <p>Realizzazione di investimenti edilizi che consentiranno di migliorare le performance dell'Ateneo</p> <p>Crescente attrattività del contesto territoriale in ragione dello sviluppo turistico degli ultimi decenni</p> <p>Investimenti crescenti del settore privato e di quello pubblico in aree presidiate dall'Ateneo sul piano formativo e della ricerca</p>	<p>Territorio periferico con problemi di accessibilità e connettività derivanti dall'inadeguatezza delle infrastrutture di trasporto con effetti sulle iscrizioni da contesti extra provinciali, extra regionali e internazionali</p> <p>Elevato livello di disoccupazione giovanile che spinge molti giovani a formarsi in Atenei del Centro-nord per sfruttare le migliori opportunità occupazionali di queste regioni</p> <p>Calo demografico che riduce la popolazione di giovani che accede al sistema universitario e limita le possibilità di nuovi iscritti provenienti dal territorio di riferimento e dalla macro-area del Mezzogiorno</p>

## 1.6 Situazione finanziaria dell'Ateneo

Nella seduta del 14 novembre 2024 il Consiglio di Amministrazione ha approvato i documenti di programmazione economico-finanziaria per il 2025 e per il triennio 2025-2027.

Per ciò che concerne la sezione delle entrate, le fonti di finanziamento dell'Università comprendono trasferimenti dello Stato, dell'Unione Europea, di Enti pubblici e privati nonché entrate proprie» (art. 69, comma 1 dello Statuto di autonomia dell'Ateneo). Le entrate, nel 2025, ammontano ad euro 101.940.026,00 evidenziando un decremento di quasi 4,9 milioni di euro rispetto al precedente esercizio finanziario.

### Previsione delle fonti (2025/2027)

Fonte di Finanziamento	2024	2025	2026	2027	Δ 2025/2024
Fondo per il Finanziamento Ordinario	72.508.966,00	66.520.734,00	66.520.734,00	66.520.734,00	-5.988.232,00
Finanziamento per Ricerca di base art. 12, lett. i) punto a DM 1170/2024	1.393.568,00	1.534.069,00	1.534.069,00	1.534.069,00	140.501,00
Piano straordinario per il reclutamento di Ricercatori art. 24, c. 3, lett b)					-
Decreto MIUR 18 febbraio 2016, n. 78 - 2016	527.869,00	527.869,00	527.869,00	527.869,00	-
Decreto MIUR 14 maggio 2020 n. 84	879.310,00	879.310,00	879.310,00	879.310,00	-
Decreto MIUR 28 aprile 2021 n. 561	1.055.817,00	1.055.817,00	1.055.817,00	1.055.817,00	-
Piano straordinario per la progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato con ASN (art. 24, comma 6 Legge 240/2010)					-
Decreto MIUR 11 aprile 2019 n. 364	158.800,00	158.800,00	158.800,00	158.800,00	-
Decreto MIUR 14 maggio 2020 n. 84	273.145,00	273.145,00	273.145,00	273.145,00	-
Decreto MIUR 28 aprile 2021 n. 561	406.190,00	406.190,00	406.190,00	406.190,00	-



I° Piano straordinario 2020 ricercatori tipo b) (DM14 maggio 2020, n. 83)	1.140.946,00	1.140.946,00	1.140.946,00	1.140.946,00	-
II° Piano straordinario 2020 ricercatori tipo b) (DM 16 novembre 2020, n. 856)	2.281.597,00	2.281.597,00	2.281.597,00	2.281.597,00	-
Piano Straordinario reclutamento personale universitario 2022/2026 Decreto MIUR 6 maggio 2022, n. 445 (Piano "A")	2.938.406,00	2.938.406,00	2.938.406,00	2.938.406,00	-
Piano Straordinario reclutamento personale universitario 2024 Decreto MIUR 26 giugno 2023, n. 795 (Piano "B")	3.257.690,00	3.257.690,00	3.257.690,00	3.257.690,00	-
Compensazione parziale blocco scatti stipendiali (ex art. 1 comma 631 L. 205/2017)	1.753.468,00	1.718.032,00	1.718.032,00	1.718.032,00	-35.436,00
Assegnazione valorizzazione personale tecnico amministrativo (ex art. 1, c. 297, lett. b, L.234/2021)	-	504.666,00	504.666,00	504.666,00	504.666,00
Contributo omnicomprensivo da studenti	10.395.113,00	10.918.336,97	10.918.336,97	10.918.336,97	523.223,97
Fondo Nazionale ex art. 1, comma 265 Legge 232/2016 (c.d. no tax area)	1.963.013,00	1.963.013,00	1.963.013,00	1.963.013,00	0,00
Estensione esonero totale o parziale contributo (DM 1014/2021)	2.326.801,00	2.545.127,00	2.545.127,00	2.545.127,00	218.326,00
Enti di Ricerca	1.283.051,00	845.196,97	765.689,98	765.829,22	-437.854,03
Legge Quadro 104/92	118.628,00	174.150,00	174.150,00	174.150,00	55.522,00
Dottorati ed assegni di ricerca	1.787.142,00	2.012.102,00	2.012.102,00	2.012.102,00	224.960,00
Entrate da esterni per finanziamento personale tempo indeterminato	196.900,00	196.900,00	196.900,00		-
Entrate da terzi (parcheggi fotovoltaici)	87.929,06	87.929,06	87.929,06	87.929,06	-
Applicazione Avanzo di Amministrazione Presunto					-
<b>Totale</b>	<b>106.734.349,06</b>	<b>101.940.026,00</b>	<b>101.860.519,01</b>	<b>101.663.758,25</b>	<b>-4.794.323,06</b>

Il principale finanziamento, erogato annualmente dal Ministero dell'Università e della Ricerca agli Atenei mediante un decreto ministeriale, è rappresentato dal Fondo per il Finanziamento Ordinario (FFO) e risulta destinato alla copertura delle spese di funzionamento includendo i costi di personale. Questo fondo prevede anche una serie di interventi specifici che, pur facendo parte dello stesso, hanno delle destinazioni vincolate, come il Fondo per il sostegno dei giovani e per favorire la mobilità degli studenti, il Fondo per le borse post – lauream per dottorato di ricerca e le risorse per i Piani straordinari di reclutamento dei Professori e dei Ricercatori. In considerazione delle assegnazioni ricevute nell'anno 2024, dei parametri definiti dal Decreto Ministeriale dell'8 agosto 2024 n. 1170 e in maniera speculare a quanto operato nelle precedenti programmazioni finanziarie, il valore del Fondo per il Finanziamento Ordinario quantificato per ciascun anno del triennio 2025-2027 ammonta ad euro 66.520.734,00. In particolare, sono stati sommati i conferimenti ricevuti per la quota base, quella premiale, per l'attuazione sia dell'intervento perequativo sia dei piani straordinari relativi ai professori ordinari e associati, escludendo eventuali rettifiche ed integrazioni per recuperi o distribuzione di risorse nazionali residue. È necessario precisare che il decremento rilevato di 5,9 milioni di euro è da imputare quasi completamente alla variazione intervenuta nella quota base, la cui assegnazione passa da euro 45.055.531,00 per l'anno 2023 a euro 40.599.763 nel 2024. Inoltre, nell'ambito della stessa si evidenzia una incisiva diminuzione del conferimento riconosciuto in proporzione al peso percentuale dell'Ateneo sul sistema universitario (c. d. "quota storica", riferita alle sole voci inerenti la quota base dell'anno precedente, l'intervento perequativo e gli interventi consolidabili), in considerazione sia della contrazione dello stanziamento nazionale sia della diminuzione del peso percentuale che la somma consolidabile rappresenta nel sistema generale (riduzione pari a circa 5 milioni di euro).

#### Composizione della "Quota base" del Fondo per il Finanziamento Ordinario (biennio 2023/2024)

	2023	2024
<b>Quota storica</b>		
peso % su sistema universitario	1,1096%	1,0549%
risorse nazionali	1.998.005.820	1.619.312.410
<b>assegnazione UniSalento</b>	<b>22.169.196</b>	<b>17.082.740</b>
<b>Costo standard</b>		
peso % su sistema universitario	1,0403%	1,0690%
risorse nazionali	2.200.000.000	2.200.000.000
<b>assegnazione UniSalento</b>	<b>22.169.196</b>	<b>17.082.740</b>
<b>TOTALE QUOTA BASE</b>	<b>45.055.531</b>	<b>40.599.763</b>

Per ciò che concerne l'assegnazione conferita in proporzione al peso di ciascuna università con riferimento al criterio del "costo standard di formazione per studente", dalla Tabella 2 si rileva – stante l'invarianza dello stanziamento nazionale - un lieve incremento (quantificato in circa 630mila euro). A riguardo occorre dare evidenza di alcuni fattori esogeni ed esogeni:

1. il Decreto Ministeriale 7 agosto 2024 n. 1166 (disciplinante il modello di calcolo per il triennio 2024/2026) ha introdotto talune novità, prevedendo - in prima applicazione e nelle more di una completa e puntuale definizione del costo standard dei corsi di dottorato - il numero dei dottorandi con borsa;
2. la percentuale relativa alla quota non vincolata nella destinazione da ripartire secondo il modello del costo standard e in sostituzione del trasferimento storico è stata stabilita nella misura del 32 per il 2023 e del 34 nel 2024. Ciò che si rileva è l'invarianza del valore nominale delle risorse nazionali, pari a 2,2 miliardi di euro per ciascun anno del biennio;
3. per ciò che rileva l'Ateneo, si evidenzia una crescita degli studenti in corso nelle aree disciplinari e degli indici di costo che determinano lo standard finanziario caratteristico; tali elementi conducono a migliorare la rappresentazione percentuale del costo complessivo, garantendo un'assegnazione in crescita.

#### Costo standard 2023/2024 (elementi di determinazione per UniSalento)

	2023	2024
<b>Studenti</b>	a.a. 2021/2022	a.a. 2022/2023
in corso area medico sanitaria	57	212
in corso area scientifico tecnologica	3.047	3.175
in corso area umanistico sociale	<b>8.972</b>	<b>9.053</b>
studenti dottorato		342
entro 1 anno fuori corso	1.866	1.794
<b>totale A</b>	<b>13.942</b>	<b>14.576</b>
<b>costo standard (B)</b>	<b>6.487</b>	<b>6.966</b>
<b>Costo Standard Totale (CST) = A x B</b>	90.441.754	101.536.416
<b>peso del CST sul sistema universitario</b>	<b>1,04%</b>	<b>1,07%</b>
risorse nazionali	2.200.000.000	2.200.000.000
<b>assegnazione UniSalento</b>	<b>22.886.335</b>	<b>23.517.023</b>

Tra le componenti previsionali del Fondo per il Finanziamento Ordinario risulta compresa la quota premiale assegnata sulla base della qualità della ricerca scientifica, della valutazione delle politiche di reclutamento e sulla base della qualità del sistema universitario con riferimento ai due indicatori ritenuti prioritari per ciascuno degli obiettivi strategici indicati per il sistema universitario. Da annotare alcune importanti novità introdotte dal Decreto Ministeriale 10 giugno 2024 (recante le linee generali d'indirizzo della programmazione delle università per il triennio 2024/2026):

1. della percentuale della quota premiale destinata alla qualità delle politiche di reclutamento, una quota pari al massimo a ¼ prende in considerazione le assunzioni di professori non già appartenenti ai ruoli dell'Ateneo;
2. al fine di tenere conto dell'efficienza dell'utilizzo delle risorse destinate dal Ministero alle Università in attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), l'indicatore complessivo del risultato inerente la "qualità del sistema universitario" è ponderato con un fattore correttivo che tiene conto in misura crescente - in ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026 - del grado di utilizzo delle risorse assegnate.

L'assegnazione a favore dell'Ateneo risulta essere complessivamente pari a circa 2,3 milioni di euro e la riduzione rilevata interessa tutte le componenti. In lieve contrazione le risorse nazionali destinate a tale intervento.

#### Quota premiale 2023/2024 (Sistema universitario e UniSalento)

	2023			2024		
	Ateneo	Sistema nazionale statale	Peso UniSalento	Ateneo	Sistema nazionale statale	Peso UniSalento
VQR 2015-2019	15.518.213	1.473.600.000	1,05%	14.876.254	1.412.640.000	1,05%
Politiche di reclutamento	3.817.881	491.200.000	0,78%	3.540.235	470.880.000	0,75%
Qualità del sistema universitario e riduzione dei divari	5.158.270	491.200.000	1,05%	4.411.502	470.880.000	0,94%
<b>assegnazione UniSalento</b>	<b>24.494.364</b>	<b>2.456.000.000</b>	<b>0,98%</b>	<b>22.827.991</b>	<b>2.354.400.000</b>	<b>0,95%</b>

Per ciò che concerne l'intervento perequativo, si evidenzia un andamento oscillante in seguito alla variabilità dell'intervallo percentuale di salvaguardia e alla nuova determinazione del valore di riferimento del fondo per l'applicazione della clausola



Piano Straordinario 2022/2026 reclutamento personale universitario								
Piano Straordinario reclutamento personale universitario 2022/2026 Decreto MIUR 6 maggio 2022, n. 445 (Piano "A")			734.602	2.938.406	2.938.406	2.938.406	2.938.406	2.938.406
Piano Straordinario reclutamento personale universitario 2024 Decreto MIUR 26 giugno 2023, n. 795 (Piano "B")					3.257.690	3.257.690	3.257.690	3.257.690
<b>Piano assunzionale da disposizioni legislative in vigore</b>	<b>2.093.927</b>	<b>5.516.470</b>	<b>6.930.407</b>	<b>9.134.211</b>	<b>12.391.901</b>	<b>12.391.901</b>	<b>12.391.901</b>	<b>12.391.901</b>

Al fine di sostenere l'accesso dei giovani alla ricerca, l'autonomia responsabile delle università e la competitività del sistema universitario e della ricerca a livello internazionale, la legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di Bilancio 2018) aveva inizialmente definito un incremento del FFO di 12 milioni di euro per l'anno 2018 e di 76,5 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2019, per l'assunzione di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, e per il conseguente eventuale consolidamento nella posizione di professore di seconda fascia. In applicazione della disposizione, il decreto ministeriale 28 febbraio 2018 n. 168 ha disciplinato le modalità di attribuzione delle risorse e il loro utilizzo, consentendo all'Ateneo di beneficiare del finanziamento di n. 15 posti, pari ad euro 137.931,00 nell'anno 2018 e di euro 879.310,00 a partire dall'anno successivo. Nel tempo il legislatore ha perseguito tale obiettivo e la legge di stabilità per il 2019 ha stanziato 20 milioni di euro per l'anno 2019 e 58,63 milioni di euro a decorrere dall'anno 2020. Il successivo decreto ministeriale 8 marzo 2019, n. 204 ha definito i criteri per l'utilizzo delle risorse, attribuendo all'Università del Salento n. 18 posti ed assegnando una somma pari ad euro 357.379 nell'anno 2019 ed euro 1.055.817 a decorrere dall'anno 2020.

Per ciò che concerne il piano straordinario per la progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di abilitazione scientifica nazionale, la Legge di Bilancio 2019 (art. 1, comma 401, lettera b) della Legge 30 dicembre 2018, n. 145) ha autorizzato - in deroga alle vigenti facoltà assunzionali - la progressione di carriera dei ricercatori universitari a tempo indeterminato in possesso di abilitazione scientifica nazionale, stanziando apposite risorse. Il Decreto Ministeriale 14 maggio 2020 n. 84 ha definito il riparto tra le Università dell'importo di 15 milioni di euro previsto dalla Legge 28 febbraio 2020, n. 8. Nel prosieguo, la Legge di Bilancio 2021 (art. 1, comma 524) ha elevato il limite di spesa a 30 milioni annui dal 2022 e il Decreto Ministeriale 28 aprile 2021 n. 561 ha definito i criteri per l'assegnazione e l'utilizzo delle ulteriori risorse.

La Legge 28 febbraio 2020, n. 8 (art. 6, commi 5-sexies e 5-septies) e la Legge 17 luglio 2020, n. 77 (art. 238, comma 1) hanno previsto l'assunzione, nel 2021, di ricercatori a tempo determinato di tipo B nelle università, in deroga alle vigenti facoltà assunzionali, prevedendo un limite di spesa pari - rispettivamente - a 96,5 milioni di euro e 200 milioni di euro annui dal 2021. Le risorse previste:

- dalla Legge 8/2020 sono state ripartite tra le università con Decreto Ministeriale 14 maggio 2020, n. 83. L'Ateneo ha ricevuto il finanziamento di n. 19 posti per il reclutamento di ricercatori di tipo b) con la presa di servizio dal 1 gennaio 2021 ed entro il 30 novembre 2021 o, comunque, in presenza di motivati impedimenti oggettivi, non oltre il 30 aprile 2022;
- dalla Legge 77/2020 sono state distribuite con Decreto Ministeriale 16 novembre 2020, n. 856.

L'assegnazione è stata finalizzata al finanziamento di n. 38 posti per il reclutamento di ricercatori di tipo b).

La legge 30 dicembre 2021, n. 234 ("Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024") e, in particolare, l'art. 1, comma 297, lett. a) ha previsto l'incremento del Fondo per il finanziamento ordinario di 75 milioni di euro per l'anno 2022, 300 milioni di euro per l'anno 2023, 640 milioni di euro per l'anno 2024, 690 milioni di euro per l'anno 2025 e 740 milioni di euro a decorrere dall'anno 2026 al fine di sostenere l'assunzione di professori universitari, di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, e di personale tecnico-amministrativo delle università, in deroga alle vigenti facoltà assunzionali, al fine di favorire il graduale raggiungimento degli standard europei in ordine al rapporto tra il numero dei docenti e del personale tecnico-amministrativo delle università e quello degli studenti. Il Decreto Ministeriale 6 maggio 2022 n. 445 ha effettuato la ripartizione delle somme destinate al c.d. "Piano A" (75 milioni di euro per il 2022 e 300 milioni di euro per il successivo anno); l'assegnazione del contingente assunzionale a favore dell'UniSalento espresso in termini di punti organico risulta essere di n. 16, mentre le risorse assegnate risultano pari ad euro 734.602,00 per l'anno 2021 e di euro 2.938.406,00 a decorrere dall'anno 2022. Il successivo Decreto Ministeriale 26 giugno 2023 n. 795 ha dato attuazione al "Piano B", ripartendo tra le istituzioni universitarie 340 milioni di euro; all'Ateneo risultano attribuiti 28,5 punti organico per un importo attribuibile a decorrere dall'anno 2024 pari ad euro 3.257.690,00.

Risultano, inoltre, inserite tra le fonti previsionali le assegnazioni ricevute nel 2023 e relative:

- al sostegno del passaggio al regime di scatti biennali da parte della docenza universitaria (euro 1.718.032,00),
- alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo delle università statali e al raggiungimento, da parte delle università, di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione (euro 504.666,00).

Le entrate corrisposte dagli studenti iscritti risultano pari ad euro 10.918.366,97 e rappresentano gli incassi annotati alla data del 20 settembre 2024 e la maggiore somma stabilita dagli Organi di Governo in sede di revisione del sistema contributivo

(delibera del Consiglio di Amministrazione n. 111 del 7 giugno 2023 e parere reso dal Senato Accademico con deliberazione n. 80 del medesimo giorno).

E ancora, vengono iscritte le assegnazioni ministeriali ricevute nell'anno 2023:

- per far fronte al minor gettito derivante dal nuovo sistema di esonero dal pagamento dei contributi universitari, c.d. no tax area: euro 1.963.013,00;
- in seguito all'estensione degli esoneri totali e parziali della no tax area (ex Decreto Ministeriale 3 agosto 2021, n. 1014) relativamente all'a.a. 2023/2024: euro 2.545.127,00.

L'entrata riveniente dai rimborsi da parte degli Enti che occupano spazi universitari e utilizzano fonti energetiche e servizi universitari (Consiglio Nazionale delle Ricerche, Centro Euro Mediterraneo per i Cambiamenti Climatici, Agenzia regionale per il diritto allo studio universitario A.Di.S.U., Distretto Tecnologico High Tech DHITECH S.c.a.r.l.) riassumono le previsioni di spesa elaborate nel mese di settembre, in base agli attuali consumi, contratti e prezzi futures (rilevati alla data del 4 settembre 2024) e risultano pari ad euro 845.196,97 per l'anno 2025 e pari ad euro 765mila in ciascun anno del biennio successivo.

Risultano iscritte le assegnazioni ministeriali previsionali relative al sostegno dell'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone diversamente abili per l'importo pari all'assegnazione di competenza dell'anno 2023, in applicazione dell'art. 9, lett. c) Decreto Ministeriale 7 luglio 2023, n. 809, pari ad euro 174.150,00. Il finanziamento della formazione post laurea risulta previsto per euro 2.012.102,00 e riproduce l'assegnazione riscossa nell'anno 2023.

Le entrate da esterni per il finanziamento del personale a tempo indeterminato sono state iscritte - nel biennio 2025/2026 - per un importo annuale pari ad euro 196.900,00; riepilogano «la spesa massima ammissibile dal 1° gennaio 2017 fino alla scadenza» prevista dal Piano finanziario dell'Atto integrativo alla Convenzione "Risorse umane e strumentali – servizi agli studenti – Polo Brindisi" modificato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 211 del 1 agosto 2017. È stata prevista l'entrata proveniente dalla Società ESE Salento Srl relativa alle royalties annuali per i diritti di superficie e di uso (di durata ventennale a decorrere dalla data 31 dicembre 2011) sull'area parcheggi del Polo Extraurbano dell'Università del Salento per la progettazione, la realizzazione e la gestione di una rete di impianti fotovoltaici. L'entrata annuale prevista ammonta ad euro 87.929,00, di cui euro 52.757,42 quale corrispettivo del diritto di superficie.

In considerazione della situazione finanziaria, si è ritenuto di non destinare una quota di utile realizzato negli esercizi precedenti.

Le previsioni di spesa ammontano, nell'anno 2025, complessivamente ad euro 101.881.713,50 e risultano comprensive della previsione concernente il Fondo di Riserva il cui importo è di 1 milione di euro. Le previsioni di spesa tengono conto esclusivamente delle spese obbligatorie e consolidate, di quelle sostenute e delle decisioni di spesa adottate dagli Organi di Governo, e delle maggiori spese derivanti dalla congiuntura economica globale. In questo senso, l'impostazione valutativa si pone in continuità con quella della gestione in corso.

### Previsione degli impieghi (2024/2027)

Categoria di spesa	2024	2025	2026	2027	Δ 2025/2024
Personale docente e ricercatore	52.555.030,33	49.811.546,42	50.739.597,19	50.324.149,36	-2.743.483,90
Collaboratori ed esperti linguistici a tempo indeterminato	1.504.483,01	1.614.567,58	1.505.345,44	1.394.406,49	110.084,57
Personale tecnico-amministrativo	22.139.718,28	22.017.161,90	22.081.372,49	22.219.291,35	-122.556,38
Programmazione del personale	3.171.687,40	4.224.525,77	5.983.702,31	6.273.448,28	1.052.838,37
<b>Personale</b>	<b>79.370.919,02</b>	<b>77.667.801,68</b>	<b>80.310.017,43</b>	<b>80.211.295,47</b>	<b>-1.703.117,34</b>
Fondo Unico per la Ricerca	3.759.326,40	3.944.819,40	3.944.819,40	3.944.819,40	185.493,00
Trasferimenti ai Dipartimenti	548.650,00	523.650,00	523.650,00	523.650,00	- 25.000,00
<b>Ricerca e Dipartimenti</b>	<b>4.307.976,40</b>	<b>4.468.469,40</b>	<b>4.468.469,40</b>	<b>4.468.469,40</b>	<b>160.493,00</b>
<b>Centri di Gestione Amministrativa e Tecnica</b>	<b>18.350.611,91</b>	<b>17.989.082,04</b>	<b>15.383.866,02</b>	<b>15.339.315,17</b>	<b>-361.529,87</b>
<b>Ammortamenti</b>	<b>729.638,16</b>	<b>506.668,79</b>	<b>448.474,56</b>	<b>394.986,61</b>	<b>-222.969,37</b>
<b>Fondo Rischi</b>	<b>268.727,15</b>	<b>249.691,59</b>	<b>249.691,59</b>	<b>249.691,59</b>	<b>-19.035,56</b>
<b>Fondo di Riserva</b>	<b>2.617.523,00</b>	<b>1.058.312,50</b>	<b>1.000.000,00</b>	<b>1.000.000,00</b>	<b>-1.559.210,50</b>
<b>Totale Spese</b>	<b>105.645.395,65</b>	<b>101.940.026,00</b>	<b>101.860.519,00</b>	<b>101.663.758,24</b>	<b>-3.705.369,65</b>

La spesa per retribuzioni da corrispondere al personale di ruolo (personale docente, ricercatore, collaboratori ed esperti linguistici e personale tecnico amministrativo) è quella aggiornata al mese di settembre 2024 in base agli emolumenti calcolati dalla procedura informatica "Carriere e Stipendi di Ateneo" (CSA) e rettificati in base alle cessazioni già comunicate alla data. Essa ammonta - per l'esercizio finanziario 2025 - ad euro 77.667.801,68, comprensiva della spesa per la realizzazione delle deliberazioni degli organi in materia di programmazione del personale rilevando un decremento rispetto al precedente anno di circa 1,7 milioni di euro.

La spesa del personale docente è prevista, per l'anno 2025, per un importo complessivo di euro 49.811.546,42 ed annota una contrazione di 2,7 milioni di euro rispetto a quanto esposto nel precedente bilancio.

### Spesa previsionale relativa al personale docente (2024/2027)

	2024	2025	2026	2027	Δ 2025/2024
Retribuzioni	41.382.491,55	44.134.373,78	3.203.233,404	41.948.260,06	2.751.882,23
Adeguamento retribuzioni per classi e scatti	2.879.773,50	733.942,09	1.556.072,32	1.556.072,32	-2.145.831,41
Arretrati su classi e scatti	224.643,99				-224.643,99
Adeguamenti retributivi	2.039.331,83	938.293,21	1.975.354,13	2.814.879,64	-1.101.038,61
Supplenze e contratti	185.000,00	185.000,00	185.000,00	185.000,00	-
Retribuzione aggiuntiva ricercatori (art. 6, c. 4 L.240/2010)	200.000,00	200.000,00	200.000,00	200.000,00	-
Ricercatori - Finanziamento DM 204/2019	61.301,46	54.607,11	54.607,11	54.607,11	-6.694,35
Passaggio ruolo RTDb (con scadenza a fine 2022 e inizio 2023) DM 204/2010		17.059,20	17.059,20	17.059,20	17.059,20
Piano straordinario ricercatori tipo b) (DM14 maggio 2020, n. 83)	1.140.946,00	1.140.946,00	1.140.946,00	1.140.946,00	0,00
Piano straordinario ricercatori tipo b) (DM 16 novembre 2020, n. 856)	2.281.597,00	2.281.597,00	2.281.597,00	2.281.597,00	0,00
Passaggio ruolo RTDb ( ex DM 83/2010 e ex DM 856/2010 con scadenza a fine 2024)		22.859,64	22.859,64	22.859,64	22.859,64
Programmazione del personale docente 2023 (procedure selettive e valutative Bandite) Piano Straordinario reclutamento personale universitario 2022/2026 Decreto MIUR 6 maggio 2022, n. 445 (Piano "A") Quota Docenti	531.100,00	102.868,39	102.868,39	102.868,39	-428.231,61
Programmazione del personale docente 2023 (procedure selettive e valutative Bandite) Piano Straordinario reclutamento personale universitario 2022/2026 Decreto MIUR 26 giugno 2023, n. 795 (Piano "B") Quota Docenti	1.628.845,00	-	-		-1.628.845,00
<b>Totale docente e ricercatore</b>	<b>52.555.030,33</b>	<b>49.811.546,42</b>	<b>50.739.597,19</b>	<b>50.324.149,36</b>	<b>-2.743.483,90</b>

In base alle vigenti disposizioni normative e regolamentari, risulta calcolata e prevista la spesa relativa alla progressione economica per classi e scatti di stipendio. In particolare, si è provveduto ad analizzare l'anzianità di servizio di ciascun soggetto e la data di valutazione dell'impegno didattico, di ricerca e gestionale - relativamente all'anno 2025 - imputando il differenziale della classe. L'esborso esposto per il primo anno di programmazione rappresenta il rateo temporale di competenza dell'esercizio ed è pari ad euro 733.942,09; il biennio successivo vede realizzarsi una spesa annuale di euro 1.556.072,32 rappresentativa dell'onere complessivo che si prevede di sostenere per le progressioni che si realizzeranno nel 2025.

### Spesa per classi/scatti 2025/2027

	2025	2026	2027
Professori Associati	466.400,90	899.990,58	899.990,58
Professori Ordinari	164.547,19	457.914,66	457.914,66
Ricercatori Universitari	102.994,01	198.167,08	198.167,08
<b>Totale</b>	<b>733.942,09</b>	<b>1.556.072,32</b>	<b>1.556.072,32</b>

Si precisa che non viene valutato l'onere del biennio 2026/2027 in considerazione della parziale compensazione del blocco degli scatti stipendiali (in seguito alla revisione del meccanismo degli scatti previsto dalla Legge 27 dicembre 2017, n. 205) garantita dal Ministero dell'Università con assegnazione annuale e, conseguentemente, al momento sconosciuta.

Per ciò che concerne la quantificazione dell'adeguamento retributivo, in assenza di indicazioni da parte della Ragioneria dello Stato, si è proceduto ad applicare al monte salari dell'anno 2023 le variazioni percentuali del costo del lavoro esposte nell'ultimo Documento di Economia e Finanza (Tavola II.3.C.Mercato del Lavoro). La spesa previsionale, a partire dall'anno 2025, è sommata a quella dell'anno precedente.



**Definizione previsionale dell'adeguamento retributivo del personale docente (2025/2027)**

	2025	2026	2027
Monte salari 2023	35.687.132,00	35.687.132,00	35.687.132,00
Adeguamento retributivo %	1,9%	2,1%	1,7%
Adeguamento retributivo importo	678.055,51	749.429,77	606.681,24
Oneri riflessi	260.237,70	287.631,15	232.844,26
Spesa previsionale annuale	938.293,21	1.037.060,92	839.525,51
<b>Spesa cumulata</b>	<b>938.293,21</b>	<b>1.975.354,13</b>	<b>2.814.879,64</b>

Ai fini della determinazione della base di calcolo, il "monte salari" è costituito dalle somme corrisposte per retribuzioni fisse ed accessorie erogate al personale in servizio in un definito anno, come risultanti dai dati inviati al Ministero dell'Economia e delle Finanze in sede di rilevazione del conto annuale. In base a quanto riportato nella dichiarazione congiunta n. 1 del CCNL per il personale non dirigente del comparto università per il biennio economico 2008/2009, i compensi considerati sono stati: stipendio, tredicesima mensilità e retribuzione individuale di anzianità (tabella T12), indennità di rischio e radiazioni, retribuzione di posizione e di risultato, indennità Ateneo, indennità di vacanza contrattuale, indennità accessoria mensile, assegno ad personam, compensi oneri rischi e disagi, compensi produttività, incentivi per funzioni tecniche, straordinario (tabella T13).

Al fine di fronteggiare possibili limitatezze di personale, è stata prevista la spesa per supplenze e contratti da finanziare a partire dall'a.a. 2024/2025, iscrivendo la spesa massima sostenibile di euro 185.000,00.

Risulta, inoltre, iscritta la spesa relativa alla retribuzione aggiuntiva dei ricercatori di ruolo per affidamento di moduli o corsi curriculari di insegnamento ex art. 6, comma 4 Legge 30 dicembre 2010, n. 240 stimata sulla base dei costi deliberati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31 marzo 2015 (deliberazione n. 52), per euro 200.000,00.

È stata programmata la spesa connessa al completamento del piano straordinario per il reclutamento dei ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera b) della Legge 240/2010 di competenza:

- dell'anno 2019, ex Decreto Ministeriale 8 marzo 2019, n. 204, esponendo separatamente la spesa per un passaggio di ruolo (tale spesa risulta pari ad euro 17.059,20);
- dell'anno 2020, relativamente sia al primo piano ex Decreto Ministeriale 14 maggio 2020, n. 83 sia al secondo piano al secondo piano ex Decreto Ministeriale 16 novembre 2020, n. 856, precisando che i procedimenti non risultano ancora conclusi. Anche in questo caso è stata esposta separatamente la spesa per un passaggio di ruolo (euro 22.859,64).

Dal 2025, risulta contemplata esclusivamente la spesa residua per il completamento del c.d. Piano "A" ex Decreto Ministeriale 6 maggio 2022, n. 445, in quanto le azioni del c.d. Piano "B" (ex Decreto Ministeriale 26 giugno 2023, n. 795) sono state completamente realizzate.

La previsione di spesa per **Collaboratori ed Esperti Linguistici** per il prossimo esercizio finanziario risulta pari ad euro 1.614.567,58, comprensiva dell'accantonamento per il trattamento di fine rapporto (euro 189.723,39) e degli esborsi che deriveranno dal rinnovo contrattuale (euro 19.485,78). Si precisa che, analogamente a quanto operato per il personale docente, la spesa connessa al rinnovo del CCNL risulta pari al prodotto tra il monte salari 2023 e la variazione percentuale del costo del lavoro come esposta - per ciascuno degli anni del triennio 2025/2027 - nel Documento di Economia e Finanza 2024 (Tavola II.3.C.Mercato del lavoro); anche in questo caso, la previsione di spesa dell'anno 2026 e dell'anno 2027 si somma a quella dell'anno precedente.

La previsione di spesa per il personale tecnico-amministrativo, nell'esercizio 2025, ammonta ad euro 22.017.161,90 rilevando rispetto al precedente esercizio un decremento di circa 122mila euro.

**Spesa previsionale relativa al personale tecnico amministrativo (2024/2027)**

	2024	2025	2026	2027	Δ 2025/2024
Retribuzioni					
a tempo indeterminato	18.576.260,43	19.044.525,46	18.705.771,13	18.517.480,29	468.265,03
dirigenti a tempo determinato	205.598,66	228.414,29	228.414,29	228.414,29	22.815,63
Procedure concorsuali 2021	73.923,20	-	-	-	-73.923,20
Programmazione 2022	380.988,80	165.732,40	165.732,40	165.732,40	-215.256,40
Programmazione 2023	341.184,00	251.456,06	251.456,06	251.456,06	-89.727,94
Rinnovo contratto pubblico impiego	841.070,63	364.587,31	767.552,24	1.093.761,94	-476.483,32
Fondo unico per il trattamento accessorio	1.720.692,55	1.710.113,37	1.710.113,37	1.710.113,37	-10.579,18
Valorizzazione personale tecnico amministrativo	-	252.333,00	252.333,00	252.333,00	252.333,00
<b>Totale personale tecnico-amministrativo</b>	<b>22.139.718,28</b>	<b>22.017.161,90</b>	<b>22.081.372,49</b>	<b>22.219.291,35</b>	<b>-122.556,38</b>

Le retribuzioni da corrispondere tengono conto della spesa del personale che si prevede sarà in servizio nel 2025, considerato il livello retributivo raggiunto nel nell'anno in corso; della retribuzione spettante al personale che cesserà per collocamento a riposo rapportata al numero di mesi lavorati; delle retribuzioni e delle indennità di risultato (minima attribuibile) di competenza dei dirigenti a tempo indeterminato; nonché degli emolumenti da corrispondere al Direttore Generale (comprensivi della spesa per la retribuzione di risultato).

Per quanto concerne la spesa prevista per procedure concorsuali, si precisa che:

- la procedura concorsuale per la copertura a tempo indeterminato di n. 1 posto di Dirigente di II fascia (previsto con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 22 del 28 gennaio 2021 e bandito con Decreto Direttoriale n. 504 del 3 agosto 2022) si è conclusa positivamente;
- relativamente alla programmazione 2022, di cui alla delibera del Consiglio di Amministrazione n. 153 del 26 luglio 2022, la somma iscritta riepiloga 1,45 punti organico per concorsi banditi e per la realizzazione di progressioni verticali per l'Area delle Elevate Professionalità e per la progressione verticale dalla categoria C alla categoria D;
- per ciò che rileva la programmazione 2023, di cui alla delibera del Consiglio di Amministrazione n. 146 del 27 giugno 2023, risultano ancora in corso di svolgimento talune procedure concorsuali – comprese le progressioni verticali di categoria - la cui valorizzazione è pari a 2,20 punti organico.

Per ciò che concerna la previsione di spesa per il rinnovo del contratto del pubblico impiego, al momento non risultano pubblicate le indicazioni di calcolo per l'anno 2025 e si è ritenuto prudentiale adottare la medesima tecnica contabile utilizzata sia per il personale docente sia per i collaboratori ed esperti linguistici. Quindi, utilizzando come base di calcolo il monte salari dell'anno 2023, risultano applicate le percentuali definite dal Ministero dell'Economia e Finanza e pubblicate nel Documento di Economia e Finanze relativamente al costo del lavoro (Tavola II.3.C.Mercato del lavoro). La spesa è stata quindi quantificata, per l'anno 2025, in euro 364.587,31, mentre per il biennio 2026/2027 la spesa annuale è stata sommata a quella dell'anno precedente.

#### Spesa previsionale per rinnovo contrattuale (2025/2027)

	2025	2026	2027
Monte salari 2023	13.866.748,00	13.866.748,00	13.866.748,00
Adeguamento retributivo %	1,90%	2,10%	1,70%
Adeguamento retributivo importo	263.468,21	291.201,71	235.734,72
Oneri riflessi	101.119,10	111.763,22	90.474,98
Spesa previsionale annuale	364.587,31	402.964,92	326.209,70
Spesa cumulata	364.587,31	767.552,24	1.093.761,94

La quantificazione previsionale del Fondo Unico per il trattamento accessorio del personale, comprensivo del versamento da effettuare a favore del Bilancio dello Stato ai sensi dell'art. 67, comma 6 della Legge 6 agosto 2008, n. 133 (riveniente dal calcolo della riduzione del 10% dell'ammontare del "Fondo per il lavoro straordinario" dell'anno 2004), conduce ad un'iscrizione di spesa pari ad euro 1.710.113,37.

La spesa previsionale esposta quale **Programmazione del Personale** riepiloga:

#### per il personale docente

→ Le risorse necessarie per garantire il passaggio di ruolo dei ricercatori di tipo b), finanziati a valere sui piani straordinari, garantendo la copertura finanziaria del differenziale tra le categorie per n. 56 ricercatori, per un esborso pari a euro 521.961,82 per l'anno 2025 (valorizzando il rateo di competenza) e pari a euro 1.280.139,95 per ciascuno degli anni del biennio successivo.

→ La spesa relativa ai piani straordinari di reclutamento del personale universitario di cui al Decreto MUR 445/2022 (Piano A) e di cui al Decreto MUR 795/2023 (Piano B), non risulta valorizzata in quanto le procedure selettive risultano istituite con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 189 del 28 settembre 2023.

→ Il piano straordinario di reclutamento 2024 di cui al Decreto Ministeriale 26 giugno 2023 n.795 e per come approvato dal Consiglio di Amministrazione n. 25 dell'8 febbraio 2024. L'onere stimato per il 2025 è rappresentato dalla quota temporale (presumendo che la spesa si concretizzi nel primo bimestre dell'anno) pari ad euro 1.357.370,83; per il biennio successivo la spesa risulta programmata per euro 1.628.845,00 (punti organico disponibili pari a 14,25 moltiplicati per il valore del punto organico pari ad euro 114.298,21).

→ È stata, infine, prevista la spesa relativa al finanziamento dei punti organico derivanti da cessazioni (c.d. piano ordinario di reclutamento), come individuate dal Consiglio di Amministrazione con la delibera succitata. Con il medesimo procedimento di valorizzazione, i 2,1 punti organico sono stati imputati per 10/12 all'anno 2025 (euro 200.021,87), mentre l'esborso complessivo è stato previsto per il biennio successivo (la spesa annuale risulta essere di euro 240.026,24).

#### per il personale tecnico-amministrativo

→ La programmazione 2022 non realizzata, ovvero 0,25 punti organico, imputando nel 2025 l'onere corrispondente a dieci mesi (euro 23.812,13) e per ciascun anno del biennio successivo la spesa annuale pari a euro 28.574,55.

→ La programmazione 2023 non realizzata, ovvero 0,60 punti organico finalizzati al reclutamento di personale tecnico amministrativo di categoria D (delibera del Consiglio di Amministrazione n. 146 del 27 giugno 2023), la cui spesa risulta essere per il 2025 di euro 57.149,11 e per ciascun anno del biennio successivo di euro 68.578,93.

→ La programmazione 2023 non realizzata di cui al decreto MUR 795/2023 (delibera del Senato Accademico n. 187 del 28 settembre 2023), la cui disponibilità in termini di punti organico (n. 14,25) è confluita nella programmazione 2024 come risultante dalla deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 117 del 12 giugno 2024. In considerazione dei tempi amministrativi di realizzazione - similmente al procedimento di quantificazione sinora esposto - la spesa prevista per il 2025 è pari ad euro 1.357.370,83, ovvero alla frazione di 10/12 dell'onere complessivo di euro 1.628.845,00 (esposto sia per il 2026 sia per il 2027).

→ La programmazione 2023 ancora da attuare, pari a 1,80 punti organico da programmare (delibera del Consiglio di Amministrazione n. 146 del 27 giugno 2023), anch'essa confluita nella programmazione 2024 al fine di sostenere il processo di riorganizzazione dell'amministrazione universitaria: euro 171.447,31 il rateo temporale esposto nel 2025 ed euro 205.736,78 l'importo esposto nel 2026 e nel 2027.

→ La programmazione 2024 per la parte relativa alle cessazioni, pari a 0,815 punti organico, come definito dal Consiglio di Amministrazione nella seduta dell'8 febbraio 2024 con deliberazione n. 25: euro 77.627,53 la quota di competenza dell'anno 2025 ed euro 93.153,04 l'esborso sia del 2026 sia del 2027.

È stata inoltre prevista la spesa relativa al finanziamento dei PO relativi alle cessazioni, come stabilito dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 215 del 20 dicembre 2022. Relativamente all'anno 2025, si è provveduto a integrare il numero di punti organico in seguito all'aggiornamento delle cessazioni di personale non contabilizzate in sede di approvazione del bilancio di previsione 2024 e rettificare la disponibilità per utilizzi intervenuti successivamente (delibera CdA n. 70/2024 art. 3 per n. 2 chiamate dirette) e per la completa realizzazione del piano straordinario 2024 con riferimento alle procedure selettive dei Ricercatori a tempo determinato (relativamente al differenziale di 0,20 PO per 14 RTT).

#### Spesa previsionale per rinnovo contrattuale (2025/2027)

		Tecnico Amministrativo	Docenti
<b>2025</b>	Punti Organico	1,09	5
	+/- PO non contabilizzati o utilizzati	1,12	-3,2
	<b>Totale</b>	<b>2,21</b>	<b>1,80</b>
	<b>Spesa prevista</b>	<b>252.027,55</b>	<b>205.736,78</b>
<b>2026</b>	Punti Organico	1,09	6
	<b>Spesa prevista</b>	<b>124.013,56</b>	<b>685.789,26</b>
<b>2027</b>	Punti Organico	1,82	5
	<b>Spesa prevista</b>	<b>208.022,74</b>	<b>571.491,05</b>

Relativamente al **Finanziamento dell'Attività di Ricerca**, riassunto nel Fondo Unico per la Ricerca e nelle assegnazioni finalizzate conferite ai Dipartimenti (dotazione ordinaria, dotazione finalizzata, fondo per l'acquisto di attrezzature didattiche e contributi studenteschi), si rileva un incremento di circa 160mila euro imputabile sia all'iscrizione contrapposta all'entrata concernente la ricerca libera e di base (assegnazione previsionale delle risorse di cui all'art. 238, comma 5 del Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34) sia al finanziamento dell'attività correlata all'avviamento della ricerca (comprensiva dell'importo di euro 10.330,00 per la borsa titolata ad "Ennio De Giorgi").

La riduzione annotata dalla dotazione finalizzata risulta rappresentativa del contributo per la redazione del Gender Equality Plan (GEP), la cui somma è stata riportata nella sezione dedicata alla previsione delle spese dei Centri di Gestione Amministrativa e Tecnica e degli interventi specifici.

Resta invariata l'assegnazione per contributi studenti destinata ai Dipartimenti per il miglioramento dei servizi agli studenti e per la didattica e l'assegnazione prevista per Dotazione ordinaria.

#### Finanziamento attività di ricerca 2024/2027

Ricerca e Dipartimenti	2024	2025	2026	2027	Δ 2025/2024
<b>Fondo Unico per la Ricerca</b>					
Ricerca di Base	1.393.568,00	1.534.069,00	1.534.069,00	1.534.069,00	140.501,00
Avviamento alla Ricerca	367.758,40	412.750,40	4.127.504,00	4.127.504,00	44.992,00
Dottorati di Ricerca	1.998.000,00	1.998.000,00	1.998.000,00	1.998.000,00	-
<b>Totale F.U.R.</b>	<b>3.759.326,40</b>	<b>3.944.819,40</b>	<b>3.944.819,40</b>	<b>3.944.819,40</b>	<b>185.493,00</b>

Dipartimenti					
Dotazione Ordinaria	140.000,00	140.000,00	1 40.000,00	1 40.000,00	-
Dotazione Finalizzata	259.650,00	234.650,00	2 34.650,00	2 34.650,00	(25.000,00)
Contributi Studenti	149.000,00	149.000,00	1 49.000,00	1 49.000,00	-
<b>Totale trasferimenti ai Dipartimenti</b>	<b>548.650,00</b>	<b>5 23.650,00</b>	<b>5 23.650,00</b>	<b>5 23.650,00</b>	<b>(25.000,00)</b>
<b>TOTALE RICERCA</b>	<b>4.307.976,40</b>	<b>4.468.469,40</b>	<b>4.468.469,40</b>	<b>4.468.469,40</b>	<b>1 60.493,00</b>

Per quanto riguarda la sezione riepilogativa delle **Assegnazioni Finanziarie ai Centri di Gestione Amministrativa e Tecnica** le previsioni attualmente elaborate risultano complessivamente pari ad euro 17.989.082,04 registrando una variazione in diminuzione di circa 361mila euro rispetto alle previsioni elaborate (per il 2024) lo scorso esercizio.

#### Assegnazioni ai Centri di Gestione Amministrativa e Tecnica (2024/2027)

		2024	2025	2026	2027
Direzione Generale	Gestione ordinaria	427.991,31	815.097,87	815.097,87	815.097,87
<b>Totale</b>			<b>815.097,87</b>	<b>815.097,87</b>	<b>815.097,87</b>
Rettorato	ex Direzione Generale	58.124,60	58.124,60	58.124,60	58.124,60
	Segreteria particolare del Rettore	53.960,71	53.960,71	53.960,71	53.960,71
	Piano di Orientamento e Tutorato	27.000,00	27.000,00	27.000,00	27.000,00
<b>Totale</b>			<b>139.085,31</b>	<b>139.085,31</b>	<b>139.085,31</b>
Ripartizione Legale e Negoziabile	ex Ripartizione Finanziaria e Negoziabile	3.955.686,16	3.722.938,15	3.722.938,15	3.722.938,15
	ex Direzione Generale	123.793,75	123.793,75	123.793,75	123.793,75
	Servizi di portierato, biblioteca di gestione del polo telematico e dei servizi amministrativi	1.726.208,88	1.726.208,88	1.646.208,88	1.646.208,88
	Fondo per le esigenze amministrative delle Strutture	119.250,36	119.250,36	119.250,36	119.250,36
	Assegnazione Studenti internazionali	75.000,00	75.000,00	75.000,00	75.000,00
<b>Totale</b>			<b>5.767.191,14</b>	<b>5.687.191,14</b>	<b>5.687.191,14</b>
Ripartizione Risorse Umane e Finanziarie	ex Ripartizione Finanziaria e Negoziabile	932.204,41	932.204,41	932.204,41	932.204,41
	Ripartizione Risorse Umane	193.949,92	224.054,15	224.054,15	224.054,15
<b>Totale</b>			<b>1.156.258,56</b>	<b>1.156.258,56</b>	<b>1.156.258,56</b>
Ripartizione edilizia, sostenibilità e Innovazione Digitale	Ripartizione Tecnica e Tecnologica	3.010.815,17	3.010.815,17	3.010.815,17	3.010.815,17
	Maggiori spese per energia elettrica	4.282.349,00	3.478.772,12	3.151.526,83	3.152.099,94
	Risparmio spese per energia elettrica per attivazione			-	-
<b>Totale</b>			<b>6.489.587,29</b>	<b>5.162.342,00</b>	<b>5.162.915,11</b>
Ripartizione didattica, ricerca e terza missione	Ripartizione Didattica e Servizi agli Studenti	1.114.965,12	1.114.965,12	1.114.965,12	1.114.965,12
	ex Direzione Generale	102.788,38	102.788,38	102.788,38	102.788,38
	ex Ripartizione Tecnica e Tecnologica	1.259.624,13	1.259.624,13	1.259.624,13	1.259.624,13
	ex Ripartizione Didattica e Servizi agli Studenti - Rimborso tasse	387.000,00	387.000,00	387.000,00	387.000,00
	Assegnazione Studenti internazionali	75.000,00	75.000,00	75.000,00	75.000,00
<b>Totale</b>			<b>2.939.377,63</b>	<b>2.939.377,63</b>	<b>2.939.377,63</b>
Interventi specifici	Piano di Sostenibilità di Ateneo 2023-2025	354.900,00	354.900,00		
	Piano Strategico di Ateneo 2023-2025	45.000,00	45.000,00		
	Piano per la Parità di Genere	25.000,00	25.000,00		
	Taglio della spesa per beni e servizi			-	-1.288.239,22
	Spese per nuovi spazi (Corpo S - Edificio Laboratori)		257.584,24	772.752,72	772.752,72
<b>Totale</b>			<b>682.484,24</b>	<b>-515.486,50</b>	<b>-560.610,46</b>
<b>TOTALE CENTRI E INTERVENTI</b>		<b>18.350.611,91</b>	<b>17.989.082,04</b>	<b>15.383.866,02</b>	<b>15.339.315,17</b>

Occorre precisare che, con Decreto Direttoriale n. 499 del 19 luglio 2024, è stato attuato il progetto di riorganizzazione dell'Ateneo e la nuova articolazione interna dell'Ateneo ha comportato, inevitabilmente una revisione delle previsioni di spesa. La spesa previsionale assegnata alla Direzione Generale ammonta ad euro 815.097,87 e riepiloga le esigenze gestionali del comitato unico di garanzia, dell'ufficio di supporto agli organi collegiali, le risorse connesse al funzionamento delle commissioni di concorso (indennità, gettoni, missioni); risultano, inoltre, previsti i versamenti al bilancio statale in seguito alle vigenti norme di contenimento della spesa pubblica e la maggiore spesa derivante dalla revisione dei compensi degli Organi di amministrazione e controllo (delibera del Senato Accademico n. 119 del 1° ottobre 2024 e delibera del Consiglio di Amministrazione n. 163 del 10 ottobre 2024).

Le spese previste dal Rettorato (precedentemente Segreteria particolare del Rettore), pari ad euro 164.085,31, risultano riferenti agli esborsi connessi al servizio on line di rassegna stampa/video, agli abbonamenti alle principali testate giornalistiche, alle risorse destinate alla comunicazione istituzionale ed alle esigenze dell'Ufficio Fund Raising. Si precisa che la somma di 25mila euro risulta esposta nell'assegnazione finalizzata alla realizzazione del Piano per la Parità di Genere.

La previsione proposta per la Ripartizione Legale e Negoziabile risulta pari ad euro 5.767.191,14 e riepiloga la somma delle assegnazioni inerenti taluni Uffici precedentemente presenti nella Ripartizione Finanziaria e Negoziabile (Ufficio Economato, Ufficio Servizi generali e Patrimonio) e nella Direzione Generale (Area Legale e Ufficio Regolamenti), l'onere inerente sia il servizio di portierato sia il funzionamento delle strutture amministrative e la somma di 75mila euro destinata al funzionamento delle foresterie a beneficio degli studenti internazionali.

L'assegnazione della Ripartizione edilizia, sostenibilità e Innovazione Digitale (che accorpa il funzionamento dell'area tecnica e dell'area informatica) è pari ad euro 6.489.587,29 e rileva complessivamente un decremento di euro 380.477,88 rispetto ai valori previsionali del precedente esercizio, ascrivibile alla minore spesa da sostenere per energia elettrica, attestando la spesa 2025 ad euro 3.478.772,12 sulla base delle simulazioni effettuate dall'energy manager con prezzi futures aggiornati alla data 4 settembre 2024.

L'assegnazione prevista per lo svolgimento della gestione ordinaria della Ripartizione Risorse Umane e Finanziarie riepiloga la somma delle assegnazioni inerenti gli uffici della precedente Ripartizione Risorse Umane oltre a taluni Uffici precedentemente presenti nella Ripartizione Finanziaria e Negoziabile (Ufficio Contabilità in entrata e fiscalità e Ufficio Programmazione e Bilancio) e risulta pari ad euro 1.156.258,56, in incremento rispetto al precedente esercizio per euro 30.104,23 relativi alle previsioni del Comitato Unico di Garanzia gestite dall'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo; l'assegnazione riepiloga pertanto le spese per accertamenti sanitari e per sorveglianza sanitaria, per la formazione del personale, per la corresponsione al personale docente e ricercatore dell'indennità di rischio e di radiazione, le provvidenze a favore del personale, le indennità di missione dei componenti delle commissioni di concorso, oltre alle risorse per pagamento imposte, tasse e altri tributi.

L'assegnazione di spettanza della Ripartizione didattica, ricerca e terza missione per lo svolgimento della gestione ordinaria risulta pari ad euro 2.939.377,63. In particolare risultano esposte le somme destinate al Consiglio degli Studenti, al sostegno per il diritto allo studio (ovvero dei contratti di collaborazione con gli studenti, delle borse per l'incentivazione alla frequenza, dei premi di studio per laureandi e delle borse di studio alla frequenza), altri interventi a favore degli studenti e l'importo previsto per il Cofinanziamento Erasmus (euro 69.355,98), oltre alle somme necessarie all'acquisto di semilavorati diplomi di laurea (pergamene). L'esborso per rimborso tasse è stato stimato in 387mila euro, comprensivi della somma di euro 112.000,00 riservati a rimborsi tasse destinati a studenti in situazioni di bisogno. Sono state, inoltre, previste le somme necessarie per il funzionamento della Scuola di Dottorato, pari a euro 10.000,00.

Invariata l'assegnazione per le azioni nell'ambito del Piano di Orientamento e Tutorato. Sono inoltre previste le risorse per la valorizzazione delle risorse bibliotecarie, precedentemente allocate nel budget della Ripartizione Tecnica e Tecnologica e le risorse (pari a 75mila euro) e la somma di 75mila euro destinate all'erogazione di borse di studio a beneficio degli studenti internazionali.

Infine, relativamente all'anno 2025, risultano stanziati le risorse per la realizzazione:

- del "Piano di Ateneo per lo Sviluppo Sostenibile" (approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 149 del 25 luglio 2023), nella misura di euro 354.900,00 (il piano finanziario degli interventi previsti dal Piano per l'Uguaglianza di Genere (approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 27 gennaio 2022), nella misura di euro 25.000,00. Si precisa che, nelle azioni di attuazione e in quelle di monitoraggio del Piano, risulta coinvolto il personale tecnico amministrativo di tutte le Ripartizioni dell'Ateneo e risultano previsti sia l'attivazione di un assegno di ricerca sia l'istituzione di un premio di studio;
- del Piano Strategico di Ateneo 2023-2025 (approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 81 del 30 maggio 2023), previste per euro 45.000,00. Per ogni area strategica ed obiettivo, il Piano riporta dettagliatamente le fonti di copertura delle spese previste distinguendo quelle di provenienza ministeriale e quelle di derivazione propria.

Al fine di assicurare la riduzione fattiva della spesa per acquisti di beni e servizi, l'ammontare complessivo delle assegnazioni è stato ridotto, nel biennio 2025/2026, rispettivamente di oltre 1,2 e 1,3 milioni di euro.

Dopo aver esplicitato per ciascuna sezione riportata nel prospetto generale (allegato al presente documento e che costituisce parte imprescindibile di lettura) ogni elemento di composizione e il relativo procedimento valutativo di calcolo, al fine di completare in chiave economico-patrimoniale la struttura delle disponibilità finanziarie del triennio 2025/2027, viene riportato lo stanziamento della QUOTA DI AMMORTAMENTO imputabile ai beni rientranti nel patrimonio immobilizzato dell'Ateneo non rientranti nella gestione progettuale di ricerca. In questa sede preliminare e propedeutica alla stesura dei documenti di programmazione economica, non risultano stimati gli investimenti che verranno realizzati nel prossimo triennio e, conseguentemente, non risultano quantificate le quote di utilizzo dei beni che entreranno nella disponibilità dell'Ateneo.

**Fondi Rischi**, iscritti per un importo pari a euro 249.691,59, riepilogano l'accantonamento di competenza dell'anno 2025 concernente sia il fondo rischi contenzioso sia il fondo svalutazione crediti. Per ciò che concerne il primo fondo, sono state valutate le singole controversie dell'anno in corso tenendo conto delle loro specificità in termini di soccombenza. La ricognizione dello stato delle procedure giudiziarie nella soluzione finale ha condotto all'accantonamento di euro 186.614,24 per le presumibili spese legali. Il fondo svalutazione crediti, stante l'ammontare definito alla data del 31 dicembre 2023, è stato adeguato della svalutazione delle somme creditizie sorte nel 2024 ed annotate nel sistema di contabilità sino al mese di settembre; l'adeguamento in questo caso risulta essere pari ad euro 63.077,35.

Il **Fondo di Riserva** è stato iscritto per un importo pari a 1.058.312,50 euro nel 2025.

#### Differenziale Finanziario

Il saldo tra introiti ed esborsi previsti risulta essere in equilibrio nell'anno 2025 e nel biennio 2026/2027.

### 1.7 Gli Indicatori di Sostenibilità Economica

L'art. 5 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 ha delegato il Governo a emanare uno o più decreti legislativi in merito alla qualità ed efficienza del sistema universitario, specificando gli obiettivi ed elencando principi e criteri direttivi.

Per il conseguimento degli obiettivi di qualità e di efficienza del sistema universitario, è stato statuito di determinare «un limite massimo all'incidenza complessiva delle spese per l'indebitamento e delle spese per il personale di ruolo e a tempo determinato, inclusi gli oneri per la contrattazione integrativa, sulle entrate complessive dell'Ateneo, al netto di quelle a destinazione vincolata» (art. 5, comma 4, lettera e). In attuazione di tale disposizione è stato emanato il Decreto Legislativo 29 marzo 2012, n. 49 che all'art 7 fissa i limiti di *turn-over* possibili per gli Atenei in base a due indicatori riferenti le spese per indebitamento e le spese di personale.

Sono stati introdotti meccanismi premiali nella distribuzione delle risorse pubbliche, anche mediante la previsione di un sistema di accreditamento periodico delle università. Il Decreto Legislativo 27 gennaio 2012, n. 19 ha indicato i principi e gli strumenti per il conseguimento dell'obiettivo di valorizzazione dell'efficienza in ambito universitario, specificando che il sistema di accreditamento è fondato sull'uso di specifici indicatori finalizzati alla verifica del possesso da parte degli Atenei di idonei requisiti didattici, strutturali, organizzativi, di qualificazione dei docenti e delle attività di ricerca, nonché di sostenibilità economico-finanziaria; il successivo Decreto Ministeriale 30 gennaio 2013, n. 47 (recante "Decreto autovalutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio e valutazione periodica") introduce l'indicatore c.d. «I SEF» in merito alla valutazione della sostenibilità economico-finanziaria delle attività formative. Da ultimo, in materia di autovalutazione, valutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio, l'art. 4, comma 3 del Decreto Ministeriale 14 ottobre 2021 n. 1154 precisa che «l'accREDITamento e l'istituzione di nuovi corsi può essere proposto nel limite massimo del 2% dell'offerta formativa già accreditata e in regola con i requisiti di docenza, nonché, per le Università statali, a condizione che abbiano un Indicatore di sostenibilità economico finanziaria (ISEF) maggiore di 1».

Il quadro normativo di riferimento della programmazione del personale delle Università si completa con l'art. 66, comma 13-bis del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112 (convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133) e successive modificazioni, il quale prevede che il sistema delle università statali, a decorrere dall'anno 2018, può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato nel limite di un contingente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale complessivamente cessato dal servizio nell'anno precedente e dai dPCM che definiscono gli indirizzi della programmazione del personale universitario.

#### Sostenibilità del costo complessivo del personale di ruolo

In base alla disposizione contenuta nell'art. 5 del Decreto Legislativo 29 marzo 2012, n. 49, l'indicatore per l'applicazione del limite massimo alle spese di personale delle università è calcolato rapportando le spese di personale a carico del bilancio di ateneo complessivamente sostenute nell'anno di riferimento alla somma algebrica dei contributi statali per il funzionamento assegnati nello stesso anno e delle tasse, soprattasse e contributi universitari riscossi.

$$\text{INDICATORE SPESE DI PERSONALE} = A/B$$

**A** = Spese personale a carico dell'ateneo = (Assegni fissi personale di ruolo + Assegni fissi personale a tempo determinato + Fondo accessorio personale TA + Contratti di insegnamento) - Finanziamenti sterna pubblici/privati vincolati a spese di personale

**B** = FFO + Fondo programmazione triennale + Entrate contributive al netto dei rimborsi



La tabella esposta di seguito riporta quanto calcolato per il biennio 2021-2022; i dati sono quelli presenti nella banca dati ministeriale Pro.Per. (Programmazione del fabbisogno del Personale). Da precisare che, al momento della redazione del presente documento, i dati inerenti all'anno 2023 risultano parziali (i dati inerenti il Fondo per il Finanziamento Ordinario e l'assegnazione a sostegno della Programmazione Triennale non sono ancora disponibili) e non definitivi.

Numeratore	2021			2022		
	Spese per il personale	di cui finanziamenti esterni	Spese di personale a carico dell'Ateneo	Spese per il personale	di cui finanziamenti esterni	Spese di personale a carico dell'Ateneo
Docenti a tempo indeterminato	41.113.107	196.900	61.964.113	43.655.756	206.688	64.991.770
Dirigenti e personale TA a tempo indeterminato	19.055.804			18.946.207		
Docenti a tempo determinato	5.180.641	3.218.477		6.736.380	4.140.639	
Dirigenti e personale TA a tempo determinato	75.160	45.222		119.279	118.525	
Direttore Generale	204.602		204.602	227.472		227.472
Fondo contrattazione integrativa	1.940.586		1.940.586	1.707.250		1.707.250
Trattamento stipendiale integrativo CEL	540.656		540.656	562.005		562.005
Contratti per incarichi di insegnamento	602.348	400.136	202.212	638.092	434.470	203.622
Quota premiale PRIN						
<b>Totale (A)</b>	<b>68.712.904</b>	<b>3.860.735</b>	<b>64.852.169</b>	<b>72.592.441</b>	<b>4.900.322</b>	<b>67.692.119</b>

Denominatore	Entrate complessive	Spesa a riduzione	Entrate complessive nette	Entrate complessive	Spesa a riduzione	Entrate complessive nette
Fondo per Finanziamento ordinario	83.978.135		83.978.135			86.199.496
Programmazione Triennale	666.481		666.481			666.481
Tasse e Contributi	11.259.620	287.126	10.972.494	12.760.787	345.121	12.415.666
<b>Totale (B)</b>	<b>95.904.236</b>	<b>287.126</b>	<b>95.617.110</b>	<b>12.760.787</b>	<b>345.121</b>	<b>99.281.643</b>

<b>(A)/(B)</b>	<b>67,82%</b>	<b>68,18%</b>
----------------	---------------	---------------

In base agli stanziamenti esposti nel budget, il rapporto tra le grandezze economiche conduce alla risultanza percentuale di 78,69.

Occorre precisare che nel costo per assegni fissi risulta annoverata la spesa inerente la programmazione del personale, quella connessa a procedure concorsuali e l'esborso previsto per il rinnovo del contratto di pubblico impiego, rappresentando quindi la massima spesa che potrebbe sostenersi nella realizzazione di tutti gli eventi amministrativi. Inoltre, il Fondo per il Finanziamento Ordinario comprende la quota del personale di pertinenza del Dipartimento di Eccellenza (euro 1.023.809,00) e le ultime assegnazioni disposte dai piani straordinari di reclutamento del personale universitario di cui al Decreto Ministeriale n. 445 del 6 maggio 2022 (c.d. "Piano A") e al Decreto Ministeriale n. 795 del 26 giugno 2023.

### Sostenibilità del costo derivante dall'indebitamento

La sostenibilità del costo dell'indebitamento è uno dei parametri previsti dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2011, n. 199 in merito alla verifica della situazione economica, finanziaria e patrimoniale delle Istituzioni universitarie e rimanda – ai fini della sua determinazione – alle disposizioni vigenti contenute nel Decreto Legislativo 29 marzo 2012, n. 49. L'art. 6, comma 1 del summenzionato Decreto stabilisce che le università statali possono contrarre mutui ed altre forme di indebitamento esclusivamente per le spese di investimento. Il comma 3 stabilisce che l'indicatore di indebitamento è calcolato rapportando l'onere complessivo di ammortamento annuo alla somma algebrica dei contributi statali per il funzionamento, dei contributi statali per investimento ed edilizia e delle tasse, soprattasse e contributi universitari nell'anno di riferimento, al netto delle spese di personale, così come definite all'articolo 5, comma 2 e delle spese per fitti passivi. Il comma 6 stabilisce che il limite massimo dell'indicatore è pari al 15 per cento.

Quindi il massimale limite all'indebitamento degli atenei è rappresentato dal seguente rapporto:

$$\text{INDICATORE DI INDEBITAMENTO} = C/D \leq 15\%$$

C = Rata annua mutui (capitale + interessi)

D = FFO + Fondo programmazione triennale + Contributi statali per investimento ed edilizia + tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi - Fitti passivi - Spese personale a carico ateneo.

Si rappresenta che in assenza di contratti di mutuo, per l'Università del Salento e per il biennio 2021/2022 (ultimi dati disponibili) l'indicatore risulta pari a zero.

	2021	2022
<b>Rata annua mutuo</b>		
capitale		
interessi		
<b>TOTALE A</b>		
+ Fondo per il Finanziamento Ordinario	83.978.135	86.199.496
+ Fondo per la Programmazione Triennale	666.481	666.481
+ Contribuzione netta Studenti	10.972.494	12.415.666
- Fitti passivi		
- Spese di personale	64.852.169	67.692.119
<b>TOTALE B</b>	<b>30.764.941</b>	<b>31.589.524</b>
<b>A : B</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

In base agli stanziamenti esposti nel budget e in assenza di oneri derivanti dall'accensione di mutui, il rapporto tra le grandezze economiche continua ad essere nullo.

INDICATORE SOSTENIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA	Stanziamento 2025
Ammortamento Mutui (capitale+interessi)	
<b>TOTALE A</b>	
+ Fondo per il Finanziamento Ordinario	88.199.959
+ Fondo per la Programmazione Triennale	
+ Contribuzione netta Studenti	10.500.337
- Fitti passivi	
- Spese di personale	77.667.802
<b>TOTALE B</b>	<b>21.032.494</b>
<b>A : B</b>	<b>0%</b>

### Sostenibilità economico-finanziaria

Al fine di consentire una valutazione in merito alla sostenibilità economico-finanziaria si riporta di seguito gli esiti del calcolo di determinazione del c.d. «I SEF», ovvero dell'indicatore di sostenibilità economico-finanziaria previsto dal Decreto Ministeriale 30 gennaio 2013, n. 47 relativamente ai requisiti richiesti per l'accreditamento iniziale e periodico dei Corsi di Studio.

$$I\ SEF = A/B$$

**A** = 0,82 x (FFO + Fondo programmazione triennale + Contribuzione netta studenti – Fitti passivi)

**B** = Spese di Personale + Oneri ammortamento

Se  $I\ SEF \leq 1$  può essere presentata domanda di accreditamento di un nuovo corso di studio nel rispetto di definite condizioni. La differenza tra numeratore e denominatore dell'indice costituisce, inoltre, il margine per gli Atenei virtuosi utilizzato per il calcolo e l'assegnazione dei punti organico aggiuntivi.

	2021	2022
+ Fondo per il Finanziamento Ordinario	83.978.135	86.199.496
+ Fondo per la Programmazione Triennale	666.481	666.481
+ Contribuzione netta Studenti	10.972.494	12.415.666
- Fitti passivi		
<b>TOTALE</b>	<b>95.617.110</b>	<b>99.281.643</b>
<b>A = 0,82 del Totale</b>	<b>78.406.030</b>	<b>81.410.947</b>

Spese di personale	64.852.169	67.692.119
Oneri ammortamento		
<b>TOTALE B</b>	<b>64.852.169</b>	<b>67.692.119</b>
<b>A : B</b>	<b>1,21</b>	<b>1,20</b>

In base agli stanziamenti esposti nel budget, il valore dell'indicatore si assesta ad un valore di 1,04.

<b>INDICATORE DI INDEBITAMENTO</b>	<b>Stanziamento 2025</b>
+ Fondo per il Finanziamento Ordinario	88.199.959
+ Fondo per la Programmazione Triennale	-
+ Contribuzione netta Studenti	10.500.337
- Fitti passivi	-
<b>TOTALE</b>	<b>98.700.296</b>
<b>A = 0,82 del Totale</b>	<b>80.934.243</b>
Spese di personale a carico Ateneo	77.667.802
Ammortamento mutui (capitale +interessi)	-
<b>TOTALE B</b>	<b>77.667.802</b>
<b>A : B</b>	<b>1,04</b>

## SEZIONE 2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

In questa sezione vengono descritti gli interventi finalizzati alla creazione di valore pubblico inteso come livello complessivo di benessere economico, sociale, ambientale, delle imprese e più in generale degli *stakeholder* creato dall'Ateneo anche in una prospettiva di sviluppo sostenibile. In quest'ottica si inquadra la trattazione:

- del Piano Strategico 2023-2025;
- della Programmazione Triennale PRO3;
- del Piano di Sostenibilità di Ateneo
- delle Politiche per l'Assicurazione della Qualità;
- delle strategie di sviluppo dell'Ateneo nell'ambito del PNRR nonché in materia in materia di lavori pubblici e servizi/appalti;
- di specifiche iniziative a favore dei cittadini e del tessuto produttivo;
- degli interventi in materia di genere e pari opportunità.

La sezione è inoltre dedicata alla trattazione degli obiettivi operativi 2025 finalizzati a creare valore pubblico per tutti gli *stakeholder* interni ed esterni all'Ateneo, attraverso il miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dell'azione amministrativa. Oggetto di trattazione sono inoltre le modalità di valutazione della performance adottate dall'Università del Salento, le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

### 2.1 Valore Pubblico

#### 2.1.1 Pianificazione Strategica di Ateneo

Le principali aree strategiche in cui si articola il Piano Strategico di Ateneo sono le seguenti:

- Ricerca;
- Didattica;
- Terza Missione;
- Internazionalizzazione;
- Capacità istituzionale.

Tre di queste aree corrispondono con le missioni istituzionali dell'Ateneo che, al pari delle altre istituzioni universitarie si articolano in Ricerca, Didattica e Terza Missione e costituiscono missioni interdipendenti e interfunzionali. Le altre due invece sono funzioni strategiche che consentono, l'una, di sviluppare l'obiettivo strategico di farsi *gateway* tecnologico e culturale tra la scala locale e quella globale (Internazionalizzazione) e, l'altra, di garantire l'efficienza organizzativa e il soddisfacimento degli *stakeholder* di riferimento (Capacità istituzionale).



Nel seguito, partendo dalle aree strategiche, vengono descritte in dettaglio le azioni strategiche previste per il triennio 2023-2025 e gli obiettivi ad esse collegati. Gli obiettivi sono accompagnati da un set di indicatori e target predisposti per la misurazione del raggiungimento dei singoli interventi e, per ciascuno di essi è individuato il valore di partenza (baseline), la fonte che genera il dato e il presidio politico.

Nel complesso gli obiettivi strategici di Ateneo sono elencati nella seguente tabella:

### Obiettivi strategici 2023-2025

	Obiettivi	Azioni	Indicatori
RICERCA	1. Migliorare il posizionamento dell'Ateneo nel contesto della ricerca nazionale e internazionale	<b>1.1</b> Realizzare un sistema integrato di incentivi per premiare la produttività scientifica in termini quantitativi e qualitativi <b>1.2</b> Realizzare un sistema di monitoraggio della qualità della ricerca <b>1.3</b> Istituire un Fondo di Ateneo per le pubblicazioni Open Acces	<ul style="list-style-type: none"> <li>• n° medio di pubblicazioni nei quartili ISI WoS/Scopus - settori bibliometrici</li> <li>• n° medio di pubblicazioni (articoli in riviste scientifiche e di fascia A, monografie e capitoli di libro) – settori non bibliometrici</li> </ul>
	2. Incrementare i finanziamenti della ricerca	<b>2.1</b> Rafforzare la capacità progettuale in ambito nazionale ed internazionale mediante il supporto operativo ai docenti per la partecipazione a bandi competitivi <b>2.2</b> Organizzare Corsi di Progettazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• finanziamenti ottenuti attraverso bandi competitivi</li> <li>• numero partecipanti ai Corsi di Progettazione</li> </ul>
	3. Potenziare le collaborazioni scientifiche con enti di ricerca e imprese	<b>3.1</b> Potenziare i servizi d'Ateneo per favorire le collaborazioni con istituzioni universitarie ed enti di ricerca nazionali ed internazionali <b>3.2</b> Realizzare una piattaforma informatica per favorire l'interazione con le imprese per progetti di ricerca congiunti <b>3.3</b> Promuovere centri integrati di ricerca con partner pubblici e privati	<ul style="list-style-type: none"> <li>• numero medio di pubblicazioni con coautori stranieri</li> <li>• numero di convenzioni attivate con università ed enti/imprese per azioni di ricerca</li> <li>• numero dei centri di ricerca creati o partecipati dall'Ateneo</li> </ul>
	4. Attrarre ricercatori dall'estero	<b>4.1</b> Potenziare i servizi dedicati all'attivazione delle procedure di chiamata diretta <b>4.2</b> Potenziare i servizi dedicati all'attrazione di <i>Visiting professors</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• numero chiamate dirette dall'estero</li> </ul>
	5. Incrementare le infrastrutture per la ricerca	<b>5.1</b> Realizzare nuovi Laboratori destinati ad attività di ricerca <b>5.2</b> Incrementare gli investimenti in attrezzature scientifiche <b>5.3</b> Realizzare una nuova biblioteca nel polo umanistico <b>5.4</b> Realizzare un centro di simulazione per i corsi di area MED	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento superficie destinata a laboratori per la ricerca</li> <li>• Incremento investimenti in attrezzature scientifiche</li> </ul>
DIDATTICA	6. Incrementare i servizi di orientamento in ingresso per potenziare l'attrattività dell'offerta formativa	<b>6.1</b> Incontra il Rettore, ciclo di incontri negli istituti secondari superiori <b>6.2</b> Summer Camp <b>6.3</b> Orientamento Attivo <b>6.4</b> Sistema di Monitoraggio degli Orientamenti Universitari <b>6.5</b> Laboratori congiunti Scuola-Università <b>6.6</b> Educational Tour <b>6.7</b> Formazione Orientatori <b>6.8</b> Festa della Matricola <b>6.9</b> PA 110 e lode <b>6.10</b> Orientamento in carcere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di studenti raggiunti con interventi di orientamento mirati</li> <li>• Numero di Immatricolati a corsi di laurea triennali e a corsi magistrali a ciclo unico</li> <li>• Numero di Iscritti I anno a corsi Magistrali</li> </ul>
	7. Incrementare il numero degli studenti regolari e contrastare gli abbandoni	<b>7.1</b> Monitoraggio della qualità percepita della didattica <b>7.2</b> Monitoraggio della qualità della didattica erogata <b>7.3</b> Corso sulle nuove metodologie didattiche <b>7.4</b> Sviluppo E-Learning <b>7.5</b> Tutorato studenti I anno <b>7.6</b> Counseling psicologico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente</li> <li>• % di docenti di ruolo che appartengono a settori scientifico-disciplinari di base e caratterizzanti per corso di studio di cui sono docenti di riferimento</li> <li>• % di studenti che proseguono al II anno nello stesso corso di studio</li> </ul>

DIDATTICA	8. Potenziare i servizi per l'orientamento in uscita	<p><b>8.1</b> Career Days</p> <p><b>8.2</b> Realizzazione del nuovo portale di Ateneo per Tirocini e Placement</p> <p><b>8.3</b> Cofinanziamento Borse di Tirocinio post-laurea</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero imprese collegate ai servizi di job placement</li> <li>• Numero tirocini extracurriculari</li> </ul>
	9. Potenziare le attività per l'apprendimento permanente e per la valutazione delle competenze trasversali	<p><b>9.1</b> Progetto Soft&amp;Life Skills (*)</p> <p><b>9.2</b> Contamination Lab (*)</p> <p><b>9.3</b> Didattica integrativa Unisalento+</p> <p><b>9.4</b> Potenziamento della Scuola ISUFI (*)</p> <p><b>9.5</b> Corso 'Zero' sulla sostenibilità</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Num. studenti beneficiari - Azioni PRO3 (*)</li> </ul>
	10. Potenziare le attività post laurea in materia di formazione degli insegnanti	<p><b>10.1</b> Istituzione ed implementazione delle attività del Centro di Alta Formazione per gli insegnanti</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Istituzione ed implementazione del Centro di alta Formazione per gli insegnanti</li> </ul>
TERZA MISSIONE	11. Valorizzare l'attività di ricerca e trasferimento tecnologico	<p><b>11.1</b> Creazione di un Centro di Incubazione-Accelerazione di impresa</p> <p><b>11.2</b> Realizzazione di un sistema di incentivi per Brevetti/Spin-off</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proventi da ricerche commissionate per il trasferimento tecnologico</li> <li>• Numero spin-off accreditati</li> </ul>
	12. Promuovere lo sviluppo territoriale attraverso la formulazione di programmi di pubblico interesse e la partecipazione a progetti di sviluppo/valorizzazione del territorio	<p><b>12.1</b> Masterplan della Terra d'Otranto</p> <p><b>12.2</b> Piani di Sviluppo Turistico del territorio</p> <p><b>12.3</b> Progetto Partner Strategici</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero dei tavoli/progetti inter-istituzionali realizzati da Unisalento</li> <li>• Numero protocolli, patrocini e altri accordi con il territorio</li> </ul>
	13. Incrementare le attività di Public Engagement	<p><b>13.1</b> Potenziamento del Sistema Museale di Ateneo</p> <p><b>13.2</b> Valorizzazione turistica dell'Ex-Monastero Olivetani con recupero ipogeo</p> <p><b>13.3</b> Promuovere l'organizzazione di attività culturali di pubblica utilità: - Cineforum Unisalento (Cineporto)/Notte dei Ricercatori, ecc.</p> <p><b>13.4</b> Valorizzare la produzione letteraria del territorio creando una rassegna dal titolo «Lecture Prossime»</p> <p><b>13.5</b> Graduation Day</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero visitatori</li> <li>• Numero eventi organizzati</li> </ul>
	14. Migliorare la comunicazione istituzionale	<p><b>14.1</b> Incrementare le attività comunicative on line</p> <p><b>14.2</b> Unisalento Web Radio (SUR)</p> <p><b>14.3</b> Comunicare in modo efficace strategie, obiettivi e attività di Ateneo</p> <p><b>14.4</b> Ambasciatori UniSalento</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero dei followers delle pagine social di Ateneo</li> <li>• Livello di efficacia percepita della Comunicazione istituzionale di Ateneo (progetto Good Practice)</li> </ul>
INTERNAZIONALIZZAZIONE	15. Incrementare la proiezione internazionale della didattica	<p><b>15.1</b> Incrementare il numero dei corsi di studio internazionali</p> <p><b>15.2</b> Unisalento4Talents</p> <p><b>15.3</b> Invest Your Talent in Italy</p> <p><b>15.4</b> Scholar at Risk</p> <p><b>15.5</b> Corso di italiano per stranieri/corso di italiano per rifugiati</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di corsi double degree</li> <li>• Numero di corsi in lingua inglese</li> <li>• Numero di studenti in possesso di titolo di studio conseguito all'estero iscritti in tutti i CdS</li> </ul>
	16. Incremento della dimensione internazionale dei dottorati di ricerca	<p><b>16.1</b> Incrementare il numero di studenti che effettuano un periodo del corso di Dottorato di Ricerca all'estero</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno tre mesi all'estero</li> </ul>
	17. Incremento della mobilità <i>outgoing</i> e <i>in-coming</i> degli studenti	<p><b>17.1</b> Migliorare i servizi ed incrementare i finanziamenti rivolti alla mobilità studentesca</p> <p><b>17.2</b> Organizzare eventi informativi sulle opportunità di mobilità</p> <p><b>17.3</b> Attivare un servizio di Welcome Office per studenti internazionali</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti iscritti</li> <li>• Numero di studenti in mobilità in ingresso</li> <li>• Numero studenti in mobilità in uscita</li> </ul>
	18. Incrementare la mobilità <i>outgoing</i> e <i>in-coming</i> di docenti e ricercatori	<p><b>18.1</b> Promuovere progetti di mobilità per docenti per attivare nuovi percorsi internazionali di didattica e ricerca</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di docenti in mobilità in uscita</li> <li>• Numero di docenti in mobilità in ingresso</li> </ul>
CAPACITÀ ISTITUZIONALE	19. Migliorare l'efficacia e l'efficienza dei servizi rivolti agli studenti, ai docenti e al personale di Ateneo	<p><b>19.1</b> Potenziare le residenze universitarie</p> <p><b>19.2</b> Realizzare il piano di riorganizzazione strategica</p> <p><b>19.3</b> Razionalizzare e valorizzare posizioni organizzative, funzioni specialistiche e di responsabilità del PTA</p> <p><b>19.4</b> Supportare il diritto allo studio e potenziare la formazione del PTA per elevarne il livello professionale in coerenza con le mansioni assegnate</p> <p><b>19.5</b> Migliorare il benessere lavorativo del personale</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numeri posti letto per studenti</li> <li>• Livello di soddisfazione complessiva degli studenti e dei docenti per i servizi di Ateneo (progetto Good Practice)</li> <li>• Livello di soddisfazione complessiva del personale tecnico-amministrativo per i servizi di Ateneo (progetto Good Practice)</li> <li>• Fondi assegnati per la formazione del personale PTA</li> </ul>



CAPACITÀ ISTITUZIONALE	<p><b>20.</b> Incrementare i livelli di trasparenza nei confronti degli stakeholder esterni</p>	<p><b>20.1</b> Organizzare iniziative al fine di incrementare il coinvolgimento degli stakeholder esterni in materia di prevenzione della corruzione</p> <p><b>20.2</b> Individuare soluzioni innovative (tavoli tecnici, Reti RPCT e/o strutture di supporto) per favorire la creazione di valore pubblico mediante la partecipazione degli stakeholder alla elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di iniziative organizzate in materia di prevenzione della corruzione</li> <li>• Numero di soluzioni innovative realizzate</li> </ul>
	<p><b>21.</b> Migliorare ed ampliare il patrimonio edilizio</p>	<p><b>21.1</b> Progettazione e realizzazione delle opere finanziate Delibera CIPE 63/19 «Piano per il Sud»</p> <p><b>21.2</b> Gestione attraverso la metodologia BIM (Building Information Modeling) della progettazione e della manutenzione del patrimonio edilizio</p> <p><b>21.3</b> Applicazione dei principi della sostenibilità nella manutenzione del patrimonio immobiliare</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizzare le opere del Piano per il Sud</li> <li>• Migrazione in ambiente BIM della documentazione cartacea e digitale disponibile relativa alle diverse sedi universitarie</li> <li>• Procedure di manutenzione del patrimonio immobiliare che includono target di sostenibilità</li> <li>• Bandi di appalto di nuovi interventi che includono target di sostenibilità</li> </ul>
	<p><b>22.</b> Promuovere le pari opportunità, l'inclusione, l'integrazione e la tutela dei diritti della persona</p>	<p><b>22.1</b> Promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementazione della carriera alias</li> <li>- Presidio medico 'Consultorio Unisalento' in collaborazione con ASL - Organizzazione eventi di informazione e contrasto a stereotipi e violenza di genere</li> </ul> <p><b>22.2</b> Promozione di iniziative di supporto allo studio con studenti e studentesse con fragilità</p> <p><b>22.3</b> Promozione di una cultura inclusiva attraverso l'organizzazione di seminari, convegni, laboratori, incontri con le scuole, iniziative di job placement</p> <p><b>22.4</b> Educare e sensibilizzare il personale docente e PTA al rispetto della privacy e della dignità</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redazione biennale del bilancio di genere (BDG) di Ateneo</li> <li>• Numero di studenti con disabilità, DSA e fragilità che usufruiscono di iniziative di supporto allo studio</li> <li>• Numero di iniziative legate all'inclusione</li> <li>• Numero di iniziative legate all'educazione alla privacy e al rispetto dei diritti della persona</li> </ul>
	<p><b>23.</b> Promuovere politiche di sostenibilità ambientale</p>	<p><b>23.1</b> Promozione dell'efficiamento, della sobrietà e dell'autonomia energetica</p> <p><b>23.2</b> Promozione della mobilità sostenibile</p> <p><b>23.3</b> Gestione sostenibile e circolare delle risorse, prevenzione, riduzione e riciclo dei rifiuti, riuso di beni e materiali</p> <p><b>23.4</b> Valorizzazione, riqualificazione e sviluppo delle aree verdi di Ateneo, promozione della riforestazione e della riqualificazione ambientale sul territorio</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redazione ed implementazione dell'Agenda per la Sostenibilità</li> <li>• Energia autoprodotta da fonti rinnovabili</li> </ul>

### 2.1.1.1 Ricerca

La ricerca è costituita dall'insieme di attività volte a produrre conoscenza con il fine di concorrere al progresso del genere umano. L'Università si riconosce nella ricerca perché è questa ad alimentare tanto la didattica quanto la terza missione. Il miglioramento della ricerca consente di migliorare tanto l'una, quanto l'altra, mentre non è vero il contrario, ma quando la didattica si incrocia con la ricerca e si instaura tra di esse una relazione di reciprocità, il prodotto è il motore stesso della ricerca: i ricercatori. Di qui l'importanza dell'Università come fucina di talenti in grado di alimentare la ricerca pubblica e quella privata con effetti moltiplicativi nella produzione della conoscenza. Per migliorare la ricerca l'Università del Salento intende fare leva sulle seguenti attività:

- formare ricercatori in grado di alimentare la produzione di conoscenza in ambito pubblico e privato (fertilizzazione-vivaio);
- reclutare ricercatori che possano contribuire ad arricchire e ad ampliare il potenziale di ricerca dell'Ateneo (attrazione);
- realizzare laboratori e, più in generale, ambienti di lavoro che siano in grado di supportare l'attività dei ricercatori;
- sostenere lo sviluppo di progetti competitivi che consentano di ottenere le risorse finanziarie necessarie ad alimentare le attività di ricerca;
- allargare le collaborazioni scientifiche con altri Atenei ed enti di ricerca, creando o aderendo a reti che consentano di sviluppare sinergie di ricerca;
- promuovere la valorizzazione della ricerca per favorire il trasferimento tecnologico e la creazione di spin-off universitari;
- monitorare ed orientare la ricerca per migliorarne le performance.

**Area Strategica: Ricerca**

Obiettivo Strategico	Azioni Strategiche				
1. Migliorare il posizionamento dell'Ateneo nel contesto della ricerca nazionale e internazionale	1.1 Realizzare un sistema integrato di incentivi per premiare la produttività scientifica in termini quantitativi e qualitativi 1.2 Realizzare un sistema di monitoraggio della qualità della ricerca				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Numero medio di pubblicazioni nei quartili ISI WoS/ Scopus - settori bibliometrici	5.33 (3.19)	incremento	incremento	≥ 5.33	IRIS Area Sistemi Informativi
Numero medio di pubblicazioni (articoli in riviste scientifiche e di fascia A, monografie e capitoli di libro) – settori non bibliometrici	2.1 (1.93)	incremento	incremento	≥ 2.4	IRIS Area Sistemi Informativi
2. Incrementare i finanziamenti della ricerca	2.1 Rafforzare la capacità progettuale in ambito nazionale ed internazionale mediante il supporto operativo ai docenti per la partecipazione a bandi competitivi 2.2 Organizzare corsi di progettazione				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Finanziamenti ottenuti attraverso bandi competitivi	€ 4.384.072 bilancio 2021	incremento	incremento	≥ € 7.000.000	Bilancio consolidato di Ateneo
Numero partecipanti ai corsi di progettazione	0	incremento	incremento	≥ 90	Gestione Progetti e Fund Raising
3. Potenziare le collaborazioni scientifiche con enti di ricerca e imprese	3.1 Potenziare i servizi d'Ateneo per favorire le collaborazioni con istituzioni universitarie ed enti di ricerca nazionali e internazionali 3.2 Realizzare una piattaforma informatica per favorire l'interazione con le imprese per progetti di ricerca congiunti 3.3 Promuovere centri integrati di ricerca con partner pubblici e privati				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Numero medio di pubblicazioni con coautori stranieri	1.51 (0.98)	incremento	incremento	≥ 1.7	IRIS Area Sistemi Informativi
Numero di convenzioni attivate con università ed enti/ imprese per azioni di ricerca	33	incremento	incremento	≥ 35	Ufficio Regolamenti e Rapporti Istituzionali
Numero dei centri di ricerca creati o partecipati dall'Ateneo	35	incremento	incremento	≥ 38	Ufficio Regolamenti e Rapporti Istituzionali
4. Attrarre ricercatori dall'estero	4.1 Potenziare i servizi dedicati all'attivazione delle procedure di chiamata diretta 4.2 Potenziare i servizi dedicati all'attrazione di <i>Visiting professors</i>				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Numero chiamate dirette dall'estero	0	incremento	incremento	≥ 6	Direzione Generale
5. Incrementare le infrastrutture per la ricerca	5.1 Realizzare nuovi Laboratori destinati ad attività di ricerca 5.2 Incrementare gli investimenti in attrezzature scientifiche 5.3 Realizzare una nuova biblioteca nel polo umanistico 5.4 Realizzare un Centro di Simulazione a supporto dell'area MED				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Superficie destinata a laboratori per la ricerca	mq. 19.326	incremento	incremento	≥ mq. 22.500	RITT
Investimenti in attrezzature scientifiche	€ 1.687.611 (valore al 31/12/21)	incremento	incremento	≥ € 2.500.000	Bilancio consolidato di Ateneo

### 2.1.1.2 Didattica

La didattica è costituita dall'insieme di attività volte a trasferire conoscenza in modo da mettere in valore il capitale umano affinché possa esprimere appieno il proprio potenziale, mirando a formare professionalità che siano in grado di contribuire allo sviluppo del genere umano con uno specifico focus sulla comunità salentina che costituisce il contesto sociale di riferimento dell'Università del Salento. La didattica si articola in cinque tipologie di percorsi: percorsi di orientamento (in entrata e in itinere); percorsi di base (triennali); percorsi di indirizzo (magistrali); percorsi di professionalizzazione (master, dottorati, scuole di specializzazione, formazione continua, formazione insegnanti); percorsi di supporto (soft&life skills, capacità imprenditive).

Per migliorare la qualità della didattica l'Ateneo porrà in essere le seguenti azioni:

- migliorare ed ampliare le attività di orientamento in ingresso rafforzando la collaborazione con il sistema scolastico e il profilo degli orientatori;
- potenziare l'offerta nelle classi di laurea con le migliori prospettive occupazionali,
- attuare un programma di formazione continua per il personale docente al fine di migliorarne le performance didattiche attraverso aggiornamenti metodologici e tecnologici
- sviluppare le tecnologie di supporto alla didattica in presenza ed in remoto;
- migliorare ed ampliare la dotazione di aule per la didattica, lo studio e il coworking;
- supportare i processi di apprendimento investendo su attività di tutoring e di counseling;
- supportare i processi di inserimento sociale e professionale attraverso lo sviluppo di competenze trasversali e l'arricchimento esperienziale (tirocini, coworking)
- monitorare la qualità della didattica e l'efficacia dei processi di apprendimento.

#### Area Strategica: Didattica

Obiettivo Strategico	Azioni Strategiche				
6. Incrementare i servizi di orientamento in ingresso per potenziare l'attrattività dell'offerta formativa	6.1 Incontra il Rettore, ciclo di incontri negli istituti secondari superiori 6.2 Summer Camp 6.3 Orientamento Attivo 6.4 Sistema di Monitoraggio degli Orientamenti Universitari 6.5 Laboratori congiunti Scuola-Università 6.6 Educational Tour 6.7 Formazione Orientatori 6.8 Festa della Matricola 6.9 PA 110 e lode 6.10 Orientamento in carcere				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Numero di studenti raggiunti con interventi di orientamento mirati	21.842	incremento	incremento	incremento	CORT
Numero di immatricolati a corsi di laurea triennali e a corsi magistrali a ciclo unico	4.845 a.a. 2021-2022	incremento	incremento	incremento	Ufficio Informativo Statistico
Numero di iscritti I anno a corsi magistrali	1.041 a.a. 2021-2022	incremento	incremento	incremento	Ufficio Informativo Statistico
7. Incrementare il numero degli studenti regolari e contrastare gli abbandoni	7.1 Monitoraggio della qualità percepita della didattica 7.2 Monitoraggio della qualità della didattica erogata 7.3 Corso sulle nuove metodologie didattiche 7.4 Sviluppo e-Learning 7.5 Tutorato studenti I anno 7.6 Counseling psicologico				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Percentuale di docenti di ruolo che appartengono a SSD di base e caratterizzanti per corso di studio (L, LMCU, LM) di cui sono docenti di riferimento	94.8%	incremento	incremento	≥ 96%	Banca dati SUA-CDS
Percentuale di studenti che proseguono al II anno nello stesso corso di studio	67.3%	incremento	incremento	≥ 75%	Ufficio Informativo Statistico
Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente	37,8%	incremento	incremento	≥ 40%	Banca dati ANS-Esse3

8. Potenziare i servizi per l'orientamento in uscita	<b>8.1</b> Career Days <b>8.2</b> Realizzazione del nuovo portale di Ateneo per Tirocini e Placement <b>8.3</b> Cofinanziamento Borse di Tirocinio post-laurea				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Numero imprese collegate ai servizi di job placement	660	incremento	incremento	750	Ufficio Career Service
Numero tirocini extracurricolari	14	incremento	incremento	≥ 100	Ufficio Career Service
9. Potenziare le attività per la realizzazione e valutazione delle competenze trasversali	<b>9.1</b> Progetto Soft&Life Skills (*) <b>9.2</b> Contamination Lab (*) <b>9.3</b> Didattica integrativa Unisalento+ <b>9.4</b> Potenziamento della Scuola ISUFI (*) <b>9.5</b> Corso 'Zero' sulla sostenibilità				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Numero di studenti/esse beneficiari/ie	550 S&L Skills	incremento	incremento	≥ 1.000	Gestione progetti e Fund raising
10. Potenziare le attività post laurea in materia di formazione degli insegnanti	<b>10.1</b> Istituzione ed implementazione delle attività del Centro di Alta Formazione per gli insegnanti				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Istituzione ed implementazione del Centro di alta Formazione per gli insegnanti	0	istituzione	implementazione	implementazione	Direzione Generale

### 2.1.1.3 Terza Missione

La terza missione è costituita dall'insieme di attività volte a implementare conoscenza all'interno del tessuto economico e sociale affinché questa conoscenza possa contribuire a determinarne lo sviluppo. Nell'ambito della Terza missione si distingue tra una missione di valorizzazione economica volta a supportare lo sviluppo competitivo del sistema produttivo territoriale e una missione culturale e sociale che è invece diretta a creare «beni pubblici che aumentano il benessere della società» e, più in generale, concorrono a elevarne il livello di sviluppo umano. Il ruolo dell'Università deve ispirarsi al modello della quadrupla elica, facendosi promotrice dell'integrazione di un modello di sviluppo alimentato dall'Università stessa, dalle istituzioni, dalle imprese e dalla comunità locale.

Le azioni da porre in essere possono essere così di seguito descritte:

- orientare lo sviluppo territoriale favorendo l'integrazione sistemica;
- promuovere la creazione di nuova imprenditorialità mettendo in valore i risultati della ricerca anche attraverso la creazione di incubatori-acceleratori di imprese;
- promuovere l'innovazione territoriale nelle sue varie forme, da quella sociale a quella tecnologica;
- valorizzare il patrimonio culturale materiale ed immateriale e farne un asse strategico per lo sviluppo del territorio;
- favorire la diffusione della conoscenza anche attraverso una specifica azione divulgativa;
- promuovere i valori della sostenibilità, dell'inclusione, dell'accoglienza e della pace tanto in ambito locale, quanto in ambito globale.

#### Area Strategica: Terza Missione

Obiettivo Strategico	Azioni Strategiche				
11. Valorizzare l'attività di ricerca e trasferimento tecnologico	<b>11.1</b> Creazione di un Centro di Incubazione-Accelerazione di impresa <b>11.2</b> Realizzazione di un sistema di incentivi per Brevetti/Spin-off				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Proventi da ricerche commissionate per il trasferimento tecnologico	€ 1.933.468 Bilancio 2021	incremento	incremento	≥ € 2.500.000	Bilancio Consolidato di Ateneo
Numero spin-off accreditati	1	incremento	incremento	≥ 9	Ufficio Partecipate e Spin-off
12. Promuovere lo sviluppo territoriale attraverso la formulazione di programmi di pubblico interesse e la partecipazione a progetti di sviluppo/valorizzazione del territorio	<b>12.1</b> Masterplan della Terra d'Otranto <b>12.2</b> Piani di Sviluppo Turistico del territorio <b>12.3</b> Progetto Partner Strategici				

INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Numero dei tavoli/progetti inter-istituzionali realizzati da UniSalento	15	incremento	incremento	≥ 20	Segreteria Rettore
Numero protocolli, patrocini ed altri accordi con il territorio	105	incremento	incremento	≥ 130	Segreteria Rettore
<b>13. Incrementare le attività di Public Engagement</b>	<b>13.1</b> Potenziamento del Sistema Museale di Ateneo <b>13.2</b> Valorizzazione turistica dell'Ex-Monastero Olivetani con recupero ipogeo <b>13.3</b> Promuovere l'organizzazione di attività culturali di pubblica utilità: - Cineforum Unisalento (Cineporto)/Notte dei Ricercatori, ecc. <b>13.4</b> Valorizzare la produzione letteraria del territorio creando una rassegna dal titolo «Lecture Prossime» <b>13.5</b> Graduation Day				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
Numero visitatori del SMA	8.665	incremento	incremento	≥ 10.000	Delegato SMA
Numero eventi aperti al pubblico organizzati	271	incremento	incremento	≥ 271	Reportistica Dipartimenti/Ateneo
<b>14. Migliorare la comunicazione istituzionale</b>	<b>14.1</b> Incrementare le attività comunicative on line <b>14.2</b> Unisalento Web Radio (SUR) <b>14.3</b> Comunicare in modo efficace strategie, obiettivi e attività di Ateneo <b>14.4</b> Ambasciatori Unisalento				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
Numero followers social di Ateneo	48.303	incremento	incremento	≥ 60.000	Ufficio comunicazione e URP
Livello di efficacia percepita della Comunicazione istituzionale di Ateneo (progetto Good Practice)	3,90 Scala 1-6	incremento	incremento	≥ 4	Servizio Organizzazione Controllo e Performance

### 2.1.1.4 Internazionalizzazione

L'internazionalizzazione è costituita dall'insieme di attività volte a intensificare le relazioni con enti, istituzioni e comunità di altri Paesi con il fine di contribuire nel reciproco interesse alla produzione, al trasferimento e allo scambio di conoscenze. L'internazionalizzazione deve dunque riguardare tanto la didattica, quanto la ricerca e la terza missione, sempre più importante per un Ateneo che intende proporsi come faro culturale a livello internazionale, promuovendo i valori della sostenibilità, del dialogo e della pace tra i popoli. L'impegno dell'Università deve essere quello di creare un ambiente internazionale nel quale far crescere tanto i propri studenti/esse, quanto i propri ricercatori/trici, ma anche di promuovere e sostenere l'apertura internazionale del proprio territorio. Le azioni da porre in essere possono essere così di seguito descritte

- Promuovere, con supporti finanziari e la creazione di percorsi formativi mirati, l'attrazione di studenti/esse straniere con particolare riferimento a quelli più talentuosi a cui non è data la possibilità di proseguire gli studi universitari nel proprio Paese;
- Ampliare le collaborazioni con istituzioni universitarie di altri Paesi al fine di creare percorsi formativi e di ricerca congiunti;
- Promuovere e Sostenere le esperienze all'estero nell'ambito del percorso formativo;
- Instaurare stabili collaborazioni con altri attori territoriali finalizzate all'internazionalizzazione del territorio;
- Rafforzare la propria presenza in reti di livello internazionale che contribuiscano concretamente alla proiezione internazionale della didattica e della ricerca;
- Rafforzare il dialogo con le Università del Mediterraneo

### Area Strategica: Internazionalizzazione

Obiettivo Strategico	Azioni Strategiche
<b>15.</b> Incrementare la proiezione internazionale della didattica	<b>15.1</b> Incrementare il numero dei corsi di studio internazionali <b>15.2</b> Unisalento4Talents <b>15.3</b> Invest Your Talent in Italy <b>15.4</b> Scholar at Risk <b>15.5</b> Corso di italiano per stranieri/corso di italiano per rifugiati

INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Numero di corsi double degree	6 a.a. 2022-2023	incremento	incremento	≥ 10	SUA-CDS
Numero di corsi in lingua inglese	5 a.a. 2022-2023	incremento	incremento	≥ 7	SUA-CDS
Numero di studenti in possesso di titolo di studio conseguito all'estero iscritti in tutti i CdS	94 a.a. 2021-2022	incremento	incremento	≥ 180	ANS Ufficio Informativo Statistico
<b>16.</b> Incremento della dimensione internazionale dei dottorati di ricerca	<b>16.1</b> Incrementare il numero di studenti che effettuano un periodo del corso di Dottorato di Ricerca all'estero				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTI DATI
Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno tre mesi all'estero	22.5%	incremento	incremento	≥ 25%	ANS-PL
<b>17.</b> Incremento della mobilità outgoing e in-coming degli studenti	<b>17.1</b> Migliorare i servizi ed incrementare i finanziamenti rivolti alla mobilità studentesca <b>17.2</b> Organizzare eventi informativi sulle opportunità di mobilità <b>17.3</b> Attivare un servizio di Welcome Office per studenti internazionali				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTI DATI
Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti iscritti	1.16%	incremento	incremento	≥ 1.8%	ANS
Numero di studenti in mobilità in ingresso	262	incremento	incremento	≥ 280	Ufficio Relazioni Internazionali
Numero studenti in mobilità in uscita	295	incremento	incremento	≥ 320	Ufficio Relazioni Internazionali
<b>18.</b> Incrementare la mobilità outgoing e in-coming di docenti e ricercatori	<b>16.1</b> Promuovere progetti di mobilità per docenti per attivare nuovi percorsi internazionali di didattica e ricerca				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTI DATI
Numero di docenti in mobilità in uscita	30	incremento	incremento	≥ 60	Ufficio Relazioni Internazionali
Numero studenti in mobilità in entrata	48	incremento	incremento	≥ 60	Ufficio Relazioni Internazionali

### 2.1.1.5 Capacità Istituzionale

La Capacità istituzionale è l'area alla quale attingono tutte le missioni del nostro Ateneo e di fatto identifica la «capacità» della comunità accademica di realizzare il proprio mandato in modo efficace, efficiente, sostenibile e qualitativamente adeguato. In questa area prendono forma tutte le innovazioni organizzative ed i processi di semplificazione, il miglioramento delle procedure che si ritengono necessarie per garantire un utilizzo efficiente delle risorse umane e tecnologiche, unitamente al miglioramento, all'ampliamento del patrimonio edilizio. Quest'area di intervento, in sintesi, risponde alle necessità di coordinare azioni mirate al miglioramento della performance organizzativa e funzionale delle diverse aree di Ateneo, con una riflessione approfondita sulla sua sostenibilità. Le principali azioni possono essere così di seguito sintetizzate:

- Riorganizzare la struttura organizzativa e ridefinire le procedure di lavoro per migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità, ma anche per migliorare il benessere della comunità accademica;
- Sviluppare una strategia integrata finalizzata ad accrescere la sostenibilità dell'Ateneo e l'autonomia energetica con lo sfruttamento di fonti rinnovabili;
- Porre in essere una strategia di reclutamento che consenta di riequilibrare il rapporto tra personale docente e personale tecnico-amministrativo;
- Investire sul miglioramento del benessere psico-fisico della comunità accademica a partire dagli studenti/esse;
- Promuovere le politiche di inclusione e il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione per una comunità coesa e convergente



**Area Strategica: Capacità Istituzionale**

Obiettivo Strategico	Azioni Strategiche				
<b>19.</b> Migliorare l'efficacia e l'efficienza dei servizi rivolti agli studenti e al personale di Ateneo	<b>19.1</b> Potenziare le residenze universitarie <b>19.2</b> Realizzare il piano di riorganizzazione strategica <b>19.3</b> Razionalizzare e valorizzare posizioni organizzative, funzioni specialistiche e di responsabilità del PTA <b>19.4</b> Supportare il diritto allo studio e potenziare la formazione del PTA per elevarne il livello professionale in coerenza con le mansioni assegnate <b>19.5</b> Migliorare il benessere lavorativo del personale				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Numero posti letto per studenti	441	incremento	incremento	≥ 550	Ripartizione Tecnica e Tecnologica
Livello di soddisfazione complessiva degli studenti e dei docenti per i servizi di Ateneo (progetto Good Practice)	3,97 scala 1-6	incremento	incremento	≥ 4.2	Servizio Organizzazione Controllo e Performance
Livello di soddisfazione complessiva del personale tecnico-amministrativo per i servizi di Ateneo (progetto Good Practice)	4.18 scala 1-6	incremento	incremento	≥ 4.3	Servizio Organizzazione Controllo e Performance
Fondi assegnati per il diritto allo studio e la formazione del PTA	€ 82.753	incremento	incremento	≥ € 90.000	Direzione Generale
<b>20.</b> Incrementare i livelli di trasparenza nei confronti degli stakeholder esterni	<b>20.1</b> Organizzare iniziative al fine di incrementare il coinvolgimento degli stakeholder esterni in materia di prevenzione della corruzione <b>20.2</b> Individuare soluzioni innovative (tavoli tecnici, Reti RPCT e/o strutture di supporto) per favorire la creazione di valore pubblico mediante la partecipazione degli stakeholder alla elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Numero di iniziative organizzate in materia di prevenzione della corruzione	0	incremento	incremento	≥ 3	Ufficio Anticorruzione, Trasparenza e Trattamento Dati
Numero di soluzioni innovative realizzate	0	incremento	incremento	≥ 2	Ufficio Anticorruzione, Trasparenza e Trattamento Dati
<b>21.</b> Incremento della mobilità outgoing e in-coming degli studenti	<b>17.1</b> Progettazione e realizzazione delle opere finanziate Delibera CIPE 63/19 «Piano per il Sud» <b>17.2</b> Gestione attraverso la metodologia BIM (Building Information Modeling) della progettazione e della manutenzione del patrimonio edilizio <b>17.3</b> Applicazione dei principi della sostenibilità nella manutenzione del patrimonio immobiliare <b>17.4</b> Realizzazione nuove opere per le esigenze di sviluppo dell'Ateneo				
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Realizzare le opere del Piano per il Sud	7%	incremento	incremento	100%	Ripartizione Tecnica e Tecnologica
Migrazione in ambiente BIM della documentazione cartacea e digitale disponibile relativa alle diverse sedi universitarie	20%	incremento	incremento	≥ 60%	Ripartizione Tecnica e Tecnologica
Procedure di manutenzione del patrimonio immobiliare che includono target di sostenibilità	30%	incremento	incremento	≥ 50%	Ripartizione Tecnica e Tecnologica
Bandi di appalto di nuovi interventi che includono target di sostenibilità	30%	incremento	incremento	100%	Ripartizione Tecnica e Tecnologica
<b>22.</b> Promuovere le pari opportunità, l'inclusione, l'integrazione e la tutela dei diritti della persona	<b>22.1</b> Promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo: - Implementazione della carriera alias - Presidio medico 'Consultorio Unisalento' in collaborazione con ASL - Organizzazione eventi di informazione e contrasto a stereotipi e violenza di genere <b>22.2</b> Promozione di iniziative di supporto allo studio con studenti e studentesse con fragilità della progettazione e della manutenzione del patrimonio edilizio <b>22.3</b> Promozione di una cultura inclusiva attraverso l'organizzazione di seminari, convegni, laboratori, incontri con le scuole, iniziative di job placement <b>22.4</b> Educare e sensibilizzare il personale docente e PTA al rispetto della privacy e della dignità				

INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTE DATI
		2023	2024	2025	
Redazione biennale del bilancio di genere (BDG) di Ateneo	0	incremento	incremento	+2	CUG
Numero di studenti con disabilità, DSA e fragilità che usufruiscono di iniziative di supporto allo studio	0	incremento	incremento	≥ 180	Ufficio Integrazione
Numero di iniziative legate all'inclusione	0	incremento	incremento	≥ 9	Ufficio Integrazione
Numero di iniziative legate all'educazione alla privacy e al rispetto dei diritti della persona	2	incremento	incremento	≥ 3	Ufficio Anticorruzione, Trasparenza e Trattamento Dati
<b>23. Promuovere le pari opportunità, l'inclusione, l'integrazione e la tutela dei diritti della persona</b>		<b>23.1</b> Promozione dell'efficiamento, della sobrietà e dell'autonomia energetica <b>23.2</b> Promozione della mobilità sostenibile <b>23.3</b> Gestione sostenibile e circolare delle risorse, prevenzione, riduzione e riciclo dei rifiuti, riuso di beni e materiali <b>23.4</b> Valorizzazione, riqualificazione e sviluppo delle aree verdi di Ateneo, promozione della riforestazione e della riqualificazione ambientale sul territorio			
INDICATORI	VALORE BASE	TARGET ANNUALE			FONTI DATI
Redazione ed implementazione dell'Agenda per la Sostenibilità	0	redazione	implementazione	implementazione	Segreteria del Rettore
Energia autoprodotta da fonti rinnovabili	732 kWh al 2020	incremento	incremento	≥ 1300 kWh	Ripartizione Tecnica e Tecnologica

### 2.1.1.6 Raccordo e integrazione con la programmazione finanziaria e di bilancio – Il budget per attività

Il processo di formazione del budget per attività risulta strettamente correlato a quello del budget economico e del budget degli investimenti ed evidenzia i tratti distintivi dell'Ateneo, individuando le attività core. L'elaborazione è stata predisposta in coerenza con il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2024/2026 (PIAO), approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 29 gennaio 2024. «Il PIAO, nella prospettiva della semplificazione degli adempimenti a carico delle pubbliche amministrazioni ed in una logica di integrazione degli strumenti di programmazione, mira ad assorbire in un unico piano di governance gli atti di programmazione afferenti a diverse materie, quali la valutazione della performance, la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, nella quale si inserisce anche il ricorso allo svolgimento del lavoro in modalità agile, la formazione del personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, la trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, il contrasto alla corruzione, nonché la parità di genere». Contestualmente è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance che si pone in continuità con il Piano Integrato della Performance, della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, la cui definizione ha visto il coinvolgimento attivo della comunità accademica ed è stato oggetto di ampie consultazioni.

In particolare, la programmazione economico-finanziaria è stata definita, a valle di un'attenta analisi sulla prevista evoluzione delle fonti di finanziamento dell'Università, in conformità con gli obiettivi strategici, a loro volta declinati in obiettivi operativi assegnati alle Strutture organizzative. È stata realizzata l'integrazione tra la programmazione strategica e quella economico-finanziaria attraverso la definizione di un meccanismo a cascata di assegnazione target/risorse, mediante il quale i risultati conseguiti dalle Strutture rappresentano il prodotto della cooperazione di tutte le risorse afferenti. Ciò ha consentito, tra l'altro, di monitorare costantemente il grado di utilizzo delle risorse e gli eventuali scostamenti tra dati consuntivi e preventivi, al fine di apportare le opportune azioni correttive.

La Relazione sulla Performance viene realizzata dall'Ufficio Gestione Integrata del Ciclo della Performance, Controllo e Cambiamento Organizzativo sulla base degli indirizzi e del presidio complessivo del Direttore Generale. Il lavoro coinvolge altresì diversi Uffici dell'Amministrazione riguardo all'aggiornamento di contenuti, informazioni e dati in relazione ai rispettivi ambiti di competenza. Il Processo si articola nelle seguenti fasi:

- compilazione da parte dei Dirigenti delle schede di rilevazione delle attività poste in essere e del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'anno di riferimento;
- compilazione da parte di tutti i Responsabili di Struttura delle schede di rilevazione delle attività poste in essere e del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'anno di riferimento, con l'indicazione di eventuali annotazioni e/o criticità;
- elaborazione e analisi dei dati e delle informazioni trasmesse dalle Strutture di Ateneo;
- redazione della Relazione Performance e invio al Consiglio di Amministrazione per la relativa approvazione.

Al Nucleo di Valutazione di Ateneo viene affidata la successiva attività di validazione.

Successivamente è stato approvato il Piano Strategico 2023-2025 con delibere del Senato Accademico n. 56 del 22 maggio 2023 e del Consiglio di Amministrazione n. 81 del 31 maggio 2023, poi modificato con Decreto Rettorale n. 639 del 30 giugno 2023. L'Ateneo ha deciso di incentrare le azioni sul tema del One Health, termine con il quale l'Organizzazione Mondiale per la Sanità definisce "an approach to designing and implementing programs, policies, legislation and research in which multiple sectors communicate and work together to achieve better public health outcomes". La salute del genere umano e la salute dell'ambiente sono indissolubilmente e reciprocamente legate, tanto che l'una viene a dipendere dall'altra e la vera sfida per l'umanità è occuparsene in maniera integrata, investendo sulle sinergie che questo approccio è in grado di attivare. Per ciascuna area strategica del Piano di azione, l'Ateneo ha definito i diversi obiettivi strategici e, a cascata, specifiche azioni di intervento e indicatori di misurazione d'impatto, che saranno sottoposti ad un attento processo di monitoraggio e controllo periodico, rispetto ad un periodo temporale di riferimento, al fine di valutare i risultati via via conseguiti dall'Ateneo rispetto al singolo obiettivo. Nell'individuazione degli obiettivi è stato adottato un approccio per processi, quindi trasversale all'articolazione organizzativa di Ateneo, in modo da garantire che ciascun obiettivo possa contribuire al miglioramento del processo di riferimento, indipendentemente dalla collocazione organizzativa dei responsabili/referenti dell'area strategica. La tabella riportata di seguito illustra sinteticamente il quadro complessivo degli obiettivi strategici del Piano Strategico dell'Università del Salento, distintamente per area.

Area Strategica	Obiettivi Strategici
Ricerca	Migliorare il posizionamento dell'Ateneo nel contesto della ricerca nazionale e internazionale
	Incrementare i finanziamenti della ricerca
	Potenziare le collaborazioni scientifiche con enti di ricerca e imprese
	Attrarre ricercatori dall'estero
	Incrementare le infrastrutture per la ricerca
Didattica	Incrementare i servizi di orientamento in ingresso per potenziare l'attrattività dell'offerta formativa
	Incrementare il numero degli studenti regolari e contrastare gli abbandoni
	Potenziare i servizi per l'orientamento in uscita
	Potenziare le attività per la realizzazione e la valutazione delle competenze trasversali
	Potenziare le attività post-laurea in materia di formazione degli insegnanti
Terza Missione	Valorizzare l'attività di ricerca e trasferimento tecnologico
	Promuovere lo sviluppo territoriale attraverso la formulazione di programmi di pubblico interesse e la partecipazione a progetti di sviluppo
	Incrementare le attività di Public Engagement
	Migliorare la comunicazione istituzionale
Internazionalizzazione	12. Incremento della dimensione internazionale dei dottorati di ricerca
	13. Incremento della mobilità <i>out-going</i> e <i>in-coming</i> di studenti e dottorandi
	14. Incremento della mobilità <i>out-going</i> e <i>in-coming</i> di docenti e ricercatori
	Spesa del personale dedicato all'attività
Capacità Istituzionale	15. Migliorare l'efficacia e l'efficienza dei servizi rivolti agli studenti, ai docenti e al personale tecnico-amministrativo
	16. Elevare il livello di professionalizzazione del PTA
	17. Migliorare e ampliare il patrimonio edilizio
	18. Promuovere le pari opportunità, l'inclusione e l'integrazione
	19. Promuovere politiche di sostenibilità ambientale

Le aree della ricerca, della didattica e della terza missione risultano interdipendenti ed interfunzionali. «La Capacità istituzionale è l'area alla quale attingono tutte le missioni del nostro Ateneo e di fatto identifica la «capacità» della comunità accademica di realizzare il proprio mandato in modo efficace, efficiente, sostenibile e qualitativamente adeguato. In questa area prendono forma tutte le innovazioni organizzative ed i processi di semplificazione, il miglioramento delle procedure che si ritengono necessarie per garantire un utilizzo efficiente delle risorse umane e tecnologiche, unitamente al miglioramento, all'ampliamento del

patrimonio edilizio. Quest'area di intervento, in sintesi, risponde alle necessità di coordinare azioni mirate al miglioramento della performance organizzativa e funzionale delle diverse aree di Ateneo, con una riflessione approfondita sulla sua sostenibilità». In corrispondenza delle singole azioni strategiche sono stati individuati i rispettivi

target annuali, oltreché triennali, al fine di consentire una rendicontazione quantitativa di breve periodo verificando al contempo la sostenibilità e l'andamento delle strategie perseguite. Tali obiettivi sono perseguiti attraverso l'operato congiunto delle strutture Dipartimentali e dei Centri di Ateneo che coordinano e gestiscono, ciascuno nelle rispettive competenze e funzioni, le attività di Didattica, Ricerca e Terza Missione, e mediante il supporto dei diversi servizi tecnico amministrativi di Ateneo.

Il bilancio unico d'ateneo di previsione annuale autorizzatorio, composto dal budget economico e degli investimenti, è stato predisposto coerentemente con l'articolazione organizzativa dell'Ateneo, in applicazione del Decreto Legislativo 27 gennaio 2012, n.18. La programmazione economico-finanziaria è conforme alle linee di indirizzo e alle proposte del Rettore (n base a quanto definito dall'art. 43 dello Statuto di Autonomia dell'Ateneo), alle indicazioni disposte dal Direttore Generale alle aree Dirigenziali per la traduzione operativa delle strategie e degli obiettivi nell'area tecnico-amministrativa e nell'organizzazione dei servizi (in base a quanto definito dall'art. 67, comma 2, lettera g dello Statuto di Autonomia dell'Ateneo), sulla base di quanto descritto nel Piano Integrato della Performance, della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Durante il processo di formulazione e costruzione del Bilancio di previsione di Ateneo, sono stati individuati - nell'ambito delle competenze di ogni Centro - gli obiettivi strategici/direzionali cui le previsioni si riferiscono.

Questo livello di informazione consente di rileggere il Bilancio di Previsione di Ateneo in ottica di «Budget per Attività», al fine di valutare gli stanziamenti di bilancio in cui ogni azione viene declinata.

Si riporta nella Tabella la riclassificazione contabile del bilancio di previsione per obiettivo strategico.

Area Strategica	Obiettivi Strategici	Budget 2025	
Ricerca teorica e Applicata	Migliorare il posizionamento dell'Ateneo nel contesto della ricerca nazionale ed internazionale	1.700.419,00	38.805.878,61
	Incrementare i finanziamenti della ricerca	2.685.400,40	
	Potenziare le collaborazioni con istituzioni universitarie ed enti di ricerca nazionali ed internazionali	41.588,38	
	<i>Spesa del personale dedicato all'attività</i>	33.508.650,95	
	<i>Spesa gestione immobili</i>	869.819,88	
Didattica universitaria e formazione permanente	Incrementare la qualità dell'offerta formativa per potenziare l'attrattività e contrastare la dispersione studentesca	412.000,00	33.437.278,62
	Incrementare il numero degli studenti regolari	861.661,84	
	Migliorare i servizi per la didattica e per l'orientamento in uscita	210.994,97	
	Potenziare le attività per l'apprendimento permanente e per la valutazione delle competenze trasversali	37.741,50	
	<i>Altri interventi a favore degli studenti</i>	465.198,12	
	<i>Spesa del personale dedicato all'attività</i>	30.579.862,31	
	<i>Spesa gestione immobili</i>	869.819,88	
Trasferimento tecnologico ed engagement territoriale (Terza Missione)	Valorizzare l'attività di ricerca e trasferimento tecnologico	35.600,00	2.571.583,97
	Incrementare e migliorare i rapporti con il territorio per potenziare gli effetti generati dall'Ateneo in termini di sviluppo socio-culturale ed economico	138.124,60	
	Incrementare la qualità e la quantità della comunicazione istituzionale	173.211,07	
	<i>Spesa del personale dedicato all'attività</i>	2.224.648,30	
Internazionalizzazione istituzionale e internazionalizzazione territoriale	Incrementare la mobilità out-going e in-coming di studenti e dottorandi	95.000,00	4.984.587,17
	Incremento della dimensione internazionale dei dottorati di ricerca	10.000,00	
	Incrementare la mobilità out-going e in-coming di docenti e ricercatori	69.356,98	
	<i>Spesa del personale dedicato all'attività</i>	4.810.230,19	

Capacità istituzionale nelle relazioni interne ed esterne	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dei servizi rivolti agli studenti, ai docenti e al personale tecnico-amministrativo	74.821,29	4.600.358,55
	Elevare il livello di professionalizzazione del PTA	103.449,64	
	Migliorare ed ampliare il patrimonio edilizio	3.883.037,62	
	Promuovere le pari opportunità, l'inclusione e l'integrazione	184.150,00	
	Promuovere politiche di sostenibilità ambientale	354.900,00	
Servizi generali	<i>Servizi e affari generali per le amministrazioni</i>	10.779.189,66	15.974.046,16
	<i>Spesa del personale dedicato all'attività</i>	4.449.296,60	
	<i>Spesa gestione immobili</i>	745.559,90	

Da precisare che i valori economici risultano rappresentativi delle risorse valutate in sede di compatibilità finanziaria, in quanto rappresentative della programmazione economica "pura" (ovvero al netto delle disponibilità e dei vincoli di budget iscritti nelle disponibilità dell'esercizio 2025). Al fine di rendere leggibile la classificazione e garantire la rappresentazione completa dei dati, già dallo scorso anno si è reso necessario introdurre l'area trasversale denominata "Servizi e affari generali per le amministrazioni", nell'ambito della quale risultano imputate le spese per lo svolgimento di attività strumentali volte a garantire il funzionamento generale degli atenei non attribuibili in maniera puntuale ad altri specifici programmi.

Inoltre, come si evince dalla tabella - per gli obiettivi inerenti l'attività didattica, quella di ricerca e quella connessa ai servizi generali - risultano sommati i costi rappresentativi della gestione degli immobili.

La regola applicata per la codifica è stata, comunque, la diretta connessione degli obiettivi/delle azioni con le funzioni organizzative. In maniera del tutto simile a quanto elaborato per la riclassificazione della spesa per missioni e programmi, si è reso necessario effettuare una ripartizione dei costi stipendiali tra le aree strategiche della didattica, della ricerca, dell'internazionalizzazione, della terza missione e dei servizi generali.

## 2.1.2 Programmazione Triennale PRO3 2024-2026: sintesi

Le scelte dell'Università del Salento rispetto agli obiettivi di programmazione triennale proposti dal MUR nel Decreto ministeriale 10 giugno 2024 n. 773 sono riportate nella tabella seguente.

### Obiettivi, azioni ed indicatori Programmazione Triennale 2024-2026

Obiettivo	Azione	Indicatore
B - Promuovere le reti di ricerca e valorizzare l'attrattività del Paese	B.3 - Miglioramento delle infrastrutture e degli strumenti per la ricerca al fine dell'integrazione della ricerca nelle reti internazionali ed europee	B_b - Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi. B_c - Spazi (Mq) destinati ad attività di ricerca per docenti di ruolo dell'Ateneo
C - Potenziare i servizi per il benessere degli studenti e per la riduzione delle disuguaglianze	C.1 - Accessibilità delle sedi, aule e spazi per lo sport e lo studio (aule, spazi di studio, biblioteche, software per la didattica a distanza, infrastrutture digitali e spazi per lo sport)	C_c - Spazi (Mq) disponibili per la didattica, lo studio e lo sport rispetto agli studenti iscritti entro 1 anno oltre la durata normale dei corsi. C_f - Strutture (Mq) con attestato di prestazione energetica non inferiore a C su MQ disponibili.

### 2.1.2.1 Obiettivo B - Promuovere le reti di ricerca e valorizzare l'attrattività del Paese

Azione B.3 - Miglioramento delle infrastrutture e degli strumenti per la ricerca al fine dell'integrazione della ricerca nelle reti internazionali ed europee

#### Titolo del Progetto: Infrastrutture e Finanziamenti della Ricerca

Obiettivo primario del progetto è di incrementare la dotazione di spazi destinati ad attività di ricerca e di migliorare la capacità dell'Ateneo di attrarre finanziamenti per il trasferimento tecnologico e per le ricerche commissionate anche tramite ad un incremento dei proventi che derivano dai bandi competitivi. I due obiettivi si integrano in modo armonico tenuto conto che un potenziamento delle infrastrutture per la ricerca (laboratori e rete) garantisce anche l'incremento della qualità della ricerca e consente di realizzare attività che si collocano sulla frontiera della conoscenza scientifica e tecnologica. Per incrementare i proventi che derivano dalle attività di ricerca è cruciale la formazione e l'aggiornamento delle attività degli uffici di Ateneo sulle possibilità di finanziamento della ricerca che derivano sia progettualità nazionali ed internazionali, e sia dalle attività di trasferimento tecnologico.

Le attività per la realizzazione dell'obiettivo ed i soggetti coinvolti sono i seguenti:

## Sezione Proventi della Ricerca

### 2024:

- monitoraggio dei progetti presentati attraverso la compilazione on line di una scheda di progetto finalizzata a fornire assistenza all'iter progettuale;
- pubblicizzazione dei servizi offerti dai National contact points (APRE) o altre agenzie di promozione per la ricerca su base collaborativa;
- realizzazione di un elenco delle principali collaborazioni nazionali e internazionali e stimolo per accordi bilaterali di ricerca che aumentino la visibilità e l'attrattività nazionale ed internazionale dell'Ateneo;
- comunicazione istituzionale sui temi della valorizzazione del ruolo dell'Ateneo all'interno dei distretti tecnologici di cui è parte e dei progetti finanziati tramite il PNRR per favorire la collaborazione con attori pubblici e privati di nuove realtà distrettuali.

### 2025:

- diffusione sistematica dei bandi aperti con la realizzazione di una pagina web dotata di alert tematici a supporto dell'utente destinatario;
- creazione di una pagina web a interfaccia struttura/centro per supportare il fund raising, la richiesta di assistenza per la partecipazione a bandi, la ricerca partner, la reperibilità dei template di progetti passati, la definizione del budget di progetto e la rendicontazione;
- organizzazione di eventi di informazione e di corsi di progettazione in presenza ed online per la preparazione di proposte nazionali ed internazionali destinati al personale docente strutturato di ruolo e al PTA responsabile nei Dipartimenti delle azioni di promozione della ricerca;
- organizzazione di giornate tematiche su rilevanti temi di ricerca di Ateneo e presso i Dipartimenti, volte a stimolare uno scambio di conoscenze e idee, e incrementare attività e collaborazioni interne ed esterne con la partecipazione di stakeholder (quali enti finanziatori, altre istituzioni territoriali, enti di ricerca ed imprese);
- organizzazione di una conferenza di Ateneo sulla ricerca in cui prevedere interventi consuntivi di assessment sulla produzione scientifica e sui settori disciplinari ed il loro posizionamento nel panorama nazionale e internazionale, impiegando anche strutture di valutazione interne (Presidio della Qualità di Ateneo) e piattaforme di analisi e confronto per i settori bibliometrici;
- censimento, formalizzazione e visibilità dei laboratori di ricerca evidenziando competenze e strumentazioni/infrastrutture da catalogare e rendere accessibili sulla sezione ricerca del sito istituzionale per la ricerca interna ed esterna da utilizzare/pubblicizzare anche in incontri con i principali stakeholders, atenei/enti di ricerca, aziende, regione, ministero, piattaforme e scuole;

### 2026:

- monitoraggio quantitativo/qualitativo su base quadrimestrale sulla diffusione dei bandi aperti, sulla presentazione dei progetti e sulle attività di progettazione nei Dipartimenti.

Soggetti coinvolti: Rettore; Direttore Generale; Dipartimenti; delegati alla Valorizzazione della Ricerca e trasferimento tecnologico e alla Promozione e Finanziamenti della Ricerca, Ufficio Fund Raising, Ufficio Ricerca e Valorizzazione della Ricerca, Centro progettazione strategica.

## Sezione Infrastrutture per attività di Ricerca

### Ammodernamento componenti attive impianti di rete dati e fonia

L'infrastruttura di rete dati e fonia di Ateneo, vettore delle attività istituzionali, sempre più importante in epoca di risorse digitali, collaborazioni remote, big data e cloud, sconta una certa vetustà. Per questa ragione larghissima parte delle componenti attive degli impianti di rete dati e fonia (switch/router) sono prive del supporto hardware e software e nella maggior parte dei casi tale supporto non è più attivabile. Infatti, essendo stati acquistati diversi anni fa (talvolta anche più di 20 anni fa), per loro è scaduto il termine ultimo entro il quale le componenti hardware e soprattutto software possono essere mantenute dal produttore/sviluppatore.

L'assenza di tali contratti mina la sicurezza e la continuità operativa della rete stessa. Infatti, non essendo possibile effettuare le attività di aggiornamento software, non è possibile sanare le vulnerabilità di sicurezza che periodicamente vengono annunciate. In tal modo si espone la rete ad attacchi cyber che mettono a rischio la funzionalità della rete stessa oltre che la riservatezza e l'integrità dei dati trasportati.

Inoltre, l'assenza di contratti di supporto hardware, in caso di guasto, non permette di avere nessun controllo sui tempi di ripristino del funzionamento degli impianti. I tempi si allungano notevolmente quando il prodotto non è riparabile e bisogna recuperare un prodotto funzionalmente equivalente ma differente sia dal punto di vista fisico/hardware (con dimensioni e componenti hardware anche aggiuntive differenti) che per il software (configurazioni completamente differenti, licensing differente ecc.).

Quindi, al fine di garantire sicurezza delle attività e dati di ricerca, continuità di servizio agli impianti di rete dati e fonia e l'adozione delle misure necessarie al contrasto agli attacchi cibernetici, è necessario che tutte le componenti attive (apparati di rete, appliance, ecc.) per il quale non sia più possibile attivare contratti di supporto (manutenitivo, correttivo, evolutivo) vengano sostituite con versioni aggiornate o prodotti compatibili con il resto dei sistemi che sono operativi.



È necessario pertanto di avviare un programma di sostituzione di tali apparati anche in ottica di contratti di supporto hardware e software. Tale programma viene effettuato in vari step ed è ragionevole che un primo step di aggiornamento coinvolga gli apparati della cosiddetta MAN di Ateneo, che, assieme ai collegamenti passivi in fibra ottica di proprietà, costituiscono la dorsale di rete dell'Università. Essi, infatti, garantiscono i collegamenti in rete tra i vari plessi universitari ed il collegamento di ognuno di essi alla rete Internet. Un guasto su tale porzione di infrastruttura comporterebbe disservizi in uno o più plessi.

Va tenuto ancora in conto, fra i primi step, la necessità di garantire la migliore esperienza di navigazione e lavoro ai ricercatori, che il livello di utilizzo della connettività Wi-Fi in Ateneo diviene progressivamente più accentuato anche da parte del personale docente e di ricerca. Per tenere conto delle loro crescenti esigenze in termini di spazi di copertura e di banda disponibile, segnalate agli uffici competenti e al Delegato alle Tecnologie Digitali, è necessario svolgere un'azione di analisi della copertura e della qualità del segnale Wi-Fi e di rafforzamento della stessa attraverso l'installazione di nuovi Access Point.

**2024:** Definizione specifiche tecniche sostituzione MAN e analisi e copertura segnale wi-fi;

**2025:** Realizzazione ammodernamento MAN e infittimento access point;

**2026:** Monitoraggio effetti sul servizio di dorsale di rete e qualità dell'user experience della ricerca nell'uso del wifi attraverso il ticketing.

#### **Allestimento edificio Nuovi Laboratori (Gas Speciali)**

La Delibera di Consiglio di Amministrazione 235/2023 ha approvato il progetto esecutivo dell'erigendo edificio dei nuovi laboratori; nella stessa delibera si dà atto che, anche ai fini antincendio, tale progetto, che nel livello definitivo si limitava ad una predisposizione dei gas, comprende l'allestimento degli impianti di gas tecnici come rivenienti dalla puntuale definizione del quadro esigenziale di ogni singolo laboratorio. Con precedente delibera, il Consiglio di Amministrazione aveva ratificato la distribuzione degli spazi e attività di ricerca concordata fra i dipartimenti coinvolti, Dipartimento di Ingegneria dell'Innovazione, Dipartimento di Matematica E Fisica, Dipartimento di Scienze dell'Economia, Dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche ed Ambientali, a cura della Delegata all'Edilizia e alla Sicurezza su mandato del Magnifico Rettore e del Consiglio stesso. L'intervento edilizio, del valore complessivo di oltre dieci milioni di euro, è stato cofinanziato dall'Ateneo per €2.214.489,23 e l'obiettivo è quello di allestire l'edificio con i gas tecnici necessari a realizzare le attività di ricerca ivi previste.

**2024:** Affidamento allestimento progetto esecutivo impianti gas tecnici

**2025:** Realizzazione allestimento impianti gas tecnici

**2026:** Completamento impianti gas tecnici ai fini dell'avvio delle attività di ricerca che li necessitano.

#### **Allestimento CSMES: Centro di Simulazione Medica avanzata per l'Emergenza Sanitaria**

La struttura sede del CSMES: Centro di Simulazione Medica avanzata per l'Emergenza Sanitaria consentirà di dare esecuzione ad alcune delle attività per la ricerca in campo medico. Il progetto prevede il supporto di aziende nell'ambito dell'analisi dei dati mediante la formazione di profili soft tech, che facciano da tessuto connettore tra i comparti STEM e le tecnologie IC. Con l'attivazione del Centro di Simulazione Medica Avanzata, l'Università del Salento vuole offrire un nuovo modello di formazione dei propri studenti del corso di laurea di medicina, adottando la tecnica e la tecnologia della simulazione come metodica per l'educazione ed il training in medicina. La simulazione offre infatti l'opportunità di esercitarsi in una ambientazione realistica, senza pericoli e senza coinvolgere i pazienti. Il Centro di Simulazione Medica Avanzata si propone, mediante sistemi di simulazione di varia complessità tecnologica, quali manichini, casi clinici simulati "computer assisted" interattivi, ambienti clinici ricostruiti, di fornire competenze professionali e relazionali a:

- studenti dei Corsi di Laurea in professioni sanitarie;
- specializzandi;
- laureati delle professioni sanitarie per la loro formazione permanente;
- Professionisti dell'emergenza che possono necessitare di acquisire particolari competenze in campo sanitario: es. addetti al primo soccorso, vigili del fuoco personale, coinvolto in attività sportive;
- persone dedicate all'assistenza di pazienti cronici (caregivers), che necessitano di acquisire tecnologie a supporto della loro sopravvivenza;
- chiunque sia interessato ad acquisire nozioni di base in casi di emergenza.
- Il Centro di Simulazione Medica Avanzata si trova nell'ambito della nuova sede del Corso di Laurea in Medicina e Chirurgia e sarà integrato con la nuova sede del Corso di Laurea che sorgerà presso il Polo Ospedaliero del Vito Fazzi di Lecce.

Gli ambienti di simulazione del Centro saranno suddivisi in quattro AREE:

1. Area Emergenza (medico-infermieristica)
2. Area Chirurgica-Anestesiologica
3. Area Diagnostica
4. Area Comunicazione
5. Area Medica

La Simulazione è una tecnica di formazione che in medicina si avvale di scenari clinici simulati. La formazione mediante simulazione può avvenire con diverse modalità e con strumenti diversi, a seconda degli obiettivi didattici I partecipanti possono commettere errori e imparare da essi senza rischi per il paziente, trasferendo poi le abilità e le conoscenze

acquisite nelle situazioni reali. Obiettivo primario della simulazione in ambito sanitario è la “sicurezza” del paziente e dell’operatore sanitario, con la necessità di creare uno standard qualitativo assistenziale dominato dalla “cultura della sicurezza” attraverso il miglioramento delle abilità operative tecniche e delle capacità comunicative degli operatori sanitari. La riproduzione simulata fedele di situazioni cliniche complesse e della gestione delle stesse in dinamiche di team rappresenta un contesto educativo ottimale per ridurre in misura massimale gli errori cognitivi attribuibili al fattore umano. La Simulazione medica è un sistema di “training” totalmente interattivo, basato sull’uso di mezzi formativi innovativi, inseriti nel contesto di uno scenario clinico del tutto realistico; si tratta di un nuovo metodo di istruzione che costituisce oggi parte integrante della formazione sanitaria in molti paesi.

L’obiettivo è quello di realizzare un edificio prefabbricato modulare destinato ad ospitare spazi polifunzionali per ricerca e studi di rappresentanza e aule dotate di sistemi audio video avanzati.

Il centro di simulazione medica ha diversi obiettivi funzionali che possono includere:

- **Formazione e Addestramento:** Fornire un ambiente sicuro e controllato per la formazione e l’addestramento degli studenti ma anche del personale medico, compresi infermieri, medici esperti e personale militare.
- **Miglioramento delle Competenze Cliniche:** Consentire agli studenti e ai professionisti sanitari di praticare procedure e scenari clinici complessi in modo da migliorare le loro competenze tecniche e decisionali.
- **Sviluppo delle Competenze Comunicative:** Offrire opportunità per sviluppare e migliorare le competenze comunicative, inclusa la gestione del paziente, la comunicazione interprofessionale e la leadership.
- **Valutazione delle Performance:** Utilizzare simulazioni per valutare le prestazioni individuali e di team, identificando aree di forza e di miglioramento e fornendo feedback costruttivo.
- **Ricerca e Sviluppo:** Svolgere ricerche per valutare l’efficacia delle simulazioni nell’addestramento medico e nello sviluppo delle competenze, nonché per sviluppare nuovi strumenti e metodologie.
- **Miglioramento della Sicurezza del Paziente:** Contribuire a ridurre gli errori medici e migliorare la sicurezza del paziente attraverso l’addestramento su procedure, gestione delle emergenze e team building.
- **Educazione del Paziente e della Famiglia:** Coinvolgere pazienti e familiari nelle simulazioni per educarli sulle procedure, aumentare la comprensione delle opzioni di trattamento e migliorare la comunicazione e la collaborazione con il personale medico.
- **Collaborazione Interprofessionale:** Favorire la collaborazione e la comunicazione efficace tra studenti e membri del team multidisciplinare, inclusi medici, infermieri, terapisti, medici militari e altri professionisti sanitari.
- **Sperimentazione e Innovazione:** Sviluppare e sperimentare nuove tecniche, tecnologie e approcci nell’ambito dell’assistenza sanitaria, inclusi dispositivi medici, procedure chirurgiche e protocolli di cura.

Il centro sarà costituito da una sala operatoria e 4 sale più piccole di simulazione medica collegate ad una sala regia, il nuovo centro dovrà prevedere le tecnologie informatiche di comunicazione più aggiornate attualmente disponibili.

Il fulcro del CSMES sono i manichini a grandezza naturale (modelli adulti e modelli per l’età pediatrica) che mimano perfettamente il funzionamento e le reazioni del corpo umano a interventi medici, chirurgici e farmacologici, un tavolo anatomico digitale per autopsie virtuali, un dispositivo avanzato di simulazione per ecografie e altri due per l’auscultazione cardio polmonare.

Gran parte delle strumentazioni saranno fornite da Aziende che realizzano i sistemi di simulazione più all’avanguardia sul mercato internazionale.

La sala regia del centro dovrà essere dotata di un sistema di ultima generazione tipo Learning Space CAE che permetta di registrare le sessioni di simulazione e di rivederle in streaming o in de briefing nello stesso Centro, oltre alla possibilità di salvare le performance degli studenti e monitorare i loro progressi nel tempo. È inoltre possibile creare la cosiddetta “Voice of God”, ovvero la diffusione nei diversi laboratori della voce degli istruttori che, dalle sale regia, potranno guidare gli allievi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo si riporta di seguito la dotazione minima hardware e software del centro simulazione medico CSMES Unisalento di ciascuna AREA del centro.

**N.1** Simulatore per ALS a corpo intero: simulatore adulto interattivo corpo intero di dimensioni naturali deve essere efficace nella diagnosi e cura di un paziente attraverso il controllo della respirazione spontanea, delle vie aeree, della voce, dei suoni, alimentazione a rete e batteria interna a litio ricaricabile, monitoraggio in tempo reale dei principali parametri della qualità della RCP,

**N.1** stazione per ALS e BLS a corpo intero adulto: manichino adulto a corpo intero con anatomia realistica che comprende l’inclinazione della testa, il sollevamento del mento, la profondità delle compressioni, la forza delle compressioni e il sollevamento del torace.

**N.1** braccio prelievo venoso di paziente adulto. Possibilità di venipuntura nella fossa antecubitale o sul dorso della mano. Rotazione in corrispondenza del deltoide per un accesso agevolato. Vene accessibili: mediana, basilica e cefalica. Vene palpabili che consentano la selezione e preparazione dei siti

**N.1** Braccio prelievo arterioso di paziente adulto. Possibilità eseguire la simulazione del posizionamento delle mani durante il test di Allen. polso flessibile che consenta un posizionamento adeguato, possibilità di generare la pressione arteriosa manualmente, possibilità di eseguire la palpazione dell’arteria. Siti di puntura percutanei in arteria brachiale e radiale

**N.1** Manichino per intubazione a mezzo busto che permetta: pratica dell'intubazione orale e nasale. Pratica dell'uso della LMA e del Combitube®. Il posizionamento corretto del tubo. La dimostrazione della manovra di Sellick e del laringospasmo. La ventilazione con pallone rianimatore. Simulare la ventilazione nello stomaco e il vomito. Verificare l'eccessivo caricamento del laringoscopio sull'arcata superiore. Completo di borsa rigida e base rigida.

- Simulatore di anatomia radiologica normale
- Simulatore di procedure interventistiche endovascolari
- Apparecchio di biofeedback che non consente di monitorare le proprie risposte fisiologiche (battito cardiaco, frequenza respiratoria, sudorazione, contrazione muscolare, etc) ma comprende anche dei software che consentono di imparare a modificarle, nel senso di raggiungere volontariamente una giusta e funzionale attivazione fisiologica, abbassando la risposta allo stress.
- Pensile di anestesia: Composto da una unità pensile con aggancio a soffitto composta da doppio braccio ancorato a soffitto ed adibito al supporto utenze per procedure anestesiolgiche. Strutture realizzate con assenza di spigoli vivi e fessure, in modo da agevolare e semplificare le procedure di pulizia e disinfezione, e con materiale e finiture costituite da materiale atossico ed antibatteriche. Il pensile deve essere strutturato con doppio braccio con rotazione di 330° circa tale da permettere una elevata ergonomia di movimentazione per la gestione del paziente anestetizzato, secondo lo spazio disponibile nella sala operatoria. Sarà considerato elemento preferenziale la possibilità di secondo braccio di tipo basculante. Il pensile dovrà avere un fine corsa ammortizzato.
- Pensile di chirurgia: alloggiamento di strumenti per chirurgia open, di endoscopia e laparoscopia (tipo elettrobisturi, telecamera, monitor, fonte luce, sistema di lavaggio, insufflatore CO2, ecc.) per sala operatoria integrata
- Lampade Scialitiche Gemellari: Corpi luminosi con maniglie e con 2 bracci indipendenti di dimensioni tali da ridurre l'ingombro in sala operatoria, con movimento verticale e circolare con sospensioni dei corpi illuminanti completamente cardanici. I corpi lampada devono essere dotati di telecamera medica ad altissima risoluzione
- Testaletto: Apparecchiatura installata a parete adatta per l'area di preparazione e risveglio del paziente prima e dopo dell'intervento chirurgico, avente le seguenti caratteristiche tecniche: Struttura solida, robusta realizzata in estruso di alluminio con superfici lisce, verniciate con prodotti atossici e resistenti alle soluzioni, facilmente lavabili e disinfettabili, resistenti alla penetrazione dei liquidi e polvere.

2024: Definizione avvio intervento;

2025: Realizzazione struttura;

2026: Completamento allestimento CSMES.

**Soggetti coinvolti:** Rettore, delegata alla Valorizzazione della Ricerca e trasferimento tecnologico, delegato alla Promozione e Finanziamenti della Ricerca, Delegato alle Tecnologie Digitali, Delegata all'Edilizia e Sicurezza, Dipartimenti, Amministrazione Centrale – Ripartizione Edilizia, Sostenibilità e Innovazione, Amministrazione Centrale - Direzione Generale.

### 2.1.2.2 Obiettivo C - Potenziare i servizi per il benessere degli studenti e per la riduzione delle disuguaglianze

**Azione C.1 – Accessibilità delle sedi, aule e spazi per lo sport e lo studio (aule, spazi di studio, biblioteche, software per la didattica a distanza, infrastrutture digitali e spazi per lo sport)**

**Titolo del Progetto: Spazi per lo Studio e Sostenibilità delle Sedi di Ateneo**

Obiettivo del Progetto è procedere ad un allestimento distribuito di posti studio in spazi formali e comuni, adeguatamente attrezzati anche da punto di vista impiantistico, che possano ospitare la comunità accademica e promuovere la sostenibilità della vita accademica nello studio e nelle relazioni. Accanto a questo si richiama il fatto che, la programmazione triennale delle Opere Pubbliche, sin dal 2020, ha visto il recupero e l'investimento di oltre 50 milioni di euro in efficientamento energetico degli edifici; in questa direzione va anche il progetto, con la specificità di rendere efficienti energeticamente anche edifici storici e tutelati del Polo Urbano.

Le attività per la realizzazione dell'obiettivo ed i soggetti coinvolti sono i seguenti:

**Anno 2024:** Presso il centro Ecotekne, precisamente nell'area in comune di Monteroni, è in corso di realizzazione l'edificio denominato Corpo S i cui lavori sono stati consegnati nel gennaio del 2023 e che, entro fine anno, vedranno il completamento del rustico dell'edificio.

L'edificio presenta una superficie coperta pari a circa 2100 mq è composto da un piano interrato destinato prevalentemente a depositi un piano terra un piano primo e un piano copertura. I dati planivolumetrici dell'edificio sono quelli di seguito riportati:

**Caratteristiche architettoniche del nuovo "Corpo S"**

- superficie coperta (comprensiva dei vani scala esterni): 2.065,00 mq
- volume: 19.174,20 mc
- superficie percorsi esterni: 2.175,00 mq
- area a verde: 5.605,00 mq

e si sviluppa su 4 livelli:

- piano interrato superficie lorda mq 700;
- piano terra superficie lorda mq 2.065, compresi i due corpi scala esterni;
- piano primo, superficie lorda mq 2.065, compresi i due corpi scala esterni
- piano secondo superficie lorda mq 1.217

**Piano terra** – l'accesso all'edificio è garantito da 2 ingressi/uscite contrapposti, luoghi presidiati rispettivamente da una reception e da un info-point (2 isole circolari aperte, con vista su tutta la hall); il connettivo centrale disimpegna 1 ufficio da 46 mq e 2 blocchi servizi igienici da 49,8 mq e 19,2 mq distinti per sesso, uno di questi due accessibile ai soggetti diversamente abili e provvisto di ripostiglio, un refresh point da 39,5 mq. dal corpo centrale si accede: da un lato, ad un corpo curvo in cui si sviluppa 1 aula da 350 posti (divisibile in 2 aule da 175 posti, tramite parete mobile) e 1 aula da 100 posti; dall'altro lato, a 1 area benessere con sala fitness e relativi spogliatoi divisi per sesso, 2 locali destinati al merchandising, 1 market.

**Piano primo** – il connettivo centrale disimpegna 1 ambiente open-space destinato alle associazioni studentesche e un refresh point localizzato sull'affaccio sul piano terra e 2 blocchi servizi igienici da 46,5 mq e 19,2 mq distinti per sesso, uno di questi due accessibile ai soggetti diversamente abili e provvisto di ripostiglio. attraverso una passerella nei pressi del secondo ascensore è possibile accedere ad un'area destinata a community library da 46,5 mq, situato sopra il refresh point del piano terra. dal corpo centrale si accede: da un lato, a 1 aula da 350 posti (divisibile in 2 aule da 175 posti, tramite parete mobile) e 2 aula da 100 posti; 1 aula formazione post-laurea (coworking) da 50 posti (73,5 mq), 2 laboratori didattici da 42 posti/cad. (64,2 mq e 74,5 mq), 1 sala studio da 35 posti (61,0 mq) e 1 sala docenti da 4 postazioni (46,1 mq).

**Piano secondo** – il piano secondo si presenta come un grande spazio flessibile open space con alcuni 1 aula studio da 139,5 mq, 1 aula per le associazioni studentesche da 36,6 mq, l'aula teledidattica da 50 posti e 72,1 mq. il restante spazio è di 590 mq è dedicato a coworking, community library e refresh point.

L'edificio è stato concepito secondo moderni canoni di efficienza energetica per evitare lo spreco di energia un impianto fotovoltaico capace di erogare fino a 76.80 kw completo di inverter e sistema di connessione alla rete pubblica. L'edificio è progettato secondo il protocollo di riferimento ITACA Puglia 2023 per edifici non residenziali e presenta un tetto verde e interventi di sistemazione a verde dell'area circostante.

L'obiettivo finale è quello di incrementare l'accessibilità allo stesso Polo extraurbano rendendo l'università parte integrante del tessuto cittadino con la realizzazione di un market, una palestra dotata di centro benessere e spogliatoi spazi accoglienti per la socializzazione per il coworking a servizio della comunità studentesca e del corpo docente nonché di quanti frequentano Ecotekne. I lavori hanno avuto inizio a gennaio 2024, la messa in esercizio dell'edificio è programmata per il primo semestre del 2026.

**Anno 2025:** incremento complessivo n. 1327 posti studio.

Gli investimenti da realizzare hanno l'obiettivo di creare nuovi posti studio per studenti universitari, anche elettrificati, negli spazi comuni di alcuni edifici per la didattica, siti nel Polo extraurbano (Campus Ecotekne) dell'Università del Salento.

L'allestimento interessa i seguenti Dipartimenti, con relativo incremento di posti studio:

**Polo ExtraUrbano:** incremento complessivo n. 1327 posti studio.

- Dipartimento di Scienze dell'Economia (edificio F, plesso E) – posti studio n. 144;
- Dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche e Ambientali (edificio E, plesso D) – posti studio n. 144;
- Dipartimento di Scienze Giuridiche (edificio R2) – posti studio n. 126;
- Dipartimento di Ingegneria dell'Innovazione (edificio P "la Stecca") – posti studio n. 296;
- Dipartimento di Matematica e Fisica (edificio "Fiorini") – posti studio n. 152.
- Interdipartimentale (edificio "Corpo S") – posti studio n. 465.

Nel 2025 è previsto inoltre il completamento degli interventi di efficientamento e adeguamento di alcuni edifici, soprattutto del Polo Urbano, alcuni tutelati, con rimessa completa in esercizio nel 2026, quali ad esempio il Codacci-Pisanelli, Ex-GIL, edificio Buon Pastore, ex Inapli e Sperimentale Tabacchi 1, oltre la messa in funzione del Corpo S, fiore all'occhiello dei servizi alla didattica e agli studenti.

Nel dettaglio, alla fine dei lavori in corso di realizzazione, gli edifici riceveranno le seguenti certificazioni:

- Sperimentale Tabacchi 1 - classe A1;
- Codacci Pisanelli - classe A1
- Buon Pastore - classe A1
- Ex Gil - classe A4
- Corpo S – Classe A1

**Anno 2026:** incremento complessivo n. 554 posti studio.

Gli investimenti da realizzare hanno l'obiettivo di creare nuovi posti studio per studenti universitari, anche elettrificati, negli spazi comuni di alcuni edifici per la didattica, siti nel Polo Urbano (Città di Lecce) e nel Polo extraurbano (Campus Ecotekne) dell'Università del Salento.

L'allestimento interessa i seguenti Dipartimenti, con relativo incremento di posti studio:

**Polo Urbano:** incremento complessivo n. 554 posti studio.

- Dipartimento di Scienze Umane e Sociali/ Dipartimento di Studi Umanistici (edificio “Codacci Pisanelli”) – posti studio n. 120.
- Dipartimento di Studi Umanistici/ Dipartimento di Scienze Umane e Sociali (edificio “Tabacchi 1”) – posti studio n. 104.
- Dipartimento di Beni Culturali (edificio “ex Inapli”) – posti studio n. 330.

Si prevede l’impiego delle seguenti tipologie di arredo per posti studio.

- Modulo monoblocco con tavolo per sale studio/lettura con 8 posti
- Modulo monoblocco con tavolo per sale studio/lettura con 6 posti
- Modulo monoblocco con tavolo per sale studio/lettura con 4 posti
- Set divano a 4 posti
- Tavolo studio circolare 4 posti con sedie
- Posto banco
- Tavolo studio rettangolare
- Banco reception
- Divani pouf

**Soggetti coinvolti:** Rettore, delegata alla Valorizzazione della Ricerca e trasferimento tecnologico, delegato alla Promozione e Finanziamenti della Ricerca, Delegato alle Tecnologie Digitali, Delegata all’Edilizia e Sicurezza, Dipartimenti, Amministrazione Centrale – Ripartizione Edilizia, Sostenibilità e Innovazione, Amministrazione Centrale - Direzione Generale.

### 2.1.3 Piano di Sostenibilità di Ateneo

Il Piano di Sostenibilità di Ateneo dell’Università del Salento nasce come uno strumento in grado di garantire un approccio unitario, strutturato ed interdisciplinare al tema della sostenibilità, con la finalità di rafforzare la responsabilità sociale dell’Ateneo e di coniugare le istanze locali e quelle globali.

Nel Piano di Sostenibilità di Ateneo, l’Università del Salento si pone 9 obiettivi strategici per attuare la propria mission tutti in linea con l’agenda ONU 2030 e con il proprio mandato istituzionale, articolati in 29 obiettivi operativi, per il raggiungimento dei quali sono definite le rispettive azioni, calibrati gli indicatori ed individuati i target temporali

Il Piano delinea dei traguardi, sulla base di un’analisi di contesto, riferiti al triennio 2023-2025 tracciando nel contempo un percorso che dovrà valicare tale limite temporale ed indirizzare anche i futuri passi dell’Ateneo verso la sfida dello Sviluppo Sostenibile.

Nel Piano sono enucleati 9 obiettivi strategici, di seguito elencati

1. Ridurre l’impatto ambientale dell’Ateneo - riguarda la dimensione ecologica della sostenibilità, e si prefigge di ridurre l’impatto ambientale complessivo dell’Ateneo, più ampiamente la ecological footprint della sua comunità di studenti, docenti, dipendenti, stakeholders;
2. Gestire responsabilmente le risorse – si focalizza sulla responsabilità nella gestione sostenibile delle risorse in Ateneo, muovendo da un presupposto fondamentale ::“ ogni processo economico di produzione, distribuzione, acquisto, uso e consumo, e “ ogni edificio, infrastruttura, prodotto o materiale che circola attraverso il mercato, vi sono risorse naturali che, a monte, sono state prelevate, estratte, ottenute dagli ecosistemi ad esempio, acqua, biomassa, minerali, metalli, fibre, suolo fertile, combustibili fossili, etc
3. Migliorare benessere e salute della comunità accademica – nell’intento di promuovere la sostenibilità in ogni aspetto delle sue attività, attraverso una serie di iniziative e azioni che mirano a creare un ambiente universitario più sano, sicuro, accogliente ed ecologicamente equilibrato, che favorisca lo sviluppo personale e professionale
4. Promuovere una cultura paritaria ed inclusiva: nell’Ateneo, tutti gli individui, indipendentemente dal loro status personale, sociale o economico, dal loro genere, dalla loro origine o provenienza, dalle loro abilità o dal loro orientamento sessuale, devono poter esercitare pienamente i loro diritti a un accesso equo ed effettivo alle migliori opportunità di istruzione, ricerca e sviluppo personale e professionale.
5. Promuovere la formazione sui temi della sostenibilità – l’imperativo della sostenibilità richiede di orientare le attività formative, a tutti i livelli e in tutte le strutture didattiche dell’Ateneo, verso tutti gli Obiettivi dell’Agenda 2030 assumendo una prospettiva multidisciplinare e globale, che affronti i problemi e le sfide legate alla tutela dell’ambiente, ai diritti umani, all’eguaglianza, alla pace, alla tutela del lavoro in sistemi socio economici floridi, equi e solidali, alle nuove tecnologie, al rispetto per le diverse culture
6. Promuovere la ricerca sui temi della sostenibilità – l’attività di ricerca nell’ambito della sostenibilità ha un ruolo rilevante sia per le politiche di Ateneo, integrando e supportando la missione One health dell’Università del Salento, ma anche perchè affianca i temi e le proposte dei programmi di ricerca europei
7. Contribuire ad iniziative di partnership per la sostenibilità – uno degli aspetti primari del Piano di Sostenibilità di Ateneo è la costituzione e l’adesione a partenariati e associazioni mirate alla realizzazione di un ecosistema socioculturale sostenibile Questo aspetto è essenziale affinché la transizione verso uno sviluppo sostenibile sia efficace, permettendo di edificare collaborazioni su principi e valori condivisi e che pongano al centro le persone e il pianeta
8. Promuovere la comunicazione istituzionale per la sostenibilità – La comunicazione istituzionale riveste un ruolo primario



nell'implementazione del Piano, mirando ad informare, coinvolgere e sensibilizzare attraverso azioni chiare, trasparenti e accessibili, che permettono all'Istituzione di condividere i propri impegni e risultati in termini di sostenibilità, promuovendo la consapevolezza e l'adozione di comportamenti responsabili. L'accesso ad una vasta pletora di strumenti e canali di comunicazione, rende possibile raggiungere un pubblico ampio e diversificato, sfruttando le competenze accademiche multidisciplinari per edificare il messaggio su evidenze scientifiche, nonché adattarlo alle diverse esigenze e contesti culturali.

9. Coinvolgere il territorio nelle azioni per la sostenibilità - la partecipazione e l'empowerment delle comunità locali ad azioni rivolte alla sostenibilità, permette di promuovere un approccio inclusivo e bottom up per raggiungere gli obiettivi globali. L'efficacia delle azioni intraprese è connessa, infatti, al loro radicamento nel contesto territoriale, tenendo conto delle specificità culturali, sociali ed ambientali. Questo approccio favorisce anche la consapevolezza e l'educazione ambientale, incoraggiando la responsabilità condivisa nella tutela delle risorse naturali.

### 2.1.4 Politiche per l'assicurazione della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione

L'Università del Salento ispira la propria azione alle linee programmatiche indicate dal MUR e dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) che nel sistema AVA (Autovalutazione, Valutazione periodica, Accreditamento) che recepisce gli European Standard and Guidelines for Quality Assurance (ESG 2015) in the European Higher Education Area (EHEA).

La visione della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione dell'Università del Salento è definita:

- nel Titolo I dello Statuto, dove ne sono elencati i "principi generali": piena indipendenza da qualsiasi orientamento ideologico, politico, religioso, economico; pari opportunità; non discriminazione in ragione delle proprie scelte di studio, di ricerca e di insegnamento; pari dignità e promozione dello spirito critico; valorizzazione del merito e dell'eccellenza; accesso aperto alla letteratura scientifica; promozione dell'orientamento e del tutorato; promozione della ricerca di base e applicata; promozione della valutazione nell'assegnazione delle risorse interne; apertura al mondo esterno; promozione dell'internazionalizzazione; promozione della partecipazione delle diverse parti che compongono l'Università;
- nel Piano Strategico di Ateneo (PSA), nel quale è stata realizzata un'analisi dei punti di forza e debolezza interni nonché delle opportunità e minacce esterne, dalla quale scaturisce l'articolazione in cinque aree strategiche (didattica, ricerca e internazionalizzazione, rapporti con il territorio, capacità istituzionale) in continuità con la programmazione precedente;
- nel Documento di Indirizzo: "Organizzazione del Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo" adottato con parere favorevole del Senato accademico nella seduta del 11.12.2018 (delibera n. 163) e approvazione del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20.12.2018 (delibera n. 320);
- nei Piani Integrati in cui si collega, tra l'altro, la dimensione strategica con quella operativa, in sinergia con i temi della trasparenza e dell'anticorruzione;
- nelle pianificazioni Triennali del fabbisogno del personale, delle opere pubbliche, ecc;
- nei bilanci di previsione;
- nelle Politiche di Ateneo e programmazione.

In particolare, dal "Piano Strategico di Ateneo" e dal "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" che individuano i processi, le risorse disponibili per l'attuazione di tali processi e gli strumenti di controllo per il loro monitoraggio discendono gli obiettivi generali e specifici di AQ per la qualità della didattica, ricerca e terza missione dell'Università del Salento; le Politiche della Qualità, definite dagli Organi di Governo, sono monitorate dal Presidio di Qualità e valutate dal Nucleo di Valutazione di Ateneo nella sua relazione annuale.

L'architettura del Sistema di AQ di ateneo si compone sia degli Organi Centrali ( Rettore, Senato Accademico, Comitato Unico di Garanzia), sia dai Dipartimenti e dai loro organi: Consiglio, Giunta, Direttore, CPDS, Consigli Didattici e Gruppi di AQ. La composizione e le funzioni dei suddetti organi sono chiaramente definite nello Statuto ed il loro funzionamento è ulteriormente dettagliato nei diversi regolamenti di Ateneo. In particolare, il documento di indirizzo, "Organizzazione del sistema di assicurazione della qualità di ateneo" disciplina i ruoli, i compiti e le funzioni dei suddetti organi ai fini del perseguimento dell'Assicurazione della Qualità nell'Ateneo:

- al Nucleo di Valutazione attiene un'attività di sorveglianza e d'indirizzo;
- al Presidio della Qualità di Ateneo (PQA), è attribuito il compito di promuovere e verificare l'attuazione delle decisioni degli Organi di governo in materia di politica della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione;
- agli organi e organismi periferici quali i Referenti di AQ di Dipartimento, le Commissioni Paritetiche Docenti Studenti (CPDS), i Gruppi di AQ della didattica (Gruppi di Riesame) e i Gruppi di AQ della ricerca è demandato il compito di porre in atto tutte le attività di monitoraggio della qualità e di raccordo con le politiche di AQ definite dagli organi centrali.

Il Sistema di AQ è orientato a promuovere:

- la diffusione della cultura, dei metodi e di strumenti per la Qualità;
- l'autovalutazione, l'approccio critico e il miglioramento continuo nella gestione di tutti i processi necessari al miglioramento della Qualità;
- il coinvolgimento di tutto il personale dell'Ateneo e degli studenti.



L'Università del Salento pone al centro delle proprie attività la piena soddisfazione dello studente e delle altre Parti Interessate e si propone di assicurare efficacia, continuità, qualità e livello adeguato alle proprie prestazioni, aggiornando i processi interni alle particolari esigenze rappresentate, implicite ed esplicite, e monitorando il raggiungimento degli impegni presi in fase progettuale.

Il PQA in concorso con i delegati del Rettore all'attuazione del piano strategico, all'offerta formativa, alla valorizzazione della ricerca e trasferimento tecnologico, alla promozione e finanziamenti per la ricerca, alla valorizzazione del territorio, alla proiezione internazionale, e alla performance di Ateneo, assicura la coerenza delle azioni intraprese per un giusto raccordo con gli obiettivi strategici e di programma definiti dalla Governance.

Nel 2020, l'Università del Salento ha ricevuto dall'ANVUR il primo Rapporto di Accreditamento Periodico come previsto dalle disposizioni contenute nel Capo II del predetto D. Lgs. 19/2012 ed ha ricevuto un giudizio pari a C-soddisfacente, secondo la scala di valutazione di cui all'art. 3, comma 3, del Decreto Ministeriale n. 6 del 7 gennaio 2019.

A valle di tale Rapporto, l'Ateneo ha orientato le proprie politiche nella risoluzione degli aspetti migliorabili, rafforzando gli elementi positivi indicati dall'ANVUR nel suo Documento di accreditamento e adottando misure idonee alla risoluzione delle situazioni non ottimali. In particolare, nel 2023 si è concluso il processo di revisione dei CdS per i quali la visita ANVUR di accreditamento periodico aveva evidenziato alcuni aspetti migliorabili; sono state adottate nuove Linee Guida di supporto ai processi di monitoraggio della qualità della didattica, della ricerca e della Terza missione e di autovalutazione dell'Assicurazione della qualità.

Nell'ottobre 2022, in risposta anche a un'esigenza rappresentata a livello Europeo da parte di ENQA "European Association for Quality Assurance in Higher Education" ed EQAR "European Quality Assurance Register", e in aderenza al DM 289/2021, Linee generali d'indirizzo della programmazione triennale del sistema universitario per il triennio 2021-2023, e al DM 1154/2021, Autovalutazione, valutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio, l'ANVUR ha definito un nuovo "Modello di accreditamento periodico delle Sedi e dei Corsi di Studio universitari (AVA 3)" a cui ha fatto seguito, nei primi mesi del 2023, l'adozione da parte della stessa Agenzia degli "strumenti di supporto" per gli atenei nell'applicazione del suddetto modello.

I nuovi Requisiti AVA 3 sono allineati con gli Ambiti di Valutazione di cui all'allegato C del DM 1154/2021 e presentano alcune modifiche rispetto a quelli presenti nelle precedenti versioni del Modello AVA. In particolare, sono stati profondamente rivisti i **requisiti di qualità delle sedi** prestando maggiore attenzione a:

- visione complessiva e unitaria della qualità della didattica, della ricerca, della terza missione e delle attività istituzionali e gestionali;
- integrazione sistemica di politiche, strategie, obiettivi strategici e operativi;
- architettura del Sistema di Governo e di Assicurazione della Qualità dell'Ateneo;
- monitoraggio delle politiche, delle strategie, dei processi e dei risultati;
- risorse umane, economico-finanziarie, strutturali, infrastrutturali e informative in una logica di pianificazione e gestione allineata alla pianificazione strategica.

Sono stati, inoltre, rivisti i **requisiti di qualità della didattica, della ricerca e della terza missione a livello di Ateneo** e sono stati definiti, in linea con quanto richiesto da ENQA in sede di accreditamento di ANVUR, i requisiti di qualità per la valutazione dei **corsi di dottorato di ricerca** coerentemente con il DM 226/2021.

Tale circostanza, ha imposto l'avvio nell'Ateneo di un processo di adeguamento delle procedure interne e degli strumenti di lavoro coerenti con i nuovi requisiti AVA 3 e l'impegno, attraverso i suoi organi, nell'individuazione e messa in atto di tutte le iniziative necessarie alla conclusione del ciclo di accreditamento in corso e ad affrontare la nuova visita programmata nel primo semestre del 2027.

In particolare, sono state redatte le Linee guida per avviare il processo di monitoraggio della soddisfazione dei Dottorandi e dei Dottori di ricerca e per l'avvio di un Sistema di assicurazione della qualità per i Corsi di Dottorato, come definiti in AVA3; sono state redatte le Linee guida per la Terza Missione/Impatto sociale ed è stato avviato un monitoraggio dei prodotti attraverso la messa a punto di un modello centralizzato; sono state definite le Linee Guida per l'avvio del Riesame dell'AQ nell'Ateneo ed è stata istituita una apposita Cabina di Regia per l'analisi dei processi sottesi e per la redazione del documento di monitoraggio. L'Ateneo ha anche istituito una Cabina di Regia per la Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) con il compito di effettuare l'analisi degli esiti dei precedenti esercizi di VQR, assicurare il monitoraggio delle azioni intraprese e proporre azioni di miglioramento rispetto all'esercizio di VQR appena avviato.

È stato messo a punto un cruscotto per il monitoraggio a livello di Dipartimento, Area SSD e singolo Addetto alla ricerca della produzione scientifica, utilizzando come riferimento criteri di valutazione operanti a livello nazionale (Indicatori ASN) e parametri nazionali ed internazionali che fanno riferimento alla sede editoriale delle pubblicazioni (Indicatore di qualità-sede editoriale), ed è stato effettuato, a cura del PQA, un primo monitoraggio annuale della qualità del reclutamento utilizzando i criteri e gli indicatori per la "Valutazione delle politiche di reclutamento del personale docente e ricercatore" approvati dal Senato Accademico con delibera n. 73/2022, relativamente all'attività didattica, e, relativamente all'attività di ricerca, i criteri e gli indicatori del "Sistema di monitoraggio centralizzato della ricerca", azione 1 - Monitoraggio e autovalutazione della qualità della ricerca mediante ARIUS (IRIS), approvati dal Consiglio di Amministrazione con delibere n. 71/2023 e n. 113/2023.

## 2.1.5 Accessibilità fisica e digitale

### Accessibilità fisica

Fra i claim dell'Università vi è "Università di tutti e tutte": in questa ottica già dall'anno 2018 è stato messo in campo, promosso dall'Ufficio Integrazione e attuato dall'Area Manutenzione, un piano di abbattimento delle barriere architettoniche che ha visto attuate tutte le misure - ad esempio l'accesso alla Sala Chirico. situazioni critiche sono state risolte anche con i RUP responsabili degli interventi edilizi previsti nel Piano triennale delle OO.PP, es. Codacci e Sala Congressi in via di attuazione, ai fini della definitiva accessibilità degli edifici interessati.

In futuro bisognerà trovare una soluzione strutturale per l'accessibilità ai non vedenti: in questo senso in collaborazione con l'Ufficio Integrazione, si sceglierà un bed test per provare diverse soluzioni.

Nell'ambito dell'agenda di sostenibilità inoltre è prevista un'attività di censimento delle barriere architettoniche che dovrà confrontarsi con la metodologia del censimento realizzato dal Comune di Lecce, per la recentissima adozione del PEBA e/o attraverso la costituzione di user groups per rilievi specifici.

### Accessibilità digitale

La missione istituzionale dell'Università si declina lungo tre direttrici primarie: la didattica, la ricerca e la terza missione. La stragrande maggioranza degli utenti ha un'età al di sotto dei 65 anni, tuttavia questa circostanza non sottrae alla responsabilità di adottare tutti gli accorgimenti necessari in termini di usabilità e accessibilità. La misura dell'adeguatezza degli accorgimenti è fornita *in primis* dalle linee guida AGID sull'accessibilità degli strumenti informatici con riferimento alle caratteristiche dell'hardware, dei siti web, dei documenti non web, degli applicativi software, delle applicazioni mobili e delle postazioni di lavoro a disposizione dei dipendenti, nonché con riferimento ai servizi pubblici erogati a sportello.

L'Università si è dotata delle necessarie postazioni di lavoro a disposizione dei dipendenti con disabilità, e, per quanto riguarda l'accesso ai servizi di biblioteca sono disponibili postazioni per ipovedenti e non vedenti; grazie ai processi di digitalizzazione interna i documenti pubblicati nell'albo di ateneo e in tutte le sezioni non sono più copie immagine ottenute per scansione; nei portali web istituzionali sono state effettuate modifiche ai layout web e ai template per ottenere pagine che limitino notevolmente la presenza di difformità rispetto alle indicazioni delle linee guida AGID sull'accessibilità (e in particolare con il riferimento alle WCAG 2.1). Per agevolare l'accesso ai servizi a sportello sono stati adottati strumenti di interazione online tra cui la chat online e lo strumento di "prenotazione di un appuntamento online" che consente all'utente di interagire allo sportello senza compiere lunghi e faticosi spostamenti fisici.

Nell'anno 2022 l'ateneo, in ottemperanza agli obiettivi di accessibilità dichiarati all'AGID ha adottato una misura organizzativa a tutela dell'accessibilità costituendo un gruppo di lavoro che a dicembre ha consegnato alla Direzione della RITT apposita relazione sullo stato di accessibilità in UniSalento. Il Gruppo di Lavoro, tra le altre, ha in carico le seguenti attività:

- promuovere la cultura dell'accessibilità in UniSalento attraverso l'emanazione di linee guida di ateneo e/o specifiche istruzioni da fornire agli uffici e ai redattori dei vari portali circa le modalità di pubblicazione di contenuti accessibili.
- monitorare l'accessibilità dei contenuti pubblicati sui portali web istituzionali ponendo particolare attenzione ai portali [trasparenza.unisalento.it](https://trasparenza.unisalento.it) e alla sezione [www.unisalento.it/albo-online](https://www.unisalento.it/albo-online).
- effettuare verifiche tecniche di accessibilità di portali ed app istituzionali, al fine di valutarne lo stato di conformità e compilarne il modello di autovalutazione (allegato 2 alle linee guida sull'accessibilità)
- effettuare test di usabilità dei portali e delle app anche con il coinvolgimento di persone con disabilità diverse, al fine di migliorare il livello di fruibilità dei portali o delle app.
- segnalare agli uffici competenti la necessità di interventi migliorativi in tema di accessibilità su portali web ed app istituzionali e monitorarne l'attuazione.

Il gruppo si muove in linea con gli obiettivi indicati dalla costituenda Agenda di sostenibilità di Ateneo che prevede la promozione di una cultura inclusiva e implementa obiettivi operativi del tipo: "sviluppo di azioni di formazione e sensibilizzazione in merito all'accessibilità" e sviluppo di azioni di supporto per garantire una maggiore accessibilità.

Nel 2024 l'Ateneo ha partecipato all'iniziativa della Regione Puglia relativa ai corsi di formazione sul tema dell'accessibilità nell'ambito dell'iniziativa a valere sul PNRR - 1.4.2 "Citizen inclusion - Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali".

Sono state coinvolte, oltre al personale dirigenziale, alcune unità di personale tecnico-amministrativo che lavorano nell'ambito della comunicazione e dello sviluppo web. Le unità di personale hanno affrontato per la prima volta, in maniera strutturata, le tematiche dell'accessibilità sia da un punto di vista normativo, che tecnico con riferimento sia alla redazione di documenti pubblicati sul web che alla progettazione accessibile di pagine web.

Oltre alla formazione, è proseguita l'attività di monitoraggio dei livelli di accessibilità dei portali web in carico all'ateneo ma anche di quelli gestiti da fornitori esterni, richiedendo, dove necessario, le opportune modifiche. Si veda per esempio il passaggio alla pubblicazione del cedolino stipendi nella modalità accessibile.

Particolare attenzione è stata posta sui portali amministrazione trasparente e albo online entrambi monitorati sia nelle parti che compongono le pagine web che in quelle che riguardano i documenti pdf pubblicati.

Il contenuto web di per sé non presenta grossi problemi e potrà essere corretto, nel caso di amministrazione trasparente con il passaggio al nuovo portale previsto nel 2025 e nel caso di Albo online con l'adozione di alcuni interventi correttivi. Per quanto riguarda i documenti pdf, invece, il 10% di essi è ancora in formato immagine, il restante 90% presenta inaccessibilità

legata soprattutto alla mancanza di strutturazione del documento, o di testo esplicativo per le immagini, e di tabelle inaccessibili. Si tratta di problemi che si possono risolvere adottando tecniche corrette di redazione dei documenti. Nei prossimi anni (2025-2027) lo sforzo dell'Ateneo sarà focalizzato nella formazione dei redattori e dei produttori di documenti che vanno in pubblicazione sul web e, contestualmente in un'azione continua di monitoraggio del pubblicato.

### 2.1.6 Procedure da semplificare e reingegnerizzare secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione

In merito agli obiettivi di digitalizzazione l'Ateneo, in quanto PA, segue le linee guida AGID e adempie alle attività previste dal piano triennale ICT della pubblica amministrazione 2024-2026 che fa sintesi delle varie strategie che vedono il digitale come leva per lo sviluppo economico e sociale del paese ed elemento essenziale per l'attuazione del PNRR.

Nel 2024 l'ateneo ha realizzato i servizi previsti con i bandi PNRR sulla misura 1.4.3 e partecipato a nuovi bandi PNRR sempre sulla stessa misura 1.4.3 integrando i sistemi interni (ESSE3, CSA, Anagrafica Unica con le piattaforme nazionali AppIO e PagoPA. In dettaglio è stata finanziata l'integrazione con PagoPa di servizi quali: l'attività commerciale dell'università, il pagamento dell'imposta di Bollo e i pagamenti relativi a bandi di gara e concorsi. Sull'Applo sono stati implementati alcuni servizi relativi agli studenti ed al personale interno, rispettivamente: scadenze dei pagamenti ed alcuni eventi di carriera per gli studenti; notifiche di pubblicazione del cedolino, e segnalazione scadenze password e certificato di firma digitale per il personale. Il numero dei servizi sarà ulteriormente esteso nel prossimo periodo e riguarderà, tra gli altri, le notifiche per: attivazione di nuovi corsi di lingue, eventi ed iniziative organizzate dall'ateneo, l'emissione del badge studente, l'erogazione di borse di studio, le collaborazioni studentesche, l'iscrizione a corsi singoli, l'iscrizione ai corsi di abilitazione all'insegnamento, etc..

Avendo partecipato nel 2023 alla Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati" Università e AFAM pubblici - luglio 2023, in continuità con il 2024 l'ateneo lavorerà nel 2025, sull'integrazione dei nostri sistemi (ESSE3) con la PDND (Piattaforma Digitale Nazionale Dati). La PDND favorisce l'interoperabilità dei sistemi informativi e delle basi di dati delle Pubbliche Amministrazioni e dei gestori di servizi pubblici ed è stata creata in attuazione dell'articolo 50 del CAD per la semplificazione degli adempimenti dei cittadini e delle imprese. L'integrazione, realizzata attraverso l'implementazione di otto API consentirà di mettere a disposizione dati relativi all'offerta formativa dell'ateneo, alle iscrizioni e ai titoli conseguiti da uno studente nell'ambito dell'ateneo sia in formato nazionale che transfrontaliero, sarà possibile richiedere la rettifica dei dati di un'iscrizione, o dei titoli conseguiti.

Con prot. 231214/2024 infine è stata comunicata l'ammissione a candidatura della 105686 per l'avviso Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO" Altri Enti settembre 2024.

Contestualmente, si prosegue, in ottemperanza alla strategia Cloud Italia applicata ai servizi dell'Amministrazione Centrale, con la migrazione dei servizi in cloud nei tempi previsti dall'AGID di concerto con ACN (giugno 2026) e attuando i piani interni di migrazione al cloud ratificati dalle delibere di CDA (218/2023 n. 218/2023, Piano di migrazione al cloud – Determinazioni migrazioni in SaaS anno 2024.). In linea con la normativa nazionale in tema di cibersicurezza: legge 28 giugno 2024 n. 90, e Dlgs 4 settembre 2024, n. 138 di recepimento della direttiva (UE) 2022/2555, relativa a misure per un livello comune elevato di cibersicurezza nell'Unione (Direttiva NIS), si prevede di attuare, servizi di monitoraggio e alerting degli eventi/minacce di sicurezza al fine di consentire una gestione degli incidenti di sicurezza dalla fase di identificazione e notifica dell'evento, fino alle raccomandazioni relative alle azioni di contenimento e ripristino e prevenzione futura. Significativa sarà anche l'azione di formazione e sensibilizzazione del personale in tema di cibersicurezza. A valere sui fondi PDND la Delibera 149/2024 il Consiglio di Amministrazione ha destinato fondi al PSN e ai venticinque Accordi Quadro Consip Sicurezza, Compliance e Controllo - ID Sigef 2296 Lotto 1 e Lotto 2.

Altro filone di sviluppo sarà il supporto all'introduzione dell'intelligenza artificiale nei processi amministrativi, e a supporto della didattica e della ricerca, progettando e programmando a sperimentazioni nell'ambito di questi settori. La tematica è presidiata all'interno del gruppo ICT CODAU, così anche quella della sostenibilità digitale con le varie ramificazioni relative a:

- gestione sostenibile del ciclo di vita delle informazioni: implementazione della corretta retention dei dati e dei documenti, anche in ottica di minimizzazione ai sensi del GDPR, gestione dello scarto documentale, gestione strutturata dell'esercizio di diritto all'oblio.
- Riduzione del fabbisogno di spazio di archiviazione: individuando misure tecniche ed organizzative per ridurre le dimensioni dei documenti sia in fase di produzione che di conservazione.
- Riduzione dei consumi riferiti a progetti e servizi ICT: performance degli algoritmi, sviluppo sw sostenibile, la misura della sostenibilità di un progetto ICT, applicazione della prassi UNI/PdR 147:2023 per i processi di innovazione.
- Procurement sostenibile con riferimento alla sostenibilità digitale dei fornitori ICT.

### 2.1.7 Strategie di sviluppo in materia di lavori pubblici e servizi/appalti

Le strategie nazionali in materia di appalti di servizi, forniture e LLPP sono riconducibili essenzialmente alla digitalizzazione delle attività.

La digitalizzazione è un processo che si svolge sia sul piano degli strumenti negoziali che sul piano della gestione degli edifici. È recente l'aggiornamento della piattaforma <https://www.acquistinretepa.it/opencms/opencms/>, portale acquisti in rete della Pubblica Amministrazione che permette di ottimizzare gli acquisti pubblici di beni e servizi. L'Ateneo si è

comunque dotato nei termini di legge della piattaforma per l'espletamento della procedura telematica per gare e appalti <https://unisalento.ubuy.cineca.it>.

Nel 2024 in particolare il nuovo Codice, D.Lgs. 36/23 prevede gli appalti digitali e adeguate alla norma sono entrambe le citate piattaforme: il prossimo 1° gennaio 2025 segna un momento cruciale per la trasformazione digitale degli appalti pubblici in Italia. Verrà formalizzato in coordinamento con la Riorganizzazione 2024 l'atto organizzativo BIM, onde adempiere al dettato normativo dal 1 gennaio 2025 giusta Codice dei Contratti in materia di BIM in relazione a natura e soglie degli appalti.

Infine, come rappresentato nell'incontro del Codau ICT del 29 novembre 2023 tenutosi nella sede CRUI sul tema e presso il quale UniSalento ha portato la sua esperienza, l'Ateneo è impegnato nell'evoluzione di un sistema di gestione BIM in paradigma Open BIM e segue l'implementazione di un sistema di gestione da parte di Cineca, segno della importanza che tali tematiche di gestione digitalizzata del patrimonio hanno per tutti gli Atenei italiani.

### 2.1.8 Iniziative a favore dei cittadini e del tessuto produttivo

L'Università del Salento ha intrapreso, negli anni 2023/2024, diverse iniziative che mirano a incrementare il benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, coniugando le attività di ricerca e di didattica a quelle di terza missione.

#### **SUR: la webradio di UniSalento**

Nata nel 2023, in via sperimentale, a febbraio 2024 è diventata un nuovo modo di comunicare per l'Ateneo. Ascoltabile da chiunque via web e anche su smartphone, con un'App scaricabile da App Store per gli iPhone e da Google play per Android, ogni giorno, dal lunedì al venerdì, SUR propone un ricco palinsesto composto da programmi di servizio e orientamento, podcast e iniziative, accompagnati da un'accurata programmazione musicale.

#### **Unisalento Store**

Nel complesso Ecotekne, presso la Community Library, è stato inaugurato l'11 giugno 2024 "Unisalento Store", il nuovo punto vendita ufficiale del merchandising dell'Università del Salento. Per la sua linea di merchandising personalizzato, l'Ateneo ha scelto prodotti di ampia utilizzazione come zaini cappelli, felpe, magliette, oltre alle consuete penne e agende, e anche astucci e shopper in materiale riciclato.

#### **1522. Non sei sola**

L'Università del Salento aderisce alla campagna "1522. Non sei sola" promossa dal Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il servizio di accoglienza telefonica 1522, presidiato da operatrici specializzate, offre alle donne che si trovano in situazioni di violenza di genere e di stalking informazioni sui loro diritti e sugli strumenti e servizi di tutela a loro dedicati, dalle case rifugio ai centri antiviolenza nonché ai servizi sociosanitari pubblici e privati presenti sul territorio nazionale in grado di assicurare percorsi di sostegno.

#### **Rus Puglia: rete per lo sviluppo sostenibile**

Il 14 maggio 2024, è stata costituita la rete regionale di coordinamento per lo sviluppo sostenibile "RUS Puglia", firmata dai rettori delle cinque Università pugliesi: Università di Bari "Aldo Moro", Università del Salento, Università di Foggia, Politecnico di Bari, Università LUM "Giuseppe Degennaro". La "RUS Puglia" rappresenterà un punto di riferimento non solo per il mondo accademico, ma anche per le istituzioni pubbliche del territorio, a partire dalla Regione Puglia, per il tessuto economico e per la società civile pugliese.

#### **Puglia Regione Universitaria**

L'Università del Salento ha siglato, il 22 febbraio 2024, il protocollo d'intesa "Puglia Regione Universitaria", che vede riuniti i Sindaci delle cinque città universitarie pugliesi, i Rettori, i Presidenti di Accademie e Conservatori e i Presidenti degli ITS Academy. Il protocollo è finalizzato allo sviluppo di un progetto di rigenerazione delle nostre aree urbane, attraverso il recupero e il riuso – come residenze universitarie – di immobili in stato di abbandono per garantire ulteriori posti alloggio, che sono una componente essenziale del "diritto allo studio".

#### **Giornata Nazionale delle Università - Università Svelate**

In occasione della "giornata nazionale dell'Università, il 20 marzo, UniSalento, come tutti gli Atenei italiani, ha dato vita ad appuntamenti culturali rivolti ai cittadini, rinnovando la propria identità di bene comune di tutto il Paese. Con la partecipazione attiva di tutti i Dipartimenti si è dato luogo a dibattiti, workshop, lezioni e momenti di incontro, puntando a far conoscere e apprezzare gli spazi in cui ogni giorno si vive l'esperienza universitaria e quelli messi a disposizione dalle altre istituzioni, chiamate a una collaborazione strategica per far emergere come i saperi universitari entrino in relazione con il territorio, aspirando a innovarlo e migliorarlo.

#### **Orizzonti verdi**

Il 10 settembre si è tenuta la cerimonia di consegna degli attestati di partecipazione ai detenuti della Casa Circondariale di Lecce che hanno preso parte al progetto di formazione "Orizzonti verdi" in cui quattro detenuti hanno avuto la possibilità di frequentare un corso di formazione professionale e svolgere attività per la cura del verde pubblico, di parchi e giardini a partire dal verde di Ateneo. Un progetto di reinserimento sociale, in linea con i principi della Costituzione, che permetterà ai beneficiari coinvolti di avviare un nuovo legame con la collettività attraverso azioni concrete di pubblica utilità e di reinserirsi nel tessuto lavorativo.

### **Distributori articoli igiene intima**

Sono stati collocati, in considerazione della maggiore presenza di studenti, sei distributori automatici temporizzati di articoli per l'igiene intima presso piazzetta Caiaffa, edificio R2, Biblioteca interfacoltà, palazzo Codacci-Pisanelli, Ex Inapli e Presidio medico UniSalento. Gli assorbenti, distribuiti gratuitamente, sono 100% biologici, zero plastica, ipoallergenici, no profumi, no cloro, no fibre sintetiche. Potranno essere smaltiti nell'organico e si biodegraderanno in 3 mesi con risparmio di acqua del 91%.

### **Aerotech Academy pugliese**

L'Università del Salento ha siglato l'accordo, sviluppato da Leonardo e in collaborazione con il Politecnico di Bari, sul nuovo centro formativo "Leonardo Academy Puglia". La Leonardo Academy Puglia, con sede presso il sito produttivo Leonardo di Grottaglie, mira a fornire una formazione specialistica nel campo delle strutture aeronautiche a giovani laureati in Ingegneria. L'accordo siglato non solo promuoverà la loro occupazione presso Leonardo Aerostrutture, ma creerà anche un raccordo tra il mondo del lavoro e gli atenei, permettendo agli studenti di integrare le loro conoscenze con esperienze pratiche. Per gli anni 2023/2024 l'Università del Salento ha continuato a portare avanti le seguenti iniziative:

#### **Progetto UniSalento+**

Accanto alla didattica prevista nei piani di studio, tutti i corsi di laurea dell'Ateneo sono stati coinvolti nel progetto UniSalento+ che, attraverso le reti "Questioni di genere", "Sviluppo sostenibile", "Pace e diritti umani" e "Diseguaglianze e razzismi", offre sia alla comunità accademica sia al pubblico "esterno" occasioni di approfondimento in forma di seminari divulgativi, considerati strumenti per riflettere a fondo su questioni e temi la cui complessità può essere affrontata solo a partire dall'inter- e dalla trans-disciplinarietà. Molti seminari sono stati pubblicati sul canale YouTube di UniSalento, disponibili dunque per una diffusione più ampia e duratura.

#### **Ambasciatori UniSalento**

Con il riconoscimento onorifico "Ambasciatore UniSalento", l'Ateneo segnala personalità attive nell'impresa, nella ricerca e nella cultura che hanno fatto dell'eccellenza, dell'innovatività e dell'internazionalizzazione le chiavi del loro impegno quotidiano, capace di valorizzare e promuovere competenze umane e risorse materiali. Gli Ambasciatori e le Ambasciatrici hanno inoltre il compito di favorire la conoscenza dell'Università del Salento e di veicolare le sue iniziative presso Istituzioni, Enti e organizzazioni interessati a forme di collaborazione e contatto con l'Ateneo.

#### **Bilancio di genere**

Il Bilancio di genere punta a fotografare la distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno dell'Università, la partecipazione di donne e uomini negli organi di gestione dell'Ateneo e a monitorare le azioni dell'Ateneo a favore dell'eguaglianza di genere.

#### **Unisalento4talents**

Anche per l'anno 2024 l'Università del Salento ha sostenuto l'iscrizione di studenti internazionali particolarmente meritevoli con azioni mirate a favorire l'arrivo in Italia anche di studenti provenienti da Paesi in via di sviluppo o di studenti richiedenti asilo, attraverso il programma "Unisalento4Talents".

#### **Corsi di lingua e cultura italiana per rifugiati e richiedenti asilo**

Continua il programma di lingua e cultura italiana per rifugiati e richiedenti asilo "Unisalento4Refugees", promosso in collaborazione con la Prefettura e il Comune di Lecce. Il programma mira a offrire accoglienza e a favorire l'integrazione dei rifugiati e dei richiedenti asilo sul territorio locale e nazionale, attraverso un corso base gratuito di lingua e cultura italiana. Il corso vede il diretto coinvolgimento degli studenti dell'Università del Salento, sia italiani che internazionali.

#### **Progetto "Partner strategici"**

Continuano a crescere le Imprese, Enti e Associazioni che hanno aderito al progetto "Partner strategici", ideato da UniSalento con l'obiettivo di rafforzare, da una parte, le prospettive di inserimento professionale di studenti e studentesse e, dall'altra, di rendere la ricerca universitaria sempre più funzionale allo sviluppo competitivo e alla domanda di innovazione dei partner aderenti. I partner vengono coinvolti tanto nella progettazione e ridefinizione dei percorsi formativi, quanto nell'individuazione dei percorsi di ricerca.

#### **Rassegna letteraria "Letture prossime"**

Continua l'iniziativa "Letture prossime. Rassegna di libri dal territorio", in cui l'Università del Salento punta a incoraggiare la creatività letteraria e promuovere le esperienze di scrittura che maturano nell'area salentina e su tutto il territorio regionale pugliese.

#### **Notte europea della ricerca**

UniSalento partecipa ogni anno alla "Notte europea della ricerca", con iniziative di divulgazione scientifica molto apprezzate da un pubblico di tutte le età. Gli appuntamenti riguardano ricerca e innovazione su universo e mondo subatomico, nanotecnologie, biomedicina, agricoltura e alimentazione, ambiente e sostenibilità, biosfera e biodiversità, archeologia, arte, cultura e creatività.

#### **Festa della matricola**

Anche per l'A.A. 2024/2025 è stata organizzata la Festa della matricola, evento di benvenuto per i neo-iscritti e iscritte organizzato dall'Ufficio Orientamento dell'Università del Salento in collaborazione con le associazioni studentesche.



### UniSalento international summer camp

Terza edizione per "UniSalento international summer camp", organizzato dall'Ufficio Orientamento. Cinque giorni di seminari di orientamento alla scelta universitaria, arricchiti da escursioni naturalistiche e attività sportive presso il Circolo velico lucano a Policoro (Matera). Quest'anno con la partecipazione di circa 400 studenti degli istituti scolastici di Lecce, Brindisi e Taranto, insieme a 40 studenti e accompagnatori provenienti da scuole italiane in Romania.

### Graduation day

Il 28 giugno 2024 si è tenuta, in piazza Duomo, la terza edizione del "Graduation day" dell'Università del Salento, evento dedicato ai neo laureati e laureate magistrali dell'Ateneo. Alla cerimonia hanno preso parte circa 400 neolaureati e neolaureate.

### M'illumino di meno

L'Università del Salento ha aderito anche quest'anno, assieme alle Università pugliesi, a "M'illumino di Meno", manifestazione promossa da Rai Radio2 con Caterpillar, in occasione della Giornata nazionale del risparmio energetico e degli stili di vita sostenibili istituita dalla L. 34/2022.

### Progetto Madagascar

Seconda edizione del progetto "UniSalento4Madagascar" in cui l'Università del Salento promuove percorsi di studio e di inserimento professionale per studenti e studentesse delle scuole superiori dei Paesi in via di sviluppo, a partire appunto dal Madagascar.

### Presidio medico UniSalento

Il presidio medico continua il suo scopo di promuovere la salute della comunità universitaria con interventi e prestazioni di medicina di base, prevenzione primaria e orientamento alla prevenzione secondaria e prestazioni specialistiche. Nel campus sono state organizzate giornate di prevenzione e donazione ed eventi di educazione alla salute.

### Studenti over 65

L'Università del Salento mantiene agevolazioni per gli studenti e le studentesse over 65. Gli obiettivi dell'iniziativa sono: migliorare il benessere psicofisico delle persone anziane, elevare il livello formativo e culturale della popolazione, favorire la crescita del capitale sociale, creare una solidarietà intergenerazionale, incrementare l'incidenza dei laureati, rafforzare l'immagine dell'Ateneo come "bene comune".

### Protocollo "No women no panel – Senza donne non se ne parla"

Il protocollo d'intesa "No women no panel – Senza donne non se ne parla", proposto dalla Rai – Radio televisione italiana punta a favorire l'equilibrio dei sessi nella comunicazione pubblica. L'adesione a "No women no panel", inserisce UniSalento in un sistema di relazioni virtuose tra enti ugualmente impegnati e consente di monitorare l'effettiva applicazione e i risultati di queste misure.

### Giornata della terra

L'Università del Salento si mobilita per la Giornata della Terra ("Earth Day") che si celebra il 22 aprile a livello mondiale. Anche quest'anno sono state numerose le iniziative in programma: eventi di CleanUp sul territorio con la raccolta dei rifiuti in plastica abbandonati; l'esplorazione di un "Museo virtuale degli ecosistemi" per le scuole secondarie di secondo grado; una lezione pubblica aperta e partecipativa nel campus Ecotekne sull'obiettivo "Rifiuti Zero".

### Erasmus+ Welcome Day

Anche quest'anno, nel chiostro del Rettorato, si è tenuta la giornata di benvenuto agli studenti stranieri in mobilità presso la nostra Università. L'evento è finalizzato a illustrare i servizi offerti dall'Ateneo: corsi di lingua italiana per stranieri, centro sportivo, supporto psicologico e altro; e le attività culturali organizzate dall'associazione ESN- Erasmus Student Network.

### Career Days

L'iniziativa organizzata dall'Ufficio Placement e Tirocini favorisce l'incontro tra domanda e offerta di lavoro per laureate e laureati: tra stand aziendali, workshop, incontri con referenti risorse umane e manager sono tante le opportunità per orientarsi nel mondo del lavoro e fare networking per indirizzare al meglio la propria carriera lavorativa.

## 2.1.9 Interventi in materia di genere e pari opportunità presso l'Università del Salento

L'Università del Salento riconosce un ruolo fondamentale al tema delle pari opportunità e, in particolare, alla parità di genere al fine di creare un ambiente il più possibile inclusivo e rispettoso di tutte le diversità, improntato al benessere organizzativo. A tal fine ha nel corso degli ultimi anni costruito quella che di può definire una infrastruttura per l'eguaglianza di genere.

Figure e organi di riferimento sono:

- la Delegata alle Politiche di genere, supportata dal 2020 dal team EOS (Eguali Opportunità @UniSalento) che comprende diverse/i referenti di Dipartimento per le politiche di genere - [www.unisalento.it/ateneo/politiche-di-genere](http://www.unisalento.it/ateneo/politiche-di-genere)
- il Comitato Unico di Garanzia (CUG) - [www.unisalento.it/cug](http://www.unisalento.it/cug)
- la Consigliera di Fiducia figura di riferimento per la segnalazione di casi discriminazione, mobbing e molestie sessuali - [www.unisalento.it/consigliera-di-fiducia](http://www.unisalento.it/consigliera-di-fiducia)

Da richiamare la fondamentale partecipazione dell'Ateneo a iniziative e gruppi di lavoro nazionali: la partecipazione della Delegata dal 2020 al Gruppo CRUI su temi di genere, al gruppo di lavoro CRUI per definire le linee guida sui *Gender*

**Equality Plan.** Nel novembre 2021 è stata eletta al Comitato di Presidenza della Conferenza Nazionale degli organi di parità universitari. Si è provveduto alla redazione e approvazione di documenti di *assessment* specifici come il Bilancio di genere e di un piano strategico, il Gender Equality Plan 2022-2025, di cui si dirà nel seguito. Le azioni messe in campo discendono dall'analisi di criticità evidenziate dal Bilancio di Genere e sono congruenti con il GEP e per il futuro pianificate in esso.

Tra i regolamenti rilevanti si ricorda il regolamento antimobbing che prevede la nomina di una figura fondamentale quale la Consigliera di Fiducia e le Linee guida per garantire un adeguato equilibrio fra i generi nei convegni, negli eventi di divulgazione scientifica e nei seminari, e in ogni iniziativa che coinvolga direttamente o indirettamente l'università del Salento. Al riguardo la pagina di riferimento è consultabile al link [www.unisalento.it/ateneo/politiche-di-genere](http://www.unisalento.it/ateneo/politiche-di-genere).

Si richiamano alcuni dettagli:

### Documenti Strategici

Il **Bilancio di genere** è uno strumento di analisi e di indirizzo delle politiche di parità all'interno delle istituzioni. È una modalità di analisi che utilizza gli strumenti e le tecniche proprie del ciclo di bilancio per mettere in evidenza i divari di genere e per promuovere la parità sostanziale. Il Bilancio è un processo che parte da una prima fase di *assessment* e continua con l'integrazione nel ciclo del Bilancio di Ateneo, attraverso una adeguata classificazione delle voci di spesa. Il primo BdG di UniSalento, per il 2020, è stato presentato l'8 marzo 2021 ed è reperibile alla pagina: [www.unisalento.it/documents/20143/3500738/bilancio\\_di\\_genere\\_2020.pdf/](http://www.unisalento.it/documents/20143/3500738/bilancio_di_genere_2020.pdf/).

Il Bilancio di Genere 2022 dell'Università del Salento è stato presentato il giorno 8 marzo 2024: <https://www.unisalento.it/-/presentazione-bilancio-di-genere-2022>. Entrambi i bilanci sono stati pubblicati dall'editrice di UniSalento nella nuova serie della Collana 'I Documenti- Pari Opportunità Unisalento' <http://siba-ese.unile.it/index.php/pariopp>.

**Piano per l'Uguaglianza di Genere - GEP - Gender Equality Plan** è un documento fondamentale per le politiche di eguaglianza di ateneo. Il Piano per l'Uguaglianza di Genere 2022-2025 dell'Università del Salento è il documento che definisce la strategia dell'Ateneo per ridurre le diseguaglianze di genere e valorizzare le diversità. Con la sua approvazione l'Ateneo si impegna ad implementarla, stanziando i fondi ed impegnando il personale necessario. Con l'adozione del GEP l'Ateneo recepisce pienamente le raccomandazioni della Commissione Europea, che indica in tale strumento una misura fondamentale per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione e lo pone come requisito di accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe.

Il GEP di UniSalento è stata la naturale continuazione del processo verso l'eguaglianza di genere intrapreso negli ultimi anni. Nell'elaborarlo è stata seguita la struttura e la procedura definite dalle indicazioni europee ed è stata fondamentale l'"infrastruttura per l'eguaglianza di genere". Infatti la messa a punto del Piano è stata possibile anche grazie alla rete di competenze costruite in questi anni.

L'elaborazione del GEP segue tre step fondamentali:

- condurre valutazioni d'impatto di procedure e pratiche per identificare diseguaglianze di genere;
- identificare e implementare delle strategie innovative volte a correggere bias di genere;
- definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi.

Il Bilancio di Genere ha permesso al gruppo di lavoro per il GEP di valutare la situazione, identificare le aree di intervento e le strategie da seguire. Le azioni pianificate e descritte nel piano sono la coerente evoluzione delle politiche già intraprese negli ultimi anni con l'obiettivo di abbattere le diseguaglianze e dare impulso alla parità di genere. Alcune azioni continuano e sviluppano iniziative già intraprese, ma molte nuove iniziative sono state pianificate. La definizione delle azioni e delle modalità è stata possibile grazie al confronto costruttivo con i vertici. Il passo finale del processo è stato la presentazione e discussione del Piano con il Senato Accademico ed il Consiglio di Amministrazione. Il GEP è quindi il risultato di una condivisione a tutti i livelli della nostra comunità. Il GEP non è un progetto destinato alle sole donne, ma un processo che coinvolge tutte e tutti coloro che partecipano alla vita del nostro Ateneo. Il Piano individua 6 aree-chiave di intervento identificate sulla base dei contenuti espressamente richiesti dalla Commissione Europea.

- Area 1: Risorse Umane: reclutamento, mantenimento, progressione di carriera, equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
- Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- Area 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- Area 4: Dimensione di genere nella ricerca e nella didattica e terza missione;
- Area 5: Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali
- Area 6: Comunicazione istituzionale.

Ciascuna delle suddette aree è articolata in *workpackage*, macro-azioni e sotto-azioni, output e outcome e indicatori. Per ciascuna sotto-azione sono individuate le responsabilità istituzionali primarie e le risorse operative che supporteranno la realizzazione dei progetti programmati. Il "Piano per l'uguaglianza di genere 2022-2025" nell'anno 2022 è stato approvato dagli organi di governo ed è stato presentato il 16 marzo 2022 con un workshop che ha visto numerosi interventi di relatori e relatrici nazionali. È stato quindi nominato un Tavolo di Coordinamento incaricato di supervisionare e coordinare l'implementazione del GEP. Il Tavolo è formato dal Rettore, il Direttore Generale, Delegate/i (Politiche di Genere, Bilancio,



Inclusione, Performance), dalla Presidente del CUG e supportato dalla Segreteria del Rettore.

Il GEP è consultabile al link: [www.unisalento.it/documents/20143/3500738/GEP22-25.pdf](http://www.unisalento.it/documents/20143/3500738/GEP22-25.pdf)

Il GEP è stato acquisito integralmente dall'Agenda di sostenibilità di Ateneo approvata nel 2023, per la quale sono state proposte anche altre azioni specifiche.

### Partecipazione a Progetti Internazionali

Il Progetto CALIPER è un progetto quadriennale (2020-2023) finanziato dall'Unione Europea nell'ambito del programma Horizon2020 - Research and innovation programme – che supporta un consorzio di Enti di Ricerca pubblica (RPO) e privata (RFO) di diversi Paesi europei nello sviluppo e nell'attuazione di piani per l'uguaglianza di genere, attraverso un processo di cambiamento strutturale idoneo a coinvolgere i diversi livelli di gestione dell'intera istituzione. Il partenariato include, insieme all'Università del Salento, altre sei Università ed Enti pubblici di ricerca e due centri di ricerca privati, dislocati nell'Europa meridionale e centrale, nei Balcani e nei paesi baltici, mettendo a confronto varie tipologie di strutture di ricerca e contesti culturali. Informazioni ulteriori sul progetto alla pagina <https://caliper-project.eu>.

### Altri interventi

- Attivazione **Presidio Sanitario** presso Ecotekne da Febbraio 2023. Il Presidio ha lo scopo di promuovere la salute di studenti e personale d'Ateneo con interventi di medicina di base, prevenzione primaria e orientamento alla prevenzione secondaria e prestazioni specialistiche. Nel Presidio opera un'équipe pluriprofessionale della ASL Lecce con medico di assistenza primaria, medico/a specialista, psicologo/a, assistente sociale, infermiere/a/ostetrica; le prestazioni specialistiche saranno garantite almeno un giorno a settimana. Nel Presidio, inoltre, personale universitario collaborerà con quello sanitario per svolgere attività di ricerca in ambiti di comune interesse. Sono previste giornate di prevenzione e donazione ed eventi di educazione alla salute. Il Presidio è stato istituito sulla base di un protocollo d'intesa tra l'Università del Salento, il Comune di Lecce, il Comune di Monteroni e l'ASL di Lecce. Il Presidio medico UniSalento è un'azione prevista dal GEP – Gender equality plan dell'Ateneo, uno degli impegni per favorire la parità e la costruzione di un ambiente di lavoro e di studio sereno, uno strumento per un avvicinamento alla cura di sé e degli altri e alla consapevolezza dell'importanza di rispettare corpo e salute propria e altrui. convegni, negli eventi di divulgazione scientifica e nei seminari e in ogni iniziativa che coinvolga direttamente o indirettamente l'Università del Salento, redatte in collaborazione con il team EOS. Le linee guida sono state fatte proprie dalla nuova Guida operativa per l'uso del nome e del logo dell'Università del Salento e per la concessione del patrocinio gratuito, approvata dal CdA il 30/5/2023 e dal Senato Accademico il 13/6/2023.
- Firma del Protocollo **"No women, no panel"** tra RAI, UniSalento, Comune e Provincia di Lecce (3/10/2023).
- "Linee guida per l'utilizzo di un linguaggio istituzionale inclusivo"
- "Primo premio per tesi di dottorato elaborate da studentesse dell'Università del Salento", assegnato in dicembre
- Terzo ciclo di **seminari interdisciplinari Unisalento PLUS**: il ciclo del 2023 ha preso il titolo 'Donne, vita e libertà' <https://drive.google.com/file/d/1KAlQGRYRkGNFx355PAiE9hmb4fRLyJ3B/view>; Il quarto ciclo è stato svolto nell'ottobre del 2024 con due seminari come da comunicato consultabile al link [https://www.unisalento.it/comunicati/-/asset\\_publisher/C6YX5RjDCSpB/content/id/12512802](https://www.unisalento.it/comunicati/-/asset_publisher/C6YX5RjDCSpB/content/id/12512802)
- Terza edizione **Protagoniste**
- **Carriera Alias**: l'analisi dell'implementazione degli applicativi è stata avviata dal CINECA nel 2022.4
- Secondo **corso contro la violenza**, svolto tra marzo e maggio 2024 il cui programma è consultabile al link <https://drive.google.com/file/d/1ySPS806k1WH1n8F5pQ-JbYGHoYgWtmgE/view>.
- **Borsa triennale per studentesse di discipline STEM** finanziata da Intesa San Paolo
- **Partecipazione al progetto Unicredit** di educazione finanziaria rivolto in particolare alle donne (i video sono disponibili sul sito Unisalento)
- Partecipazione alle attività della **Conferenza Nazionale degli Organi di Parità Universitari**, cui l'Ateneo aderisce, con presentazione delle nostre attività ai convegni annuali di 2022, 2023, e 2024
- Partecipazione alle attività della **Commissione CRUI "Tematiche di genere"**.
- Partecipazione alla presentazione del **rapporto di genere ANVUR alla Camera**, nel febbraio 2024.
- Partecipazione all'organizzazione di tutte le ERN, European Researchers Nights, dal 2020 (fino al 2021 supportate da progetto europeo, altro progetto europeo ERNAPulia-Med vinto nel 2024 per due anni)
- Organizzazione con Sellalab e Puglia Women Lead dell'evento 'Donne e impresa sostenibile' <https://www.unisalento.it/-/donne-e-impresa-sostenibile>
- Partecipazione **al tavolo di lavoro organizzato dalla consigliera di parità della provincia** con le istituzioni e imprese del territorio e firma di protocollo di collaborazione il 14 novembre 2024
- Partecipazione su invito a varie **iniziative istituzionali regionali**, quali la presentazione del Bilancio di genere della Regione (10 maggio) e la presentazione delle iniziative contro la violenza svolte nelle università pugliesi (novembre 2023)
- **Progetto Ste@m per la riduzione del gap di genere** nelle materie scientifiche, svolto dal 2023 con le scuole elementari e medie, basato nel Dipartimento di Matematica e Fisica (referente prof.ssa Mangino) e concluso con un Hackathon a Bari il 18 aprile 2024.
- **Attivazione Corso di Studi di Genere** - il CdA con delibera di maggio 2024 ha deliberato l'attivazione per l'a.a. 2024/2025 dell'insegnamento a scelta denominato "Sociologia e Politica di Genere" che viene erogato per l'a.a. 2024/2025 nel corso di laurea triennale di Sociologia come Taf B caratterizzante

### 2.1.10 Interventi CUG

#### Formazione del personale

**PIAO: AREA 1 Risorse Umane:** reclutamento, mantenimento, progressione di carriera, equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione (Macro-Azione 1.1.1: Promozione di cultura e prassi inclusive nella comunità accademica)

**Formazione obbligatoria:** Somministrazione di due corsi gratuiti sulla piattaforma Federica Web

**Learning** (già utilizzata in passato).

- Per un Welfare comunitario di inclusione
- La discriminazione sulla base della disabilità.

**Formazione facoltativa:**

- L'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.
- Benessere organizzativo e categorie protette

**Sensibilizzazione**

- 2<sup>a</sup> edizione del ciclo di incontri "Le sfide dell'inclusione": 4 incontri con esperti/e riconosciuti/e a livello nazionale e internazionale sui temi delle pari opportunità, della violenza di genere, hate speech e linguaggio di genere, in un'ottica nazionale che sovrana nazionale.
- Ciclo di seminari/conferenze sui temi a cura degli studenti eletti rappresentanti del CUG:
  - Educazione sessuale, accessibilità e inclusione sociale.
  - Disabilità e Sport (in collaborazione con Centro Unione Sportiva Lecce)
  - Discriminazione di genere in ambito universitario (una conferenza per ogni dipartimento)

**Ricerca:**

Indagine sul lavoro agile in collaborazione con la delegata rettorale al Benessere lavorativo su proposta del gruppo di lavoro sul lavoro agile costituitosi nel CUG. L'indagine sarà condotta tramite la somministrazione di questionari e l'organizzazione di focus group al fine di analizzare le ricadute sui dipendenti del lavoro svolto in modalità telelavoro/lavoro agile nello scenario post-pandemico e individuare possibili azioni migliorative nelle modalità di fruizione del lavoro agile per una sempre maggiore conciliazione work/no work.

**Proposte di interventi da attuarsi in collaborazione con la Rete regionale dei CUG**

- Redazione de "Il libro bianco del CUG", un documento in versione beta la cui stesura è coordinata dal CUG dell'Università del Salento. Questo *vademecum* amministrativo traccia linee guida operative a disposizione dei CUG ed è in continuo aggiornamento, rispetto agli input che verranno dai vari CUG per l'implementazione della legge che ne istituisce la costituzione. È a disposizione della Rete regionale e diffuso nel territorio provinciale;
- Proposta di apertura di uno 'Sportello Antiviolenza Unisalento'.
- Proposta di riduzione delle tasse di immatricolazione universitaria per le donne che possano dimostrare di essere o essere state vittime di violenza.

**Proposta iniziativa in occasione della celebrazione del 70° anniversario dell'Università del Salento**

- Incontro pubblico con Paola Cortellesi per parlare di prevaricazioni e violenza di genere con la regista italiana che ha saputo fare breccia nel cuore delle persone attraverso un film impegnativo, "C'è ancora domani", dove racconta con disincanto storie vere. La scelta di questa testimonial vuole sollecitare la crescita di un germoglio spontaneo di consapevolezza nelle donne che si sentono o vengono trattate come nullità, e una riflessione nell'uomo alfa. Titolo: "Il diritto-dovere di contare".

Inoltre, Il CUG sostiene in modo particolare la proposta di istituzione di una 'Biblioteca di Genere' all'interno dei plessi universitari – o almeno di una biblioteca specialistica presso il plesso che si riterrà maggiormente consono in ragione degli spazi, della disponibilità di personale ed eventualmente di affinità di temi di ricerca – e la creazione di Spazi ricreativi per la comunità accademica, in quanto luogo di formazione e di ricerca necessario e ormai presente in moltissime realtà accademiche, sia in Italia che all'estero.

## 2.2 Performance

### 2.2.1 Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) ([https://trasparenza.unisalento.it/documents/66007/1050275/003-All\\_1\\_1\\_Sistema\\_di\\_Valutazione\\_2023+.pdf](https://trasparenza.unisalento.it/documents/66007/1050275/003-All_1_1_Sistema_di_Valutazione_2023+.pdf)) è lo strumento con cui, nel rispetto di quanto previsto all'art. 7 del D.Lgs. 150/2009, le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la *performance* organizzativa e individuale, nella prospettiva della trasparenza verso gli *stakeholder* interni ed esterni, del miglioramento della qualità dei servizi offerti e della crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito. Il suo ambito di applicazione riguarda la *performance* delle attività gestionali mentre la misurazione della *performance* riconducibile a didattica, ricerca e terza missione è regolamentata dal Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo, in applicazione della legge 240/2010 e del D.Lgs. n. 19/2012.

Secondo quanto previsto dal D.lgs. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. 74/2017, il ciclo della performance si articola in diverse fasi che si replicano di anno in anno in modo coerente e cumulativo (i risultati della valutazione dell'anno precedente si integrano con le nuove istanze di programmazione dell'anno successivo):

- definizione della **pianificazione strategica** – Piano Strategico di Ateneo - che identifica gli obiettivi strategici e i risultati attesi dall'Ateneo nel suo complesso. Il Piano strategico ha valenza pluriennale ed è approvato dal Consiglio di Amministrazione previo parere del Senato Accademico;
- definizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Ateneo. Il Piano è approvato annualmente dal Consiglio di Amministrazione;
- **assegnazione degli obiettivi** alle strutture e al personale di Ateneo;
- **monitoraggio in corso d'anno** degli obiettivi ed eventuali interventi correttivi;
- **valutazione annuale della performance istituzionale, organizzativa e individuale**;
- **rendicontazione annuale dei risultati** attraverso la Relazione Performance di Ateneo approvata dal Consiglio di Amministrazione e validata dal Nucleo di Valutazione entro il 30 giugno. L'adozione della Relazione Performance è condizione necessaria per l'erogazione dei premi di risultato;
- **distribuzione delle premialità**.

Con le innovazioni introdotte dal D.lgs. 74/2017, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance deve essere aggiornato annualmente e sottoposto al parere preventivo e vincolante del Nucleo di Valutazione ed infine adottato dal Consiglio di Amministrazione.

Nello specifico il Sistema individua:

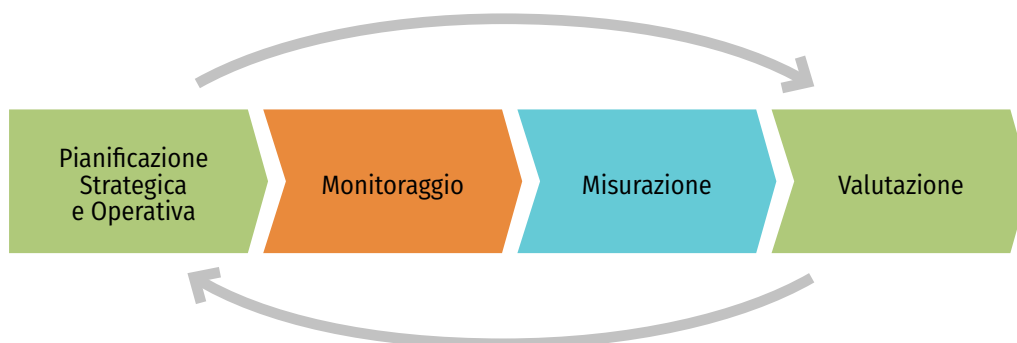
- le metodologie di misurazione e valutazione della performance istituzionale, organizzativa e individuale;
- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance nonché le procedure di conciliazione relative all'applicazione dello stesso;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio estendendo l'integrazione a tutti i sistemi di controllo interno (controllo di gestione, trasparenza, anticorruzione, ...).

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Università del Salento è stato parzialmente rivisto e aggiornato dapprima nell'anno 2018 e successivamente nell'anno 2019 introducendo significativi elementi di novità in relazione alla modalità di valutazione del personale di Ateneo. Nell'anno 2023 si è poi proceduto a un aggiornamento complessivo del predetto Sistema in merito al quale, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, è stato acquisito il parere favorevole del Nucleo di Valutazione di Ateneo.

Il nuovo Sistema risponde alle seguenti necessità:

- recepisce le disposizioni introdotte dall'art. 6 del DL 80/2021 che prevede l'adozione per le PA del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di cui il Piano della Performance costituisce una delle componenti essenziali;
- recepisce le disposizioni introdotte dalla Legge n. 41/2023 di "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, recante 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. Disposizioni concernenti l'esercizio di deleghe legislative" **secondo cui la valutazione della performance del Direttore Generale e dei Dirigenti deve tenere conto anche del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture per almeno il 30% della valutazione complessiva**. La previgente formulazione del Sistema Unisalento prevedeva già tale dimensione valutativa con incidenza sulla valutazione complessiva pari al 20%;
- chiarisce e meglio definisce le modalità di definizione degli obiettivi;
- introduce la dimensione della **performance istituzionale**, distinta dalla performance organizzativa, basata su indicatori globali di Ateneo trasversali all'intera amministrazione.

Le fasi del Sistema per la gestione del ciclo della performance sono di seguito rappresentate:



Il nuovo Sistema, cui si fa espresso rimando, individua le metodologie di misurazione delle seguenti dimensioni di performance in relazione alla:

**1. Performance Istituzionale:** rappresenta la prestazione dell'Ateneo nel suo complesso ed è volta a fornire una misura sull'andamento dell'intera organizzazione. Essa si sostanzia:

- nei risultati ottenuti rispetto agli indicatori globali di Ateneo nel rispetto di quanto previsto dalla Legge n. 41/2023

secondo cui la valutazione della performance del Direttore Generale dei Dirigenti deve tenere conto anche del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture per almeno il 30% della valutazione complessiva;

- nella verifica del rispetto dell'adempimento in tema di Pari Opportunità (Dir. n. 2/2019 Funzione Pubblica).

**2. Performance Organizzativa di Struttura:** rappresenta il contributo delle diverse unità organizzative presenti all'interno dell'Ateneo al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione. Stante quanto previsto dal nuovo Sistema si sostanzia:

- nella valutazione della qualità dei servizi resi attraverso la somministrazione di un questionario di *customer satisfaction*
- DG e Dirigenti;
- nella misurazione del raggiungimento degli obiettivi di struttura - DG, Dirigenti, Ep.

**3. Performance individuale:** consiste nella misurazione del raggiungimento degli obiettivi individuali unitamente alla valutazione dei comportamenti organizzativi attuati.

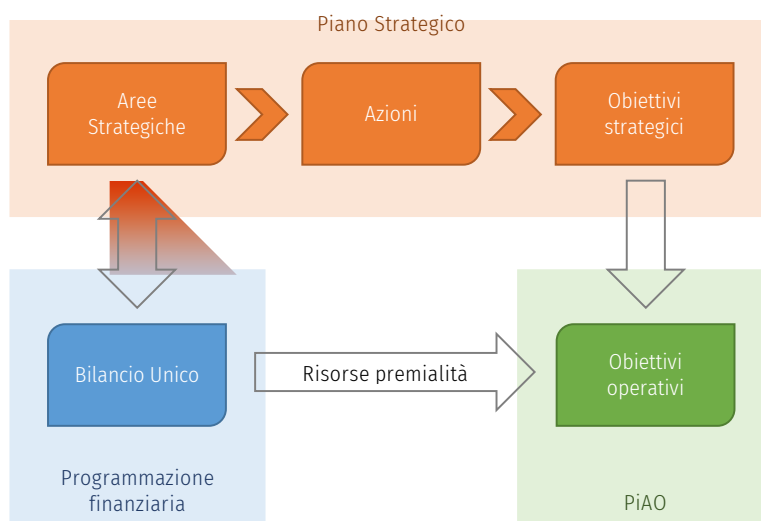
## 2.2.2 Raccordo e integrazione con i documenti di programmazione e contabilità finanziaria

L'art. 7, c. 2bis del D.Lgs. 150/2009, stabilisce che i Sistemi di Misurazione della Performance prevedano le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Nell'Università del Salento il raccordo tra la programmazione finanziaria e di bilancio e il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PiAO) è assicurato attraverso la quantificazione dei costi del complesso delle azioni riconducibili alle Aree strategiche individuate nel Piano strategico. Il Bilancio Unico di Ateneo di previsione annuale alloca le risorse classificandole nell'Area strategica di riferimento, assicurando al contempo la sostenibilità economica degli obiettivi strategici e delle azioni in esso definite, nel rispetto dei vincoli finanziari e degli obblighi di legge. Dalle Azioni strategiche definite nel Piano strategico discendono gli obiettivi operativi assegnati al personale secondo le modalità già descritte nel paragrafo precedente.

Ai fini della definizione del Bilancio Unico l'Ateneo quantifica inoltre il Fondo per i trattamenti accessori al personale in cui confluiscono anche le quote stanziare per la retribuzione della premialità.

La correlazione tra i documenti di bilancio e il Sistema di misurazione e valutazione della Performance è brevemente rappresentata dallo schema seguente:



## 2.2.3 Obiettivi operativi – anno 2025

Il processo di individuazione degli obiettivi operativi 2025 si è articolato in diverse fasi che hanno preso avvio nel mese di novembre attraverso la consultazione da parte della Direzione Generale di tutti i Responsabili delle strutture amministrative, con nota prot. n.214357 del 15/11/2024, chiamati a formulare una proposta di obiettivi orientati al superamento delle criticità emerse dalla Customer Satisfaction realizzata nell'ambito del Progetto Good Pratiche e funzionali al perseguimento degli obiettivi e delle strategie definite dall'Ateneo nei seguenti documenti di pianificazione:

- Piano Strategico 2023-2025 approvato con delibere del Senato Accademico n. 56 del 22/05/2023 e del Consiglio di Amministrazione n. 81 del 31/05/2023, modificato con D.R. n. 639 del 30/06/2023;
- Piano per la Parità di Genere dell'Università del Salento approvato delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 27/01/2022;
- Piano di Sostenibilità 2023-2025 approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 149 del 25/07/2023.

Contestualmente le strutture sono state inviate ad attenersi ai seguenti requisiti essenziali degli obiettivi, il cui mancato rispetto avrebbe potuto comportare il rigetto delle proposte:

- espressi in termini chiari e valutabili nonché definiti in termini di risultati;
- di tipo quantitativo (volumi di lavoro, scadenze temporale, di natura economica, etc.);
- di tipo qualitativo (miglioramento di processi, innovazioni, etc.);
- trasversali e di interesse di più strutture, al fine di assicurare un vantaggio generalizzato per l'intero Ateneo (tra più Dipartimenti, tra Dipartimenti e strutture centrali);
- valutabili a livello intermedio;
- costruiti su dati osservabili e risorse utilizzabili;
- compatibili con le risorse umane, finanziarie e organizzative disponibili.

In recepimento delle raccomandazioni formulate dal Nucleo di Valutazione di Ateneo, allo scopo di potenziare la connessione tra i diversi cicli performance, nella formulazione delle proposte è stato chiesto di tener conto dell'eventuale mancato raggiungimento di obiettivi riferiti all'anno 2024, ovvero di prevedere obiettivi di prosecuzione e sviluppo di azioni già intraprese nella programmazione precedente.

Gli obiettivi proposti hanno costituito una semplice base di partenza atteso che gli stessi sono stati integrati con ulteriori obiettivi ritenuti strategici dalla Direzione Generale o ancora con altri obiettivi tese a rimuovere criticità rilevate su alcuni processi e a vario titolo portate all'attenzione della Direzione Generale. È emerso, inoltre, che alcuni obiettivi/azioni strategiche potranno essere realizzati esclusivamente dai docenti e/o dagli organi di indirizzo dell'Amministrazione centrale o dei Dipartimenti. Ad essi, pertanto, non si rende possibile associare obiettivi di competenza degli uffici amministrativi.

Particolare attenzione è stata riservata al carattere trasversale degli obiettivi che intersecano più unità organizzative dell'amministrazione. Ciò consente di usufruire di particolari sinergie e della condivisione dei rispettivi know-how dei soggetti coinvolti oltre che dare attuazione a progetti di più ampio respiro.

Si riporta in allegato l'elenco degli obiettivi operativi 2025 (All.1) e l'Albero della Performance (All.2) ossia gli obiettivi operativi 2025 aggregati a livello di obiettivi e azioni strategiche, con indicazione specifica dei relativi indicatori, *target* semestrale e annuale, strutture coinvolte e responsabili, tipologia (obiettivo di funzionamento e/o di progetto).

### 2.2.4 Obiettivi operativi 2025 del Direttore Generale

Stante quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance la valutazione della performance del Direttore Generale è riconducibile alle seguenti dimensioni di analisi:

#### Performance Istituzionale

- a) il **40%** è legato a due indicatori di Performance di Ateneo trasversali all'intera amministrazione, individuati nell'ambito delle macro-aree Bilancio e Trasparenza nel rispetto di quanto previsto dalla Legge n. 41/2023 secondo cui la valutazione della performance del Direttore Generale dei Dirigenti deve tenere conto anche del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture per almeno il 30% della valutazione complessiva;
- b) il **2%** è legato al rispetto dell'adempimento in tema di Pari Opportunità.

#### Performance Organizzativa di Struttura

- c) l'**8%** deriva punteggio di *Customer Satisfaction*;
- d) il **10%** deriva dal grado di raggiungimento degli obiettivi di performance delle Ripartizioni, Aree e Uffici dallo stesso dipendenti gerarchicamente e funzionalmente, ferma restando la distribuzione in parti uguali dei pesi agli stessi associati.

#### Performance Individuale

- e) il **20%** deriva dal grado di raggiungimento di un set di obiettivi appositamente individuati dal Consiglio di Amministrazione attraverso il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- f) il **20%** deriva dal comportamento organizzativo sulla base dei seguenti fattori: Capacità organizzativa; Capacità gestionale; Capacità relazionale; Capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, sulla base del numero di unità della struttura che registrano un punteggio valutativo diverso da 100.

Atteso che il PIAO costituisce lo strumento attraverso il quale il Consiglio di Amministrazione assegna gli obiettivi al Direttore Generale si allegano n. 2 due tabelle contenenti gli obiettivi assegnati al Direttore Generale per l'anno 2025:

- All. 3. Tabella 10% valutazione complessiva del Direttore Generale - Obiettivi Ripartizioni, Aree e Uffici dipendenti dal Direttore Generale;
- All. 4. Tabella 20% valutazione complessiva del Direttore Generale - Obiettivi del Direttore Generale appositamente individuati dal Consiglio di Amministrazione.

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione relativa ai rischi corruttivi e alla trasparenza del Piano Integrato è stata sviluppata in attuazione delle disposizioni normative stabilite dalla Legge n. 190 del 6 novembre 2012 e dal Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 in coerenza con quanto previsto dal recente Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (approvato dal Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione il 16 novembre 2022 e pubblicato il 5 dicembre 2022), fatto salvo quanto contenuto nella sezione "Approfondimenti" della parte speciale dedicata da ANAC alle Università nell'aggiornamento al PNA 2017 di cui alla Delibera



n. 1208 del 22 novembre 2017, e quanto successivamente indicato nell'atto d'indirizzo del MIUR n. 39 del 14 maggio 2018. La normativa citata nella presente sottosezione è riepilogata nell'allegato 5.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, come già in precedenza gli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022", approvati dal Consiglio di ANAC in data 2 febbraio 2022 ha evidenziato: 1. la rilevanza dell'integrazione dei sistemi di risk management per la prevenzione della corruzione con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno delle amministrazioni; 2. il ruolo fondamentale della formazione e della programmazione ed attuazione di percorsi di formazione rivolti al personale, in particolare quello addetto alle aree a maggior rischio corruttivo; 3. l'importanza di una stretta collaborazione tra il RPCT e l'organo di indirizzo, i referenti, i responsabili delle strutture e tutti i soggetti che, a vario titolo sono coinvolti nel processo di gestione del rischio; 4. la necessità di continuare ad assicurare il monitoraggio periodico per la valutazione dell'effettiva attuazione ed adeguatezza rispetto ai rischi rilevati dalle misure di prevenzione; 5. la circostanza che l'incremento del grado di automazione e digitalizzazione di molti processi abbia consentito e continuerà ad aumentare l'efficacia, l'efficienza dei processi amministrativi ed il coordinamento delle attività di monitoraggio con il sistema dei controlli interni, nonché di soddisfare esigenze di semplificazione; 6. la necessità di un rafforzamento dell'integrità pubblica e di una programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative. Il recente aggiornamento 2023 al Piano Nazionale Anticorruzione, approvato da ANAC con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, ha precisato l'assetto normativo in materia di contratti pubblici in essere dopo l'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici (D. Lgs. n. 36/2023), ha evidenziato i profili di prevenzione della corruzione determinati dal nuovo Codice, con relativa esemplificazione di rischi corruttivi e misure di contenimento, ed ha affrontato infine le novità anche in materia di trasparenza dei contratti pubblici.

I paragrafi che seguono tengono conto anche delle succitate indicazioni dell'ANAC e dei risultati delle azioni già intraprese dall'Università del Salento in esecuzione del PIAO 2024-2026 con il contributo dei dirigenti e dei referenti per la prevenzione della corruzione e che sono stati confermati dagli stessi in occasione dei monitoraggi semestrali. Gli ambiti di applicazione contenuti nella presente sottosezione riguardano tutte le attività dell'Ateneo - scientifiche, formative, amministrative - per le quali si possa ipotizzare il rischio di abuso da parte del soggetto del potere attribuitogli, al fine di ottenerne vantaggi privati. Le disposizioni relative alla prevenzione della corruzione sono rivolte, dunque, a tutto il personale dipendente dell'Università: personale tecnico-amministrativo e personale docente.

In attuazione di quanto sopra, la presente "**Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza**" dell'Università del Salento (nel seguito "l'Università" o "Ente") illustra le strategie e le metodologie che il RPCT ha elaborato - in attuazione degli obiettivi strategici indicati dall'organo di indirizzo politico (Consiglio di Amministrazione) - relativamente al processo di gestione del rischio nonché le azioni da assumere ai fini della implementazione della trasparenza amministrativa, a valere per il triennio considerato.

Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della l. n. 190/2012, come modificato dall'art. 41, comma 1, lett. g), del D.Lgs. n. 97/2016, "*l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione*".

In esito all'attività di confronto con il RPCT, tenuto conto delle priorità e dei reali fabbisogni ai fini della piena implementazione del sistema di controllo interno e delle azioni richieste dalla disciplina in esame, è stato inserito, tra l'altro, nel Piano Strategico d'Ateneo 2023-2025 (approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Università con deliberazione n.81 del 30.05.2023) un importante obiettivo strategico, ovvero quello di "*Incrementare i livelli di trasparenza nei confronti degli stakeholder esterni*". Le azioni previste riguardano 1. Organizzare iniziative al fine di incrementare il coinvolgimento degli stakeholder esterni in materia di prevenzione della corruzione; 2. Individuare soluzioni innovative (tavoli tecnici, Reti RPCT e/o strutture di supporto) per favorire la creazione di valore pubblico mediante la partecipazione degli *stakeholder* alla elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione.

### 2.3.1 Valutazione di impatto del contesto esterno

Come ha affermato il Presidente della Repubblica Sergio Mattarella nel corso della recente Giornata internazionale contro la corruzione del 9 dicembre u.s., la corruzione "*attacca i diritti di ciascuno, corrode le fondamenta della società, mina lo stato di diritto...combattere questa piaga è un dovere delle istituzioni e, al tempo stesso, un impegno etico e civile delle forze sociali, delle comunità e dei cittadini...la scuola, la cultura, lo spirito civico possono fare molto*".

L'analisi del contesto esterno ha la finalità di collocare l'attività che l'Università svolge istituzionalmente nella realtà territoriale e sociale di riferimento nell'ottica di prevenire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

In quest'ottica non possono non considerarsi le politiche nazionali adottate in tema di Università. A seguito dell'entrata in vigore della Legge Gelmini (L. 240/2010), l'introduzione di un sistema di pianificazione dell'offerta formativa orientata all'efficienza e integrata efficacemente con il mondo del lavoro e l'avvio di politiche di valutazione della qualità della ricerca scientifica hanno orientato la governance degli Atenei verso sistemi di misurazione delle proprie *performance* anche organizzative nell'ottica della buona amministrazione.

D'altra parte, tuttavia, le risorse messe a disposizione delle Università si sono ridotte sempre più, rendendo necessario adottare sistemi efficienti di programmazione della spesa e strumenti di controllo immediati. A tale scopo, quindi, è stato introdotto l'obbligo di adozione del sistema di contabilità economico patrimoniale, uno strumento contabile utile a svolgere una tempestiva ricognizione della situazione non solo finanziaria, ma anche economica e patrimoniale dell'università. Analogamente l'adozione della contabilità analitica è mirata al controllo della gestione, attraverso la definizione di un piano dei centri di costo, di procedure di controllo concomitante e consuntivo, di procedure di riprogrammazione, nonché di criteri di allocazione dei costi e dei proventi ai Centri di Costo.

Il controllo di gestione misura, infatti, il grado di efficienza, efficacia ed economicità dell'attività amministrativa, in relazione sia a standard di Ateneo, sia a standard nazionali verificando lo stato di attuazione degli obiettivi programmati rispetto alle dotazioni assegnate, la funzionalità della gestione tramite controlli periodici e a campione.

Va rilevato che queste politiche non hanno di fatto sopperito alle conseguenze della contrazione dei finanziamenti a disposizione degli Atenei che si sono visti ridurre le risorse a disposizione per lo sviluppo delle politiche di ricerca e di formazione, di reclutamento e di gestione adeguata del proprio patrimonio.

Infine, l'elevato tasso di disoccupazione, particolarmente elevato nelle Regioni del sud Italia, ha ridotto ulteriormente la capacità contributiva delle famiglie rispetto al sistema Universitario.

L'Università del Salento ha consolidato nel corso degli ultimi anni una serie di rapporti e relazioni istituzionali a livello locale, nazionale e internazionale con istituzioni (MUR, Regione, Provincia, Comune), banche e istituzioni finanziarie, ordini professionali, imprese, associazioni del territorio, istituti di scuola media superiore che costituiscono, unitamente alla componente studentesca e alle loro famiglie, i principali *stakeholders* dell'Ateneo, e che quindi ne possono influenzare le attività.

Per una oggettiva analisi del contesto esterno è senza dubbio utile citare la relazione di *Transparency International* per l'anno 2023, che misura l'indice di percezione della corruzione (CPI) nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo, con una valutazione da 0, per i Paesi ritenuti più corrotti, a 100, per quelli ritenuti meno corrotti. Il punteggio dell'Italia, per l'anno 2022, è 56, identico a quello dell'anno 2022 e 2021 (continuando comunque il *trend* positivo avviato nel 2012), e che colloca il nostro paese al 42esimo posto sui 180 paesi valutati.

Dalla lettura dell'ultima Relazione annuale sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata - Anno 2022 -, al quale si rinvia per informazioni più dettagliate, emerge (cfr. pag. 24 e ss.) che "negli ultimi anni la criminalità organizzata pugliese si è mostrata particolarmente attiva nell'infiltrazione tanto nel tessuto economico-produttivo - in cui ha reinvestito, riciclandoli, i capitali di provenienza illecita - che nell'apparato politico-amministrativo, dimostrando, al contempo, spiccate capacità di avvicinamento al mondo dell'imprenditoria e alla pubblica amministrazione. Oltre ai tradizionali settori di interesse, quali gli stupefacenti, le estorsioni, i reati contro il patrimonio, il contrabbando di tabacchi, i sodalizi pugliesi rivolgono interesse alla gestione del turismo, dei giochi e delle scommesse illegali. Nella provincia di Lecce la criminalità organizzata appare sempre più orientata ad insinuarsi nel tessuto produttivo. È inoltre confermata la tendenza delle consorterie salentine ad adottare nuove strategie di investimento dei proventi illeciti, anche previo condizionamento dei processi decisionali pubblici".

L'analisi di tali dati è integrata dall'indice della criminalità 2024, elaborato dal "Sole24ore", che colloca la provincia di Lecce - in cui è ubicata la sede dell'Università - al 78° posto nella classifica provinciale. Come si evince dalla tabella successiva, i reati maggiormente denunciati sono i delitti contro la persona (ad esempio: percosse, minacce, lesioni dolose) e i delitti contro il patrimonio (ad esempio: truffe e frodi informatiche, furti, danneggiamenti).

Il trend, relativamente costante, degli ultimi cinque anni è il seguente :

- 2024: 78° posto;
- 2023: 66° posto;
- 2022: 70° posto;
- 2021: 67° posto;
- 2020: 67° posto;

Un ulteriore elemento di contesto che inevitabilmente avrà un forte impatto sulle attività delle Pubbliche amministrazioni, e quindi anche dell'Università del Salento, è costituito dall'attuazione del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza).

### Indice della criminalità 2024 – provincia di Lecce



Fonte: <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-della-criminalita/lecce>.



### 2.3.2 Valutazione di impatto del contesto interno - Soggetti e Ruoli nella Strategia di Prevenzione della Corruzione

Per la consultazione di dati che riguardano propriamente il contesto interno organizzativo dell'Università del Salento si rimanda alle apposite sezioni del presente PIAO. L'Ateneo dovrà pertanto valutare l'impatto del contesto interno (*mission* e struttura organizzativa) sull'esposizione al rischio corruttivo dell'Ente.

I soggetti coinvolti nel processo di prevenzione della corruzione e dell'illegalità dell'Università del Salento, chiamati a partecipare attivamente all'attuazione e controllo di efficacia delle disposizioni e misure individuate dal presente documento, sono:

- gli Organi di indirizzo politico
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
- i Dirigenti
- i Referenti per la corruzione e la trasparenza
- il Responsabile Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)
- il Gestore delle segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio di cui al D.M. 25 settembre 2015 ed al successivo provvedimento UIF del 23 aprile 2018
- il Nucleo di Valutazione d'Ateneo-OIV e gli altri organismi di controllo interno
- l'ufficio procedimenti disciplinari U.P.D.
- tutti i dipendenti dell'Università del Salento
- i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione;
- Il Garante d'Ateneo

#### Gli Organi di indirizzo Politico

Le funzioni attribuite dalla legge n. 190/2012 all'organo di indirizzo politico sono:

- l'individuazione del Responsabile della prevenzione della corruzione;
- l'adozione, entro il 31 gennaio di ogni anno, del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, su proposta del RPCT.

Con propria Delibera n. 144/2014, avvalorata anche dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca con parere del 19.03.2015, l'ANAC ha specificato che gli organi di indirizzo politico delle Università statali sono il Rettore, il Pro-Rettore, il Consiglio di Amministrazione e il Senato Accademico. Da ciò ne è derivato l'obbligo di assoggettare agli obblighi di pubblicazione dei dati richiesti dall'art. 14 del d.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii., tutti i soggetti che con tali Organi si identificano.

#### Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Il comma 7 dell'art. 1 della legge n. 190/2012 prevede che "l'organo di indirizzo politico individua, di norma tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia in servizio, il responsabile della prevenzione della corruzione".

Anticipando già quanto in seguito disposto dal D.Lgs. 97/2016, questa Amministrazione ha riunito nella figura del Direttore Generale l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Università del Salento.

La nomina dell'attuale RPCT è avvenuta con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 95 del 26.04.2018, poi rinnovata per altri due anni con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 29.01.2020, per ulteriori due anni con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 19 del 27.01.2022, e per un ulteriore biennio con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 47 del 29.02.2024.

L'incarico di Responsabile della prevenzione si configura come incarico aggiuntivo a quello di dirigente già titolare di incarico dirigenziale di livello generale: pertanto la durata della designazione è pari a quella di durata dell'incarico dirigenziale a cui la nomina accede.

Nella presente sezione sono confermati gli adempimenti, gli obblighi e le responsabilità in capo all'RPCT già declinati nei precedenti aggiornamenti dei PTPC, tutti disponibili nella sezione dell'Amministrazione trasparente Altri contenuti - corruzione del sito istituzionale dell'Università del Salento.

Le modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016 precisano che, in caso di violazione ripetuta del PIAO, sussiste la responsabilità dirigenziale e per omesso controllo, sul piano disciplinare, se il RPCT non prova di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di aver vigilato sull'osservanza del Piano. Restano ferme tutte le altre responsabilità già individuate dalle vigenti disposizioni normative e dai precedenti aggiornamenti dei PIAO.

Con riferimento specifico ai compiti di vigilanza di cui al D.Lgs. n. 39 del 2013 l'ANAC, con Delibera n. 833 del 3 agosto 2016, ha emanato le "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili". Obiettivo delle Linee guida è quello di dare indicazioni a supporto del RPCT nell'attività di vigilanza interna sull'osservanza delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità.

Con Decreto del Direttore Generale pro-tempore n. 23 del 22 gennaio 2018 è stato nominato il Dott. Donato De Benedetto, a tale data Dirigente Direttore della Ripartizione Finanziaria e Negoziabile quale Responsabile (RASA) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della Stazione Appaltante per l'Università del Salento.

Con ulteriore deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. n. 216 del 28.11.2023 il Direttore Generale Dott. Donato De Benedetto è stato nominato gestore delle segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio di cui al D.M. 25 settembre 2015 ed al successivo provvedimento UIF del 23 aprile 2018.

### Funzioni

Ai sensi della l. n. 190/2012, il RPCT svolge le seguenti funzioni (per PTPCT deve intendersi ora PIAO):

- predisporre e proporre al Consiglio di Amministrazione, il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) (art. 1, comma 8, l. n. 190/2012);
- segnala al Consiglio di Amministrazione, al Collegio dei revisori, le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica al soggetto competente all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, comma 7, l. n. 190/2012);
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, comma 8, l. n. 190/2012);
- individua il personale da inserire nei programmi di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza (art. 1, comma 10, l. n. 190/2012);
- verifica l'efficace attuazione del PTPCT e della sua idoneità, nonché propone la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Università (art. 1, comma 10, l. n. 190/2012);
- verifica, d'intesa con il Consiglio di Amministrazione e con il personale competente e nei limiti in cui sia stata effettivamente programmata la misura, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, comma 10, l. n. 190/2012) o, comunque, l'operatività di misure alternative, quali la c.d. "segregazione delle funzioni";
- vigila sul funzionamento e sull'osservanza del PTPCT (art. 1, comma 12, lett. b), l. n. 190/2012);
- comunica ai Responsabili dell'Università le misure di prevenzione da adottare e le relative modalità (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012);
- redige una relazione annuale, entro il 15 dicembre di ogni anno (o, comunque, entro il diverso termine indicato dall'A.N.AC.), recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito web dell'Università (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012);
- riferisce al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta, ogni volta in cui ne sia fatta richiesta (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012);
- riceve e gestisce le segnalazioni *whistleblowing* secondo quanto previsto dal d.lgs. 24/2023.

Ai sensi del D.Lgs. 39/2013, in tema di inconferibilità e incompatibilità di incarichi e cariche, il RPCT svolge le seguenti funzioni:

- cura, anche attraverso le disposizioni del PTPCT, che nell'Università, siano rispettate le disposizioni del Decreto sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (art. 15, D.Lgs. n. 39/2013);
- contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità di cui al D.Lgs. n. 39/2013 (art. 15, D.Lgs. n. 39/2013);
- segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013 all'A.N.AC., all'A.G.C.M. ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (art. 15, D.Lgs. n. 39/2013).

Ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, in tema di trasparenza amministrativa, il RPCT svolge le seguenti funzioni:

- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Università degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente ("Amministrazione Trasparente"), assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (art. 43, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013);
- segnala al Consiglio di Amministrazione, al Collegio dei revisori, all'A.N.AC. e, nei casi più gravi, agli organi disciplinari i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013);
- provvede all'aggiornamento della Sezione "Trasparenza" del presente PTPCT all'interno della quale sono previste specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e ulteriori misure e iniziative di promozione della trasparenza in rapporto con la sezione "Prevenzione della Corruzione" del PTPCT medesimo;
- riceve e gestisce le istanze di accesso civico "semplice" (art. 5, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013);
- chiede al soggetto all'uopo individuato competente dell'Ente le informazioni sull'esito delle istanze di accesso civico "generalizzato" (art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 33/2013);
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico "generalizzato" (art. 43, D.Lgs. n. 33/2013).
- si pronuncia sulle istanze di riesame a fronte del provvedimento emesso dall'Università di diniego, totale o parziale, di accesso civico "generalizzato" ovvero in caso di mancato riscontro alle istanze di tal fatta (art. 5, comma 7, D.Lgs. n. 33/2013).

Le sopracitate funzioni del RPCT sono riportate anche nell'Allegato 3 "Il RPCT e la struttura di supporto" al PNA 2022 (Delibera n. 7 A.N.AC. del 17 gennaio 2023).

### Sostituto temporaneo del RPCT

In caso di temporanea e improvvisa assenza del RPCT, è prevista la sua temporanea sostituzione da parte della Direttrice Generale Vicaria.

Qualora l'assenza si dovesse tradurre in una vera e propria *vacatio* del ruolo di RPCT, sarà compito dell'organo di indirizzo attivarsi immediatamente per la nomina di un nuovo Responsabile, con l'adozione di un atto formale di conferimento dell'incarico.

### I Dirigenti

Lo sviluppo e l'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza sono il risultato di un'azione sinergica e combinata dei singoli responsabili degli uffici e del responsabile della prevenzione, secondo un processo *bottom-up* in sede di formulazione delle proposte e *top-down* per la successiva fase di verifica e applicazione. Da qui il coinvolgimento di tutti i Dirigenti dell'Università del Salento non solo per l'individuazione dei settori maggiormente esposti al rischio corruzione, ma anche per il monitoraggio e l'approvazione delle attività connesse e presupposte alla redazione del presente Piano.

Si confermano per tutti i dirigenti, con riferimento all'area di rispettiva competenza, gli obblighi di:

- informativa nei confronti dell'RPCT, dei referenti anticorruzione e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- partecipazione al processo di gestione del rischio;
- indicazione di misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001);
- vigilanza sull'osservanza del Codice etico e di comportamento e verifica di ipotesi di violazione;
- adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, sospensione e rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- ottemperanza delle misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012).

Tutti i dirigenti dell'Università del Salento devono:

- presentare al Responsabile con cadenza semestrale una relazione riportante le risultanze dell'attività di verifica dell'efficacia delle misure già poste in essere per prevenire i fenomeni corruttivi nonché le proposte di eventuali misure da adottare, anche con riferimento alla rotazione del personale operante nei settori a maggior rischio corruzione;
- presentare al Responsabile una dichiarazione semestrale attestante il rispetto dei tempi di conclusione e la correttezza dei procedimenti amministrativi di competenza e, in caso di inosservanza, le connesse motivazioni, nonché l'indicazione di ogni criticità eventualmente affrontate e ogni fattispecie degna di segnalazione;
- indicare al Responsabile, in assenza dei criteri forniti dalla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, i dipendenti operanti nei settori maggiormente a rischio da avviare a specifici percorsi formativi (art. 1 c. 5 L. 190/2012).
- segnalare al Responsabile della corruzione (art. 1, comma 9, lettera c, Legge 190/2012) ogni evento o dati utili per l'espletamento delle proprie funzioni.

### I Referenti per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza

Sebbene la norma, prevedendo la nomina di un responsabile, abbia sicuramente inteso concentrare in un unico soggetto le iniziative e le responsabilità per il funzionamento dell'intero meccanismo della prevenzione, non si può escludere, come già indicato nella citata Circolare n. 1 del 25/1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che possano essere individuati dei referenti per la corruzione che operano nelle diverse Strutture, proprio in considerazione del carattere complesso dell'organizzazione amministrativa dell'Università del Salento in virtù non solo della sua articolazione per diversi centri di responsabilità ma anche per la diversificazione delle funzioni svolte. L'individuazione dei referenti per la corruzione è tanto più necessaria se si considera che la realizzazione del Piano è caratterizzata dalla trasversalità a tutta l'organizzazione universitaria.

Pertanto, con D.D. n. 555 del 13/12/2018 è stato adottato il "Progetto di ottimizzazione, razionalizzazione e revisione dei Dipartimenti e di alcune strutture dell'amministrazione centrale", che prevede, nell'ambito di ciascun Dipartimento la figura del Responsabile amministrativo del Settore Amministrazione e del Responsabile amministrativo del Settore Didattica. A seguito di ciò le figure dei referenti del RPCT sono state parzialmente modificate. I referenti della corruzione dell'Università del Salento, pertanto, sono individuati nei Dirigenti, nei Capo Area e nei Coordinatori dei Dipartimenti e degli altri Centri di gestione autonoma.

Tali Referenti per la corruzione:

- sono tenuti al rispetto degli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza;
- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'amministrazione, e di costante monitoraggio sull'attività svolta dai dirigenti assegnati agli uffici di riferimento, anche con riferimento agli obblighi di rotazione del personale;
- osservano le misure contenute nel PIAO (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012).

Anche i Referenti devono:

- presentare al Responsabile con cadenza semestrale una relazione riportante le risultanze dell'attività di verifica dell'efficacia delle misure già poste in essere per prevenire i fenomeni corruttivi nonché le proposte di eventuali misure da adottare anche con riferimento alla rotazione del personale operante nei settori a maggior rischio corruzione;
- presentare al Responsabile una dichiarazione semestrale, attestante il rispetto dei tempi di conclusione e la correttezza dei procedimenti amministrativi di competenza e, in caso di inosservanza, le connesse motivazioni, nonché l'indicazione

di ogni criticità eventualmente affrontate e ogni fattispecie degna di segnalazione;

- indicare al Responsabile i dipendenti operanti nei settori maggiormente a rischio da avviare a specifici percorsi formativi (art. 1 c. 5 L. 190/2012);
- fornire al Responsabile tutte le informazioni necessarie per permettere la vigilanza dell'osservanza delle attività di prevenzione della corruzione previste nel presente documento. Tali notizie potranno essere fornite per iscritto al seguente indirizzo e-mail: [trasparenza@unisalento.it](mailto:trasparenza@unisalento.it) oppure personalmente, previo appuntamento con la Segreteria di Direzione.

Il meccanismo di raccordo e di coordinamento tra il Responsabile della prevenzione e i referenti è creato attraverso un apposito meccanismo di comunicazione/informazione, *input/output* basato su riunioni periodiche, scambi di e-mail o note informative, attraverso cui i secondi relazioneranno al primo circa il grado di attuazione delle misure contenute in questa sezione nelle proprie Strutture e circa il livello del rischio corruzione all'interno delle stesse.

#### **Il Nucleo di Valutazione – OIV e gli altri Organismi di Controllo Interno**

Le funzioni degli Organismi di valutazione sono svolte, all'interno dell'Università, dal Nucleo di valutazione - OIV ai sensi della legge n. 537/1993, come integrata e modificata dalla legge n. 370/1999.

Il Nucleo di valutazione:

- partecipa al processo di gestione del rischio attraverso la procedura aperta che caratterizza, dal 2013, l'aggiornamento del PTPCT, e poi del PIAO, dell'Università del Salento. Il Nucleo di Valutazione, inoltre viene messo a conoscenza di tutte le iniziative poste in essere nell'ambito della prevenzione della corruzione, ivi comprese le attività di monitoraggio sull'attuazione del PTPCT intraprese dal RPCT;
- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti a esso attribuiti;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013 e ss.mm.ii.);
- nell'ambito dei poteri di attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 150/2009, art. 14 o a seguito delle segnalazioni ricevute dal Responsabile della Trasparenza, è il soggetto competente a effettuare le comunicazioni all'ANAC circa le irregolarità riscontrate in relazione agli adempimenti di pubblicazione e trasparenza di cui al D.lgs. 33/2013, per come modificato dal d.lgs. 97/2016, artt. 14 e 22.

#### **Ufficio Procedimenti Disciplinari U.P.D.**

L'Università del Salento, in seguito all'attuazione nel corso del 2024 del nuovo progetto di riorganizzazione, con D.D. n. 609 del 30 settembre 2024 ha modificato la composizione dell'Ufficio per i Procedimenti disciplinari. Con il citato decreto, la compagine collegiale dell'Ufficio, è costituita dalla Direttrice della Ripartizione Risorse Umane e Finanziarie con compiti di coordinamento, dal Capo Area Affari Legali e Istituzionali e dalla Capo Area Didattica, entrambi di categoria EP.

L'UPD:

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art.331 c.p.p.);
- propone l'aggiornamento del Codice etico e di comportamento dell'Università del Salento, emanato con D.R. n. 226 del 20 aprile 2021.

I professori e ricercatori universitari sono passibili delle sanzioni disciplinari previste dall'art. 87 R.D. 31.08.1933 n. 1592 (censura, sospensione dall'ufficio e dallo stipendio fino ad un anno, revocazione, destituzione senza o con perdita del diritto a pensione o ad assegni, a seconda della gravità delle mancanze) previa istruzione del relativo procedimento da parte del Collegio di disciplina, introdotto dall'art. 10 della Legge 30.12.2010 n. 240, su proposta motivata del Rettore, così come recepito dal Nuovo Statuto di Ateneo nel Capo terzo "Garanzie disciplinari" artt. da 61 a 66.

#### **Tutti i Dipendenti dell'Università del Salento**

Nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi (art. 1, comma 12, l. n. 190) in capo al responsabile per la prevenzione, tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Inoltre, al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'amministrazione.

Il comma 14 dell'art. 1 della legge n. 190/2012 afferma che anche in capo a ciascun dipendente vige il dovere di rispettare le misure di prevenzione previste dal Piano; in caso di violazione si profilerebbe per quest'ultimo l'illecito disciplinare.

Ogni dipendente è altresì obbligato a rispettare il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. n. 62/2013) e il Codice etico e di comportamento dell'Università del Salento (D.R. n. 153 del 26 febbraio 2024).

Il personale dipendente è tenuto, anche in virtù dell'art. 2 del Codice etico e di comportamento dell'Università del Salento, notificato a tutti i lavoratori, al rispetto del PIAO e a prestare la massima collaborazione al RPCT per l'attuazione del presente Piano e la prevenzione degli illeciti nell'Ateneo, dovere la cui violazione determina un profilo di responsabilità disciplinare.

#### **I Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione**

Tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché tutti i collaboratori

a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Università sono tenuti ad osservare le misure contenute nel presente documento e del Codice etico e di Comportamento e a segnalare le situazioni di illecito (art. 2 Codice etico e di comportamento dell'Università del Salento).

### 2.3.3 La mappatura dei processi

In base a quanto previsto dalla L. 6 novembre 2012 n. 190, e come più volte ribadito da ANAC, da ultimo nel PNA 2022, la conoscenza diretta e immediata dei processi e delle attività oggetto di analisi, derivante dall'appartenenza all'amministrazione stessa, è un requisito imprescindibile per effettuare correttamente l'attività di gestione del rischio.

Tale attività trova il suo fondamento non solo logico, ma anche operativo, nella mappatura dei processi dell'organizzazione. Se adeguatamente effettuata, la mappatura dei processi consente all'organizzazione di guardare analiticamente al proprio interno e di mettere a fuoco eventuali inefficienze dovute a duplicazioni o lacune nell'erogazione dei servizi. La mappatura dei processi è quindi uno strumento strategico per attuare i principi di efficienza, di efficacia e di economicità cui deve virtuosamente tendere la pubblica amministrazione, chiamata a erogare servizi e a perseguire finalità di interesse pubblico.

#### 2.3.3.1 La mappatura dei processi integrata con i documenti di organizzazione

L'ANAC raccomanda, anche con il recente PNA 2022, che la mappatura del rischio sia integrata con i sistemi di gestione già presenti nelle organizzazioni (controlli di gestione, sistema di auditing e sistemi di gestione per la qualità, sistemi di *performance management*), secondo il principio guida dell'"integrazione", in modo da generare sinergie di tipo organizzativo e gestionale.

Nell'Università del Salento, per l'anno 2019, tenuto conto delle indicazioni contenute nel PNA 2019, è stato individuato un obiettivo operativo di *performance*, assegnato all'Ufficio anticorruzione trasparenza e trattamento dati della Direzione Generale e all'Avvocatura di Ateneo, finalizzato nell'applicazione del modello di gestione del rischio corruzione ai procedimenti attuati dall'Università del Salento.

In attuazione di tale obiettivo, a seguito di rimodulazione su base biennale, veniva previsto come target al 31/12/2019 la Mappatura dei processi a rischio corruzione dell'Amministrazione centrale, con relativa ricognizione e alla mappatura dei processi.

Si è ritenuto opportuno fare riferimento ai provvedimenti di riorganizzazione adottati dal Direttore Generale e conseguentemente alle competenze e funzioni assegnate ai diversi uffici e strutture sia dell'amministrazione centrale (D.D. n. 36 del 29/01/2016, D.D. n. 255 del 16/06/2017) che delle strutture periferiche (D.D. n. 555 del 13/12/2018).

La mappatura dei processi dei Dipartimenti e dei Centri di Gestione Autonoma è stata poi completata in attuazione dell'obiettivo operativo performance n. 6 del 2020.

A seguito dell'adozione, con Decreto del Direttore Generale n. 373 del 06.06.2024, del nuovo "Progetto di riorganizzazione dell'Università del Salento" unitamente al "Documento di Dotazione Organica", e con successivo Decreto n. 499 del 19.07.2024, dell'attuazione del nuovo Progetto di riorganizzazione, si renderà necessario, nel corso dell'anno 2025, procedere ad una nuova identificazione, valutazione, trattamento e monitoraggio dei rischi corruttivi per le singole strutture dell'Amministrazione Universitaria, al momento indicati ai successivi paragrafi 2.3.4. e 2.3.5.

### 2.3.4 L'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi - dalla matrice quantitativa a quella qualitativa

L'Università del Salento nel primo P.T.P.C. aveva adottato una matrice quantitativa di analisi del rischio secondo la nota formula  $R=P \times D$ , dove il Rischio (R) è la risultante della combinazione della Probabilità (P) che un evento corruttivo si verifichi per il Danno (D) che tale evento può causare all'istituzione.

La classificazione della Probabilità e del Danno era effettuata secondo una scala numerica. Tuttavia l'applicazione meccanica della metodologia suggerita dall'All. 5 del PNA 2013 (valore numerico attribuito con una matrice inserita in un foglio di calcolo) ha dato, in molti casi risultati inadeguati, portando a una valutazione poco aderente al dato reale con la conseguenza di una possibile sottovalutazione del rischio in taluni casi e di un eccessivo allarme corruzione non giustificato in altri.

Per questi motivi, a partire dall'aggiornamento 2019-2021 al P.T.P.C., l'Università del Salento ha ritenuto più opportuna ed efficace, per le motivazioni su esposte, l'adozione di un modello basato su una valutazione qualitativa dei fattori "Probabilità" e "Impatto", da cui si ricava il valore del rischio di un evento di corruzione.

La scelta di passare dall'analisi di natura quantitativa alla valutazione qualitativa del rischio corruzione ha trovato supporto in quanto previsto nell'allegato 1 al Piano Nazionale Anticorruzione 2019, approvato con Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019.

L'applicazione del nuovo modello di gestione del rischio richiede un importante sforzo ricognitivo e il coinvolgimento di tutti i Dirigenti e i referenti anticorruzione. Pertanto, in virtù del principio di gradualità, le diverse fasi di gestione del rischio saranno sviluppate seguendo un approccio che consenta di migliorare progressivamente e continuamente l'entità e/o la profondità dell'analisi del contesto (in particolare nella rilevazione e analisi dei processi) nonché la valutazione e il trattamento dei rischi.



Alla luce di quanto innanzi precisato, si è ritenuto opportuno preliminarmente predisporre una “scheda pilota” per ciascuna Ripartizione dell’amministrazione centrale, individuando un processo tra quelli ritenuti a maggior rischio corruzione sulla base di una valutazione generale ed in relazione alla concreta esperienza dell’Ateneo salentino, per come rilevata anche in sede di ricognizione annuale del contenzioso.

I processi scrutinati per ciascuna Ripartizione sono di seguito elencati:

**Ripartizione Risorse Umane:** RChiamata di professori di I e II fascia - Reclutamento dei ricercatori a tempo determinato su FFO o su fondi di progetto e convenzioni - Assunzioni a tempo indeterminato di personale da inquadrare nella qualifica dirigenziale - Reclutamento di personale tecnico amministrativo a tempo determinato ed indeterminato - Conferimenti di incarichi esterni di lavoro autonomo ai sensi dell’art. 7, comma 6, del DLgs n. 165/2001

**Ripartizione Didattica e servizi agli studenti:** Corsi di dottorato

**Ripartizione Finanziaria e Negoziabile:** Affidamenti diretti per forniture e servizi

**Ripartizione Tecnica e Tecnologica:** Affidamenti diretti per minuta manutenzione

Il coinvolgimento delle diverse Ripartizioni/strutture è stata valutata come imprescindibile (prima ancora della validazione delle proposte di specifiche misure anticorruzione e della formulazione di nuove) nella fase della ricognizione delle singole fasi del processo da mappare per pervenire a una scheda il più possibile aderente e coerente alla situazione reale e concreta, per come l’ANAC richiede da sempre alle PPAA.

La mappatura del processo è partita dunque dall’Amministrazione Centrale e ha coinvolto, nel corso dell’anno 2020, anche le strutture periferiche, quali i Dipartimenti e i Centri di Gestione Autonoma dell’Università.

La “scheda pilota” che è stata somministrata in prima battuta ai Dirigenti delle Ripartizioni dell’Amministrazione Centrale si compone di n. 2 fogli: il primo, denominato “Sezione Generale”, contiene le informazioni riguardanti l’Ufficio interessato; il secondo, relativo alla “mappatura del processo”, contiene le informazioni riguardanti le attività/fasi/azioni che compongono il singolo processo; la descrizione dell’eventuale rischio corruttivo legato alle singole attività/fasi/azioni; l’indicazione delle misure specifiche di prevenzione del rischio corruttivo esistenti.

Il Dirigente, con l’ausilio dei competenti uffici e/o del personale interessato, è chiamato a verificare le seguenti informazioni già contenute nella scheda:

- descrizione di ogni singola attività;
- scomposizione di ogni attività in un numero variabile di fasi;
- scomposizione di ogni fase in un numero variabile di azioni, con i relativi soggetti esecutori;
- l’indicazione se trattasi di attività vincolata o discrezionale e, infine, l’indicazione se tale azione risulti disciplinata da una fonte normativa o da un regolamento, ovvero da un regolamento interno dell’ufficio, o, infine, da una prassi dell’ufficio stesso;
- descrizione delle possibili fattispecie di comportamenti a rischio di corruzione, individuati in corrispondenza di ogni singola azione, segnalando eventuali ulteriori specifici comportamenti a rischio corruzione non presi in esame.

Una volta individuati i comportamenti a rischio corruzione, si è proceduto alla valutazione di detto rischio, utilizzando la nuova matrice qualitativa adottata dall’Ateneo in sede di aggiornamento del Piano per la prevenzione della corruzione 2019-2021, in cui il valore del rischio di un evento di corruzione è calcolato come il prodotto della probabilità dell’evento per l’intensità del relativo impatto, con una scala crescente di valori: basso, medio, alto e altissimo come di seguito esemplificato.

Impatto \ Probabilità	Basso	Medio	Alto	Altissimo
Molto Basso	Basso	Medio Basso	Medio	Alto
Bassa	Basso	Medio Basso	Medio	Alto
Media	Medio Basso	Medio	Alto	Altissimo
Alta	Medio	Alto	Alto	Altissimo

La probabilità che si verifichi uno specifico evento di corruzione dovrà essere valutata raccogliendo tutti gli elementi informativi sia di natura oggettiva (ad esempio, eventi di corruzione specifici già occorsi in passato, segnalazioni pervenute all’amministrazione, notizie di stampa), che di natura soggettiva, tenendo conto del contesto ambientale, delle potenziali motivazioni dei soggetti che potrebbero attuare azioni corruttive, nonché degli strumenti in loro possesso.

Tale valutazione è eseguita dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sulla base del più ampio spettro di informazioni fornite dalle strutture interessate e operando una conseguente, attenta valutazione di sintesi al fine di rappresentare la probabilità di accadimento dell’evento attraverso una scala crescente su 4 valori: molto bassa, bassa, media, alta.

L’impatto viene valutato calcolando le conseguenze che l’evento di corruzione produrrebbe:

- sull'amministrazione in termini di qualità e continuità dell'azione amministrativa, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, etc.;
- sugli *stakeholders* (gli studenti, intesi come studenti attuali, potenziali, futuri e studenti laureati, le famiglie degli studenti, le associazioni, gli operatori economici, i dipendenti indipendentemente dalla tipologia di contratto), a seguito del degrado del servizio reso a causa del verificarsi dell'evento di corruzione. La variabile "impatto" sarà modulata attraverso una scala crescente su 4 valori: basso, medio, alto, altissimo.

Alla luce di quanto sopra, ai Dirigenti è richiesto di formulare una proposta di valutazione del rischio, compilando i relativi campi in corrispondenza degli eventi rischiosi individuati.

A livello di ponderazione del rischio, si ritiene di dover intervenire con apposite misure di prevenzione in presenza dei valori "Medio", "Alto", "Altissimo".

Nelle schede pilota, in presenza di un rischio rilevato, e indipendentemente dalla sua ponderazione, sono state indicate le misure specifiche di prevenzione già presenti nel Piano anticorruzione dell'Ateneo. Il Dirigente può eventualmente proporre l'attuazione di ulteriori misure, indicandone il relativo prospetto di programmazione.

Analogamente alla mappatura effettuata nella "scheda pilota" in relazione ad uno specifico Ufficio, ciascuna Ripartizione ha proceduto alla suddivisione in attività, fasi e azioni salienti dei processi/procedimenti a carico di ciascuna Area, Ufficio e Servizio, per come stabilito dai documenti di riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale e dei Dipartimenti.

All'esito della compilazione e dell'invio delle schede da parte di ciascun Dirigente, Capo Area e/o Responsabile dell'Ufficio, si è proceduto alla ponderazione del rischio, per come rilevato dalle strutture in riferimento agli specifici eventi individuati, utilizzando la nuova matrice qualitativa adottata dall'Ateneo in sede di approvazione del Piano Triennale 2019-2021. Il valore del rischio di un evento di corruzione è stato, quindi, calcolato come il prodotto della probabilità del verificarsi dell'evento per l'intensità del relativo impatto.

In una tabella (All.3) riepilogativa sono stati, quindi, riportati i processi a più elevato rischio corruttivo in riferimento ai quali l'applicazione della predetta matrice ha portato quale risultato un valore pari a "Medio", "Alto" e "Altissimo".

All'esito della mappatura dei processi a rischio corruzione dei Dipartimenti e dei Centri di Gestione Autonoma, che si è svolta nel corso del 2020, si è completato il processo di risk management con l'individuazione e la programmazione delle misure di trattamento del rischio, atte a limitare quanto più possibile l'insorgere di fenomeni di corruzione.

Occorre precisare che questa amministrazione, a partire dall'entrata in vigore della L. 190/2012 e sin dall'adozione primo Piano Nazionale Anticorruzione, si è dotata di tutte le principali misure di trattamento del rischio, di cui nel seguito sarà data evidenza. Tuttavia è importante disporre di un prospetto dei principali processi a rischio corruttivo aggiornato e integrato con i documenti di organizzazione dell'amministrazione, in quanto questo diventa uno strumento imprescindibile per la programmazione degli interventi prioritari in materia di prevenzione della corruzione, per l'individuazione dei soggetti (dirigenti, capo area e capo uffici) cui fanno capo i processi a maggiore rischio.

Si riportano agli all. 6 e 7 le tabelle relative ai processi a rischio corruttivo e la gestione dei processi a rischio corruzione dell'Università del Salento.

### 2.3.5 Trattamento del Rischio – Misure e relativo monitoraggio

Una volta individuato e analizzato il rischio corruzione per ciascun processo, secondo l'applicazione della nuova matrice qualitativa, occorre individuare le misure di prevenzione atte a neutralizzare o ridurre il livello di detto rischio. La fase di trattamento del rischio ha lo scopo di intervenire sui rischi emersi attraverso:

- l'introduzione di apposite misure di prevenzione e contrasto, azioni idonee a neutralizzare o mitigare il livello di rischio corruzione connesso ai procedimenti amministrativi posti in essere dall'Ente;
- l'indicazione delle fasi in cui la misura deve essere attuata;
- i tempi di realizzazione;
- l'ufficio e il soggetto responsabile e l'indicatore dello stato di attuazione.

Per l'anno 2024 è previsto una revisione completa della mappatura dei processi e del trattamento dei rischi corruttivi nei Dipartimenti e nei Centri di Gestione Autonoma, ed un monitoraggio di alcune dell'Amministrazione Centrale.

Le misure di prevenzione della corruzione individuate nella presente sezione sono classificabili in "misure generali" e "misure specifiche".

#### 2.3.5.1 Misure di Prevenzione Generali

Gli ambiti di seguito illustrati costituiscono azioni e misure generali, finalizzate alla prevenzione della corruzione, che l'Università del Salento è tenuta ad adottare in quanto previste direttamente dalla legge ovvero dal P.N.A.

In sintesi, si riportano a seguire le misure di livello generale:

- M1** Formazione obbligatoria
- M2** Inconferibilità e incompatibilità di incarichi, nonché casi di delitti contro la p.a.



- M3 Whistleblowing
- M4 Codice etico
- M5 Astensione in caso di conflitto di interessi
- M6 Revolving doors/Pantouflage
- M7 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile
- M8 Informatizzazione dei processi
- M9 Accesso telematico e riutilizzo di dati, documenti e procedimenti
- M10 Obblighi informativi nei confronti del rpct
- M11 Gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati
- M12 Rotazione ordinaria (o misure alternative) e straordinaria
- M13 Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.
- M14 Monitoraggio degli incarichi extraistituzionali
- M15 Trasparenza
- M16 Patto d'integrità
- M17 Misure antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo (d.lgs. n. 231/2007)

### Formazione obbligatoria (M1)

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione.

A tal fine, il P.N.A. ha previsto la necessità di un'adeguata programmazione di specifici percorsi di formazione, strutturati su due livelli:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- livello specifico, rivolto al RPCT, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari/responsabili addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'Ente.

Il medesimo protocollo prevede altresì che l'Università assicuri l'organizzazione di attività di formazione permanente delle risorse umane dell'Ateneo attraverso metodiche di formazione strutturata verificando, tra l'altro, il trasferimento dei principi etici che regolano lo svolgimento delle attività.

Caratteristica dei percorsi formativi proposti è la modularità, il cui obiettivo principale è di assicurare una formazione puntuale e continua che possa essere declinata in base ai diversi livelli di responsabilità e ai diversi livelli di "rischio" presenti nelle strutture dell'Ente, la cui articolazione di massima non potrà prescindere dai seguenti contenuti:

- a. una parte introduttiva che spieghi cos'è la corruzione, cosa rientra in tale fattispecie ai fini del presente Piano, e le disposizioni previste dalla l. n. 190/2012, compreso il conflitto d'interessi, il Codice etico, anche nel raffronto con il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- b. il rischio della corruzione nel contesto universitario, con la presentazione di esempi concreti applicati all'ambiente reale e/o a casi realmente accaduti, con esemplificazioni di comportamenti apparentemente non dolosi che potrebbero invece rivelarsi fenomeni corruttivi;
- c. l'esplicitazione degli elementi per prevenire o arginare i fenomeni corruttivi, giungendo a dettagliare il ruolo che ciascuno ha all'interno della propria organizzazione al fine di riconoscere e "controllare" ogni eventuale situazione di rischio;
- d. approfondimenti (focus) propri delle aree a maggior rischio;
- e. obblighi di pubblicazione e accesso civico, semplice e generalizzato.

Nello specifico, l'Università del Salento ha adottato nel corso dell'anno 2024 il Piano triennale di formazione del personale tecnico e amministrativo 2022-2024 e, nell'ambito di questo, l'esecutivo 2024.

Negli ultimi anni per le iniziative riservate al personale interessato alla lotta alla corruzione è stata prevista la possibilità di fare ricorso alla modalità e-learning. L'impiego di questa metodologia innovativa ha consentito la creazione di una "libreria on line" (per la formazione del personale tecnico amministrativo) con la possibilità di rendere costantemente portabili e riusabili i materiali didattici, raccolti in riferimento alle AREE individuate all'interno della piattaforma RIRU, ovvero: "Formazione generale", "Aggiornamento", "Sviluppo delle competenze" e "Iniziativa per l'anticorruzione".

L'accesso autorizzato alla "libreria on line" permette a tutti i lavoratori di avviare in qualsiasi momento un percorso di autoapprendimento.

L'RPCT individua il personale da inserire nel programma di formazione (di cui alla L.190/2012, art.1 comma 11) sulla base delle indicazioni pervenute dai Dirigenti e dai referenti e in considerazione del grado di rischio attribuito alle attività svolte e del livello di responsabilità. Anche nel Piano triennale della Formazione 2022-2024, nell'Area Strategica "Capacità istituzionale", è stato previsto di soddisfare quale fabbisogno formativo il tema della "Trasparenza e Anticorruzione nelle Università". Nel corso dell'anno 2024 si sono svolti:

- Corso di aggiornamento Pillole formative "La prevenzione della corruzione e la trasparenza nella Ripartizione Finanziaria e Negoziabile e nella Ripartizione Tecnica e Tecnologica dell'Università" - Microsoft Teams, 27 marzo 2024 (dalle ore 10.00 alle

ore 12.00) per il personale delle predette Ripartizioni;

- N.2 “Pillole formative”, per tutto il personale tecnico-amministrativo, della durata di circa 60 minuti ciascuna sui seguenti argomenti: “Whistleblowing” (visibile su apposita piattaforma dal 19 giugno al 30 settembre) e “Patti d’integrità/protocolli di legalità, (visibile tra gennaio 2025 e marzo 2025)

- Corso di formazione “Il conflitto d’interesse nelle Università ed in particolare nei contratti pubblici” - Formazione di livello specifico ai referenti – Piano della formazione 2022-2024, Esecutivo 2024, Microsoft Teams, 6 dicembre 2024 (9.30– 12.30).

L’Università del Salento ha aderito al progetto di formazione “Valore P.A.” per la partecipazione gratuita ai corsi promossi dall’INPS organizzati nel 2021 e terminati nel 2022. Nel corso del 2022, relativamente alla materia dell’anticorruzione e della trasparenza, n. 3 unità di personale hanno frequentato il corso di formazione, Il livello A, Area Tematica "Anticorruzione, trasparenza e integrità: strategie preventive e sistemi di compliance - gestione del rischio corruzione".

È stata altresì organizzata la giornata della trasparenza 2023 dal titolo “La trasparenza e l’accesso civico come dialogo continuo con gli stakeholder dell’Università del Salento. Il nuovo regolamento di Ateneo in materia di procedimento amministrativo ed accesso ai documenti amministrativi”, in modalità *streaming* (piattaforma Teams) aperta a tutti i dipendenti, agli studenti dell’Ateneo e in generale a tutti gli stakeholders.

Nell’anno 2025 sono previste ulteriori attività formative.

### Sintesi schematica della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell’attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
<b>Formazione di livello generale (tutto il personale)</b>	Formazione, di livello generale, verso tutti i dipendenti della durata di circa 1 ora, sui temi dell’etica, dell’integrità (Disciplina anticorruzione e Trasparenza, Codice etico e di comportamento, <i>whistleblowing</i> )	RPCT (selezione del personale interessato e individuazione dei docenti)	entro dicembre 2025	Espletamento del percorso formativo  Attestati di partecipazione	<b>Valore atteso:</b> 100%  <b>Impatto atteso:</b> Sensibilizzazione del personale sui temi trattati
<b>Formazione di livello specifico (RPCT e Responsabili)</b>	Formazione frontale e/o a distanza, di livello specifico, di taglio teorico, tecnico e pratico (3 ore)		entro dicembre 2025	Questionari di gradimento  Test di apprendimento	Professionalizzazione e aggiornamento del RPCT  Maggiore padronanza degli strumenti per l’attuazione del PTPCT

### Inconferibilità e incompatibilità di incarichi, nonché casi di delitti contro la P.A. (M2)

Il D.Lgs. n. 39/2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso le PPAA. ha disciplinato:

- le particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all’attività svolta dall’interessato in precedenza;
- le situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali e assimilati;
- le ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

L’Università del Salento, in conformità a quanto previsto dalla suddetta normativa, provvede a far sottoscrivere a tutti i soggetti titolari di incarichi di amministrazione e dirigenziali (ove presenti) presso la medesima una apposita dichiarazione relativa alle ipotesi di incompatibilità e inconferibilità e, successivamente, la pubblica sul proprio sito web.

Coerentemente con quanto sopraddetto, nell’apposita sottosezione di “Amministrazione Trasparente” del sito web dell’Università sono pubblicate le dichiarazioni rese ai sensi dell’art. 20, del D. Lgs. 39/2013.

Il RPCT verifica periodicamente la veridicità di quanto dichiarato dagli interessati, formalizzando i risultati di siffatte verifiche, ed esercita i poteri che la legge e il presente Piano gli riconosce in relazione alla contestazione di eventuali violazioni.

Per il triennio 2025-2027 è previsto il monitoraggio sul rispetto degli adempimenti e la sensibilizzazione del personale interessato anche con apposite “pillole formative”.

**Sintesi schematica della misura**

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
<b>Inconferibilità e Incompatibilità (D.Lgs. 39/2013)</b>	Inserimento delle cause di inconferibilità e incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi	RPCT	In essere	Adeguamento degli atti di conferimento degli incarichi	<b>Valore atteso:</b> 100%  <b>Impatti attesi:</b> Facilitazione ed efficacia dei controlli  Puntualità nella richiesta, raccolta e monitoraggio delle dichiarazioni
	Adozione di schemi standard di dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità, che i soggetti devono rendere all'atto del conferimento dell'incarico e, annualmente, nel corso del rapporto		In essere	Aggiornamento dello schema di dichiarazione	
	Verifica in ordine alla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati		entro dicembre 2025	Formalizzazione dell'esito delle verifiche (Report di audit ai sensi del d.lgs. n. 39/2013)	

**Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblowing) (M3)**

In attuazione di quanto previsto dalla L. n. 190/2012 e correlati decreti attuativi nonché della prassi di A.N.AC. (in particolare, le Determinazioni n. 6/2015 e n. 1134/2017), l'Università del Salento adotta specifiche istruzioni per la segnalazione degli illeciti whistleblowing, nelle quali viene definito il sistema di ricezione e gestione delle segnalazioni di illecito ai sensi del D.lgs. n. 24/2023. Tali istruzioni sono state formalizzate con apposito Regolamento emanato con D.R. n. 677 del 17 luglio 2023.

I soggetti interessati sono tenuti a segnalare tempestivamente al RPCT qualsiasi notizia relativa alla commissione di reati, fatti illeciti, o comportamenti comunque contrari alle regole di condotta previste dal presente Piano e dalla ulteriore normativa interna, che risultino rilevanti ai fini della normativa anticorruzione e trasparenza.

L'università, al fine di facilitare le segnalazioni al RPCT da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni, anche potenziali, oltre ad assicurare la tutela della riservatezza del segnalante nei limiti previsti dalla legge, ha previsto più modalità per l'effettuazione della segnalazione:

- In forma scritta via telematica tramite il link alla piattaforma crittografata <https://unisalento.whistleblowing.it/#/>, sul sito istituzionale dell'Università, in "Amministrazione trasparente/altri contenuti/prevenzione della corruzione/segnalazioni anticorruzione (whistleblowing)";
- richiesta di incontro diretto con il RPCT entro un termine ragionevole, previa fissazione di appuntamento con chiamata telefonica al numero dedicato.

**Sintesi schematica della misura**

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
<b>Tutela del dipendente che segnala illeciti (Whistleblowing)</b>	Monitoraggio Procedura Whistleblowing a termini del D. Lgs. 24/2023 e del Regolamento di ateneo	RPCT	Secondo tempistiche di legge	Concreta Adozione della procedura	<b>Valore atteso:</b> 100%  <b>Impatti attesi:</b> Sensibilizzazione del personale sull'importanza dell'istituto del whistleblowing Rafforzamento dei controlli "bottom up"  Diffusione della cultura della legalità e dell'integrità

**Codice Etico e di Comportamento (M4)**

Il Codice di comportamento è una misura di prevenzione generale obbligatoria fondamentale, in quanto le norme in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, in questo modo, indirizzano

l'azione amministrativa costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con il PTPCT.

L'art. 54 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 ha assegnato al Governo il compito di definire un Codice di Comportamento dei pubblici dipendenti "al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico". In attuazione della delega è stato emanato il D.P.R. 16/04/2013, n. 62, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

L'Università, ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 11/04/2014, a seguito di procedura aperta alla consultazione pubblica e previo parere obbligatorio del Nucleo di Valutazione, un proprio Codice di Comportamento.

Nel corso del 2018, è stato costituito un gruppo di lavoro al fine di revisionare il codice etico e di coordinare il suo contenuto con quello del Codice di Comportamento, aderendo in questo modo alle indicazioni date dall'ANAC nell'Aggiornamento 2017 al PNA, adottato con Delibera n. 1208 del 22.11.2017, in cui le Università sono invitate, tra l'altro, ad "adottare un documento unico che coniughi le finalità del codice etico e quelle del codice di comportamento".

Nell'anno 2020, l'ANAC ha pubblicato, con Delibera n. 177 del 19.02.2020, le "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche", riservandosi di adottare, per il settore Università specifiche linee guida, che al momento non sono ancora state pubblicate.

L'Università del Salento aveva già adottato con D.R. n. 81/2014 il proprio Codice di comportamento. L'Ateneo aveva quindi individuato e reso noto uno strumento con cui inviare eventuali segnalazioni in materia di violazione del codice di comportamento: una casella di posta elettronica appositamente dedicata e il relativo modulo predefinito liberamente scaricabile, di cui è stata data evidenza nella sezione "Amministrazione trasparente" insieme all'informativa in merito alla tutela della riservatezza del denunciante.

Al fine di assicurare il rispetto del Codice di comportamento dell'Università del Salento nei confronti di titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, i dipendenti responsabili dei relativi procedimenti inseriscono negli atti di incarico o nei contratti di collaborazione e di consulenza nonché nei relativi bandi, la condizione dell'osservanza dei Codici di comportamento, nazionale e dell'Università del Salento, per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i titolari di organo nonché la clausola di risoluzione o decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dai Codici.

Sull'esatta attuazione di tale obbligo vigilano i rispettivi Dirigenti responsabili.

I Dirigenti e i Responsabili di struttura vigilano, ciascuno per le Strutture/Aree di propria competenza, sulla corretta attuazione del Codice e relazionano sullo stato di applicazione ogni 6 mesi segnalando eventualmente interventi correttivi.

L'obbligo di relazione sullo stato di applicazione dei codici di comportamento incombe altresì sull'Area Legale, in virtù delle funzioni allo stesso attribuite dagli artt. 9 e 10 del Codice di Comportamento dell'Università del Salento. È altresì obbligo di ciascun dipendente di prestare la massima collaborazione al RPCT per l'attuazione del Piano e la prevenzione degli illeciti.

La violazione dei doveri contenuti nei Codici di comportamento, nazionale e dell'Università, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri rileva altresì ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi e regolamenti.

Come indicato nel PTPCT 2019-2021, cui si rinvia, il Codice di Comportamento e il Codice Etico sono stati interessati da un'intensa attività di revisione che ha portato a unificare i due testi.

Il nuovo testo del Codice Etico e di Comportamento è stato pertanto emanato con D.R. n. 226 del 20 aprile 2021 (e modificato con successivo D.R. n. 153 del 26 febbraio 2024), all'esito dell'approvazione delle necessarie e connesse modifiche di Statuto.

Il Codice definisce regole di condotta rilevanti ai fini dell'irrogazione di sanzioni ed è inoltre, "adottato anche quale strumento di prevenzione e contrasto a fenomeni di corruzione" dell'irrogazione di sanzioni ed è inoltre, "adottato anche quale strumento di prevenzione e contrasto a fenomeni di corruzione" (art. 1, comma 2) e, in quanto tale, si applica sia a tutti i componenti della comunità accademica sia, in quanto compatibile, anche "a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di incarico, ai titolari di contratti di didattica e di ricerca, agli ospiti dell'Ateneo in virtù di accordi o convenzioni con altre Università o Enti, nonché alle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano lavori e opere in favore dell'Università e ai rispettivi collaboratori a qualsiasi titolo. A tal fine, nei relativi atti di incarico e nei contratti sono inserite, a cura dei competenti responsabili di struttura, apposite disposizioni di impegno al rispetto del presente Codice nonché di risoluzione del contratto o di decadenza dal rapporto in caso di violazione" (art. 2, comma 3).

Sempre in quanto strumento di prevenzione e contrasto alla corruzione, il Codice prevede infatti che tutti i soggetti summenzionati sono tenuti anche al rispetto delle misure anticorruzione, generali e specifiche di Ateneo.

Presso il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è previsto dal nuovo Codice la istituzione di un "Registro delle astensioni per conflitto di interessi" in cui saranno annotate le comunicazioni di astensione e le relative determinazioni. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza monitorerà annualmente i casi di astensione rilevati e le tipologie degli stessi.

Il procedimento sanzionatorio per le violazioni delle disposizioni del codice è disciplinato dagli artt. 15 e seguenti, che prevedono le competenze in materia, le modalità di segnalazione degli illeciti, le responsabilità ed i criteri sanzionatori.

Infine, ai sensi dell'art. 19, comma 3, "copia del Codice è fatta sottoscrivere e consegnata ai dipendenti al momento dell'assunzione, ai collaboratori e consulenti, con qualunque tipologia di rapporto, all'atto della sottoscrizione del relativo contratto di lavoro o del conferimento dell'incarico".

L'attuazione e interpretazione delle norme codicistiche, in base all'art. 20, sono di competenza del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il quale "rilascia pareri avvalendosi allo scopo della struttura legale dell'Ateneo. Il parere, reso su motivata istanza di un Componente della comunità universitaria, è comunicato al richiedente ed è pubblicato sul sito web dell'Ateneo nella sezione "Amministrazione Trasparente". Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, coadiuvato anche dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari, i Responsabili di struttura, i Direttori di Dipartimento, i Presidenti dei Corsi di Laurea vigilano, per quanto di rispettiva competenza, sull'applicazione delle disposizioni contenute nel Codice.

Con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 l'ANAC ha, come è noto, emanato le "Linee Guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche", che hanno l'obiettivo "di promuovere un sostanziale rilancio dei codici di comportamento presso le amministrazioni proprio per il valore che essi hanno sia per orientare le condotte di chi lavora nell'amministrazione e per l'amministrazione verso il miglior perseguimento dell'interesse pubblico, sia come strumento di prevenzione dei rischi di corruzione da armonizzare e coordinare con i PTPCT di ogni amministrazione". L'Autorità, in particolare, ha voluto fornire indirizzi interpretativi e operativi che, valorizzando anche il contenuto delle precedenti Linee guida del 2013, siano volte ad orientare e sostenere le amministrazioni nella predisposizione di nuovi codici di comportamento con contenuti più coerenti a quanto previsto dal legislatore e soprattutto utili al fine di realizzare gli obiettivi di una migliore cura dell'interesse pubblico.

È stata pertanto assicurata la necessaria attività informativa e formativa al fine di assicurare il necessario coinvolgimento di tutto il personale nell'attuazione del nuovo Codice Etico e di Comportamento. Infatti, con nota prot. n. 191435 del 25 novembre 2021 sono state fornite le opportune indicazioni, con relativa modulistica allegata, per l'attuazione del nuovo testo normativo nell'ambito dell'Ateneo, mentre la successiva Giornata della Trasparenza 2021, tenutasi il 2 dicembre 2021, è stata dedicata proprio alla succitata normativa di Ateneo.

L'Università - con adempimenti a cura del RPCT - provvederà, ove necessario, ad aggiornare il proprio Codice Etico allineandolo, nei limiti di concreta applicazione, a quanto previsto dalle modifiche apportate dal D.P.R. 81/2023 al D.P.R. 62/2013, e dalla Delibera A.N.AC. n. 177/2020.

#### Sintesi schematica della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
Codice Etico	Valutazione in merito all'eventuale aggiornamento del Codice Etico	RPCT	entro dicembre 2024	Aggiornamento del Codice Etico	<p><b>Valore atteso:</b> 100%</p> <p><b>Impatti attesi:</b> Diffusione della cultura della legalità e dell'integrità</p>

#### Astensione in caso di conflitto di interessi (M5)

Il conflitto di interessi, nel principio di imparzialità dell'azione amministrativa disciplinato dall'art. 97 della Costituzione, è la situazione in cui un interesse secondario (finanziario o non finanziario) di un dipendente pubblico (per l'Università: professore, ricercatore, dipendente tecnico o amministrativo compresi i C.E.L. o collaboratore) 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).

Con l'art. 1, comma 41, della Legge n. 190/2012 è stato introdotto l'art. 6 bis nella Legge n. 241/1990, rubricato "Conflitto di interessi". La suddetta disposizione stabilisce che "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale."

Il conflitto di interessi, quindi, 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 e, pertanto, la norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione.

L'istituto è disciplinato in maniera specifica dal vigente Codice Etico e di Comportamento dell'Università, ed in particolare dall'art. 8. La relativa modulistica, anche relativa all'assenza di conflitto di interessi in capo ai consulenti è stata inoltrata alle strutture con apposita circolare del RPCT. Il monitoraggio è effettuato semestralmente a cura dei Responsabili delle strutture e comunicato al RPCT.

Per il triennio 2025-2027 è previsto il monitoraggio sul rispetto degli adempimenti e la sensibilizzazione del personale interessato sul tema del conflitto d'interesse anche con apposite "pillole formative".

Tanto premesso, nel corso dell'anno 2024 il RPCT coltiverà le azioni necessarie per l'implementazione di nuovi modelli da utilizzare nell'ambito dei processi di affidamento di lavori, servizi e forniture, in relazione ai vari soggetti che intervengono nell'ambito del ciclo di vita dell'affidamento, e secondo le indicazioni operative di cui al P.N.A. 2022 e al successivo aggiornamento 2023.

### Sintesi schematica della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
<b>Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi</b>	Schema di dichiarazione di assenza di conflitto di interessi	RPCT	In essere. Verifica di aggiornamento periodica.	Dichiarazione resa dall'interessato	<b>Valore atteso:</b> 100%  <b>Impatti attesi:</b> Sensibilizzazione del personale sul "conflitto di interessi"  Rafforzamento dei controlli

### Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici (M6)

Ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter, D.Lgs. n. 165/2001 i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Inoltre, l'art. 21, del D.Lgs. 39/2013 stabilisce che «Ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico».

A tal fine, si richiama la corretta attuazione della specifica circolare emanata con nota prot. 51429 del 23/12/2013 e pubblicata sul sito nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione "altri contenuti – corruzione" che impone, in tema di *pantouflage*, l'inserimento:

- nei contratti di assunzione del personale di apposita clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata (per quanto concerne le procedure di scelta del contraente), della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto. A tal fine dovrà essere disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- nei disciplinari di gara e nelle lettere d'invito, della clausola c.d. di *pantouflage*: "il sottoscritto [...] Legale rappresentante dell'Impresa [...] dichiara di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Università del Salento per il triennio successivo alla conclusione del rapporto. Nell'ipotesi in cui emergesse, per effetto dei controlli effettuati dalla stessa Università, l'evidenza della conclusione dei rapporti di cui sopra, sarà disposta l'immediata esclusione dalla procedura di gara di cui trattasi".

Nei casi in cui venga accertata la violazione da parte di ex dipendenti dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter del d.lgs. 165/2001, l'Università del Salento agirà in giudizio per ottenere il risarcimento del danno.

Sul sito istituzionale alla sezione "Amministrazione trasparente", sotto – sezione "Disposizioni Generali – Atti generali" – "Decreti Direttoriali e Circolari", è possibile rinvenire il fac-simile di dichiarazione sostitutiva comprensiva delle clausole contenute nel protocollo di legalità, nel patto di integrità e nella lettera di *pantouflage*, allegato alla nota prot. n. 39336 del 5/6/2015 trasmessa alle strutture a mezzo protocollo informatico.

Da ultimo ANAC, nel recente PNA 2022, ha dedicato un intero capitolo (pag. 64 e ss.) all'istituto in esame, delineando l'ambito di applicazione, i poteri di vigilanza e gli strumenti operativi, incluso un modello operativo per la verifica del divieto di *pantouflage*. Tutti gli aspetti sostanziali e procedurali della disciplina sono stati esaminati e disciplinati nelle recentissime Linee Guida ANAC in materia di divieto di *pantouflage* (delibera n. 493 del 25 settembre 2024), delle quali



l'Università terrà conto in sede di attuazione e monitoraggio.

Per il triennio 2025-2027 è previsto il monitoraggio sul rispetto degli adempimenti e la sensibilizzazione del personale interessato anche con apposite "pillole formative".

In attuazione di quanto precede, nel corso del 2025, l'Università del Salento:

I. adotterà misure per impedire l'assunzione di dipendenti ovvero il conferimento di incarichi verso coloro che versano nella condizione di cui all'art. 53, comma 16-ter, del d.Lgs. n. 165/2001;

II. richiederà ai soggetti titolari dei poteri in questione (poteri autoritativi o negoziali), ossia ai componenti del Consiglio di Amministrazione, il Direttore e, ove ne ricorrano i presupposti, ai Dirigenti, di rendere apposita dichiarazione agli effetti dell'art. 53, comma 16-ter, del d.Lgs. 165/2001, per ciò che concerne il cd. revolving doors per attività successiva;

III. effettuerà, a cura del RPCT, e in aderenza al modello operativo raccomandato dal P.N.A. 2022 e dalle succitate Linee Guida ANAC, le verifiche puntuali sui soggetti interessati dal divieto, mediante accesso alle banche dati a disposizione dell'Ente, all'uopo redigendo apposito verbale di verifica;

IV. segnalerà, a cura del RPCT, all'A.N.A.C. e alle ulteriori Autorità competente le ipotesi di violazione del divieto, come riscontrate in sede di verifica.

#### Sintesi schematica della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage / Revolving doors)	Adeguamento atti di conferimento di incarico / contratto di lavoro / appalto	RPCT	entro dicembre 2024	Aggiornamento degli atti standard	<b>Valore atteso:</b> 100%  <b>Impatti attesi:</b> Rafforzamento dei controlli tesi al presidio della misura del <i>pantouflage / revolving doors</i>  Identificazione di eventuali violazioni
	Flussi informativi verso il RPCT relativamente alle irregolarità riscontrate		a evento, tempestivo	Flussi informativi verso il RPCT relativi alle irregolarità riscontrate	
	Acquisizione della dichiarazione di exit		a evento, tempestivo	Monitoraggio del RPCT in merito all'avvenuta acquisizione delle dichiarazioni	
	Verifiche successive		Puntuali, su tutti i soggetti interessati dal divieto	Report di verifica	

#### Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile (M7)

Sull'argomento ci si riporta a quanto già esposto nella introduzione della presente sezione, ovvero all'obiettivo strategico "Incrementare i livelli di trasparenza nei confronti degli stakeholder esterni", ed alle relative azioni da intraprendere, nonché agli indicatori relativi, per il triennio 2023-2025, al numero di iniziative da organizzare in materia di prevenzione della corruzione ed al numero di soluzioni innovative realizzate.

#### Informatizzazione dei processi (M8)

Come previsto dal P.N.A., tale misura dovrebbe consentire, per tutte le attività dell'Università, la tracciabilità dei processi con l'individuazione delle responsabilità per ciascuna fase. Per tale misura, nel corso del 2025, verranno individuate le eventuali azioni di informatizzazione da attuare al fine di semplificare i processi.

#### Accesso telematico e riutilizzo di dati, documenti e procedimenti (M9)

Tale misura consente l'apertura dell'Università verso l'esterno e, di conseguenza, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza.

Attraverso le pubblicazioni nella sezione del sito web "Amministrazione Trasparente", l'Università del Salento provvede, conformemente a quanto previsto dalla legge, a rendere facilmente accessibili e riutilizzabili le informazioni di cui al D.Lgs. n. 33/2013, nonché a rendere disponibile il presente Piano.

A tal fine l'Università provvede a mettere a disposizione la posta elettronica quale strumento per l'esercizio del diritto di accesso da parte dei soggetti interessati, dandone evidenza in apposita sezione del proprio sito web.

Nel corso del 2025 continuerà ad essere implementato tale canale.

#### Obblighi informativi nei confronti del RPCT (M10)

Come sopra anticipato, ai fini dell'adempimento delle rispettive funzioni in materia di anticorruzione e trasparenza, il RPCT si avvale del supporto e della imprescindibile collaborazione di tutto il personale aziendale.

In particolare, ferma restando l'attività di monitoraggio continuo direttamente operata dal RPCT, i Dirigenti dell'Università dovranno segnalare tempestivamente, per iscritto, eventuali disfunzioni ovvero irregolarità riscontrate.



Ai fini della predisposizione della relazione annuale (entro il 15 dicembre o diverso termine indicato dall'A.N.AC.) e dell'aggiornamento del presente Piano (entro il 31 gennaio di ogni anno), tali soggetti, ove richiesto dal RPCT, sono altresì tenuti a trasmettere, all'indirizzo e-mail del RPCT, una relazione dettagliata in merito all'attività di monitoraggio svolta nell'ultimo anno, affinché il RPCT possa fare riferimento ad ulteriori elementi e riscontri sull'intera organizzazione e sulle attività dell'Ente.

Resta salva la possibilità, per il RPCT, di programmare sessioni di coordinamento annuali, al fine di interloquire direttamente con ciascun dipendente.

#### Sintesi schematica della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
<b>Obblighi informativi nei confronti del RPCT</b>	Relazione di sintesi dei Responsabili	RPCT	entro il 15 novembre di ogni anno	Relazione agli atti dell'ufficio del RPCT	<b>Valore atteso:</b> 100%  <b>Impatti attesi:</b> Raccordo costante tra il RPCT e i responsabili delle strutture (sistema rete)

#### Gestione risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati (M11)

L'Università del Salento garantisce un'idonea gestione delle proprie risorse umane e finanziarie attraverso la previsione e/o il miglioramento delle seguenti attività:

- per quanto possibile, la separazione delle funzioni, dei ruoli e delle responsabilità;
- formalizzazione delle fasi dei diversi processi;
- tracciabilità degli atti adottati nell'ambito dei vari processi;
- tracciabilità dei flussi finanziari;
- trasparenza, completezza e veridicità della rendicontazione;
- puntuale definizione dei poteri e delle deleghe;
- laddove possibile, rotazione degli incarichi, in base all'organizzazione interna, e funzionale allo svolgimento dell'attività statutaria e al perseguimento dei correlati obiettivi;
- ricognizione e aggiornamento delle procedure esistenti.

#### Sintesi schematica della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
<b>Gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati</b>	Adeguamento dell'organizzazione dell'Università ai principi sopra enucleati	CdA / Direttore / Uffici competenti / RPCT (per coordinamento)	in essere	Procedure interne e PTPCT	<b>Valore atteso:</b> 100%  <b>Impatti attesi:</b> Valorizzazione dei principi di buona organizzazione e <i>risk management</i>

#### Rotazione (o misure alternative) (M12)

L'istituto della rotazione del personale prevede 2 forme di attuazione della stessa: ordinaria e straordinaria.

La **rotazione ordinaria** del personale, come specificato da ANAC (PNA 2019/2021 – all. 2) è una misura di organizzativa preventiva della corruzione introdotta dall'art. 1, co. 5, lett. b) della legge n. 190/2012, con il fine di limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

La *ratio* alla base della norma è quella di evitare che un soggetto sfrutti una posizione di potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate. Tenuto anche conto della finalità sostanziale della misura e dello scopo della norma, l'ambito soggettivo è riferito a tutti i pubblici dipendenti, sia dirigenti che non dirigenti.

L'ANAC ha precisato che "le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e a vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'Amministrazione". Circa i vincoli di natura soggettiva, ha stabilito che "le amministrazioni sono tenute ad adottare misure di rotazione compatibili con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati soprattutto laddove le misure si

riflettono sulla sede di servizio del dipendente”. Relativamente ai vincoli di natura oggettiva, ha stabilito che *“la rotazione va correlata all’esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell’azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico”*.

L’ANAC, a riguardo, nella Delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, in attuazione dell’art. 1, co. 60 e 61, della Legge 190/2012 esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi di competenze necessarie per assicurare la continuità dell’azione amministrativa. Proprio per prevenire situazioni come queste, la formazione rappresenta la misura fondamentale per garantire ai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dar luogo alla rotazione. Dovrà essere privilegiata un’organizzazione del lavoro che preveda periodi di affiancamento dei responsabili di alcune attività con altri operatori che nel tempo possano sostituirli e un aumento della condivisione delle conoscenze professionali per l’esercizio di determinate attività, evitando così l’isolamento di certe mansioni e l’articolazione delle competenze. Le modalità di attuazione della misura, rimesse all’autonoma determinazione delle amministrazioni non giustificano, tuttavia, la mancata applicazione della disciplina nella programmazione del conferimento dei nuovi incarichi sulla rotazione ordinaria. Il RPCT dovendo verificare, d’intesa con il dirigente competente, «l’effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione», propone una programmazione puntuale per la rotazione ordinaria del personale. L’art. 1, co. 4, lett. e) della Legge 190/2012, dispone che spetta all’ANAC definire i criteri che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione. Occorre, quindi, assicurare l’alternanza del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione, per limitare fenomeni di “mala gestione” e corruzione.

Si ribadiscono con il presente documento, le Linee guida sulla rotazione del personale dell’Università del Salento, che delineano il sistema di rotazione del personale dell’Università del Salento già adottate in occasione dell’aggiornamento del PTPC 2016- 2018, a cui si rinvia.

Questa amministrazione nel corso degli ultimi anni ha realizzato un avvicendamento in molte posizioni organizzative (capi ufficio e capi servizio), frutto dell’attuazione dei provvedimenti di riorganizzazione dell’Amministrazione Centrale e dei Dipartimenti, che hanno previsto l’attribuzione di tali incarichi a seguito di procedure ad evidenza pubblica.

Pertanto, il mutamento delle posizioni organizzative, originato non esclusivamente dall’intento di operare la rotazione ma dalla volontà di dare attuazione a un mutato assetto organizzativo, ha di fatto conseguito il risultato di un avvicendamento del personale a capo di uffici/servizi dell’Amministrazione centrale e dei Dipartimenti.

La rotazione del personale resta, tuttavia, una misura attuabile dall’Amministrazione con una certa prudenza per via della costante e progressiva contrazione del personale, ivi compreso il personale dirigente dell’Università del Salento, al fine di evitare problemi di mal funzionamento della macchina amministrativa tale da creare pregiudizio o pericolosi spazi in cui si potrebbero insinuare fatti corruttivi. La diffusa formazione che annualmente viene offerta al personale con l’intento di fornire gli strumenti tecnici e giuridici per l’applicazione delle norme su corruzione, trasparenza e materie attinenti alle procedure amministrative nonché le modalità operative di “segregazione delle funzioni” che all’interno degli uffici vengono adottate per favorire la condivisione delle attività tra più operatori ed il controllo piramidale sugli atti, costituiscono lo strumento ordinario utilizzato con valenza preventiva.

Come in precedenza evidenziato, con Decreto del Direttore Generale n. 373 del 06.06.2024 è stato adottato il “Progetto di riorganizzazione dell’Università del Salento” unitamente al “Documento di Dotazione Organica”, e con successivo Decreto n. 499 del 19.07.2024, in attuazione del nuovo Progetto di riorganizzazione, è stata istituita la nuova articolazione interna dell’Ateneo e contestualmente è stato assegnato il personale alle singole strutture, nonché sono stati conferiti incarichi al personale in servizio con ruolo di Dirigente e al personale dell’Area delle Elevate Professionalità. Tutto ciò ha determinato una effettiva rotazione ordinaria di numerose unità di personale tecnico amministrativo.

Si segnala inoltre che non è stato necessario ricorrere a misure di rotazione “straordinaria”, ossia quella da applicarsi in conseguenza del verificarsi di fenomeni corruttivi, in quanto non si sono verificate tali fattispecie. In ogni caso nel nuovo testo modificato del succitato Codice Etico e di Comportamento dell’Ateneo verrà introdotto l’obbligo per i dipendenti di comunicare all’amministrazione l’avvio nei propri confronti di procedimenti penali.

**Sintesi schematica della misura**

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
Rotazione (ordinaria e straordinaria)	Rotazione ordinaria/ Segregazione delle funzioni	RPCT	In sede di progettazione delle procedure dovrà essere considerato il profilo della segregazione delle funzioni	Risultanze della procedura adottata, conferente al principio di segregazione delle funzioni	<b>Valore atteso:</b> 100%  <b>Impatto atteso:</b> Contenimento del rischio di eccessive concentrazioni di potere in capo ad un unico soggetto
	Trasferimento obbligatorio/ Rotazione straordinaria	Consiglio di Amministrazione	ad evento	Adozione del provvedimento	

**Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A. (M13)**

Ai sensi dell'art. 35-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dalla l. 190/2012, "Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- a. non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b. non possono 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;
- c. non possono fare parte 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.

La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari".

In attuazione di quanto previsto dalla disposizione sopra richiamata, i componenti di (eventuali) commissioni richiamate e i relativi segretari rendono apposita dichiarazione, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000, nella quale attestano l'inesistenza di condanna per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale, oltre all'inesistenza di situazioni di conflitto d'interessi o di cause di astensione.

**Sintesi schematica della misura**

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
<b>Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.</b>	Acquisizione delle dichiarazioni ai sensi dell'art. 35-bis, D.Lgs. 165/2001 / Assenza di conflitto di interessi o ulteriori cause di astensione	RPCT	Puntuale	Presenza delle dichiarazioni di ogni componente della commissione / segretario / incarico di assegnazione alla Funzione	<b>Valore atteso:</b> controllo del 5% delle dichiarazioni entro il 2024  <b>Impatti attesi:</b> Rafforzamento dei controlli

**Incarichi extra-istituzionali (M14)**

Lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario, può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi, altresì, come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi. La Legge n. 190/2012 ha modificato l'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, in particolare, prevedendo tra l'altro che:

- a. in sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, le amministrazioni debbono valutare tutti i profili di conflitto di interesse, anche quelli potenziali; l'istruttoria circa il rilascio dell'autorizzazione va condotta accuratamente, tenendo presente che la possibilità di svolgere incarichi va valutata anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica, nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente;
- b. il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'Amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti (cioè quelli che è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno dell'Amministrazione di appartenenza), per consentirle di valutare tempestivamente (pur non essendo necessario il rilascio di una formale autorizzazione), l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e, se del caso, comunicare al

dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico. Il regime delle comunicazioni, in via telematica, al Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) avente ad oggetto gli incarichi, si estende anche agli incarichi gratuiti;

c. continua comunque a rimanere estraneo al regime delle autorizzazioni e comunicazioni l'espletamento degli incarichi espressamente menzionati nelle lettere da a) ad f-bis) del comma 6, dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, per i quali il legislatore ha compiuto a priori una valutazione di non incompatibilità; essi, pertanto, non devono essere autorizzati né comunicati all'Amministrazione;

d. è disciplinata esplicitamente un'ipotesi di responsabilità erariale per il caso di omesso versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebitamente percettore, con espressa indicazione della competenza giurisdizionale della Corte dei Conti.

La disciplina appena richiamata deve, però, essere coordinata con quella speciale dettata, sia dal D.P.R. n. 382/1980 sia dalla Legge n. 240/2010, tenendo conto che anche tali norme speciali devono essere lette oggi alla luce del principio della prevenzione dei conflitti, anche potenziali, di interessi.

La disciplina speciale per i professori e ricercatori universitari dettata nel D.P.R. n. 382 del 1980 si fonda sulla distinzione tra il regime del tempo pieno, per il quale, nell'esclusione di qualunque attività professionale, sono indicate attività compatibili e quello di tempo definito, che consente di esercitare attività libero professionali e di consulenza che sono espressamente vietate per il tempo pieno (art. 11). Tale disciplina poi, indipendentemente dal regime di tempo prescelto, prevede l'aspettativa obbligatoria d'ufficio per una serie di incarichi esterni (art. 13). La disciplina è stata poi ampiamente rivisitata dalla legge n. 240/2010, che si è innestata in parte sulla normativa vigente, prevedendo diverse disposizioni in materia di incompatibilità dei docenti universitari.

Inoltre, per la disciplina dell'istituto nell'ambito dell'Università del Salento si fa riferimento alle circolari informative sugli obblighi in materia di autorizzazione degli incarichi dei pubblici dipendenti ai sensi dell'art. 53 del d. lgs. n. 165/2001, diramate da parte della Ripartizione Risorse Umane a tutto il personale attraverso TITULUS e ai responsabili dell'unità di inserimento sul portale PERLA del Dipartimento della Funzione Pubblica anche attraverso e-mail. Tali circolari sono pubblicate sul sito istituzionale nella pagina del sito internet di Ateneo dedicata alla Ripartizione Risorse Umane e, dunque, facilmente consultabili.

Con D.R. n. 667/2017 è stato emanato il Regolamento sugli incarichi e le incompatibilità dei Docenti dell'Università del Salento pubblicato sul sito istituzionale nella sezione dedicata "Statuto e normative". Esso disciplina le attività extraistituzionali dei docenti dell'Ateneo, per garantirne la compatibilità con le funzioni e l'organizzazione dell'Ateneo e tutelare il buon andamento dell'azione amministrativa, la trasparenza dei servizi prestati agli studenti e il rispetto dei doveri di imparzialità dei dipendenti pubblici. In allegato al Regolamento sono stati resi disponibili i seguenti modelli ad uso dei docenti:

- a. Modello di richiesta di autorizzazione;
- b. Modello di nulla osta per insegnamento fuori sede;
- c. Modello di comunicazione di attività da svolgere all'estero;
- d. Modello di comunicazione di dubbio o di diligenza.

Per il triennio 2025-2027 è previsto il monitoraggio sul rispetto degli adempimenti e la sensibilizzazione del personale interessato anche con apposite "pillole formative".

### Sintesi schematica della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
Incarichi extraistituzionali conferiti o autorizzati	Richiesta di autorizzazione da indirizzare al CdA	RPCT (redige il format autorizzatorio)	in essere	Format reso disponibile al personale dipendente	<b>Valore atteso:</b> 100%
	Verifica in ordine all'assenza di conflitto di interessi	CdA, sentito il RPCT	puntuale, ad evento	Riscontro formale del CdA, da cui risulta la verifica in ordine all'assenza di conflitto di interessi	<b>Impatto atteso:</b> Sensibilizzazione dei dipendenti in relazione al problema inerente allo svolgimento di incarichi esterni all'Università in situazione di conflitto di interessi

### Trasparenza (M15)

Relativamente alla trasparenza, intesa quale misura di prevenzione di livello generale, si rinvia alla Sezione II del presente Piano.

### Patto di integrità (M16)

In ottemperanza a provvedimenti dell'ANAC in materia di vigilanza e controllo nell'anticorruzione è stato adottato il Patto di integrità, pubblicato nel sito internet istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente/altri contenuti/prevenzione della corruzione".

L'art. 1, co. 17, della l. 190/2012 prevede espressamente l'obbligo di introdurre negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito, clausole di rispetto della legalità la cui inosservanza può essere sanzionata.

Il Patto d'Integrità è un documento, presidiato da sanzioni, contenente una serie di condizioni dirette a valorizzare comportamenti eticamente adeguati che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare, permettendo così un "controllo reciproco" delle parti contrenti.

La legittimità di questa tipologia di misure è sancita, tra l'altro, da una specifica determinazione della Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici (determinazione 4/2012 dell'AVCP), che ha evidenziato come l'accettazione delle clausole sancite nei Protocolli di legalità, attraverso la presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, comporti in realtà l'accettazione di regole comportamentali già doverose per tutti i concorrenti, e che in caso di loro violazione aggiungono anche sanzioni di carattere patrimoniale alla comune conseguenza dell'estromissione della gara.

Pertanto, in attuazione di quanto sopra, l'Università del Salento prevede che tutti i contratti inerenti a lavori, servizi e forniture debbano essere accompagnati dal Patto di integrità, il quale costituisce parte integrante del presente PIAO.

In tutti gli avvisi, i bandi di gara, le lettere di invito, le Richieste di Offerta o formule analoghe di acquisto è riportato che il mancato rispetto delle clausole contenute nel Patto d'Integrità costituisce causa di esclusione dalla procedura.

A lato del Patto di Integrità, la Stazione promuove l'utilizzo dello strumento del Protocollo di Legalità quale ulteriore presidio avverso fenomeni corruttivi o di illegalità, anche come da ultimo disciplinato dal d.l. n. 76/2020, conv. in l. n. 120/2020 (c.d. "Decreto Semplificazioni").

Nel corso dell'anno 2025 si procederà all'aggiornamento del format "patto d'integrità" ed all'adeguamento degli atti di affidamento.

#### Sintesi schematica della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
Patto di Integrità	Patto di Integrità	RPCT	in essere	Adozione Patto di Integrità	<b>Valore atteso:</b> 100%
	Adeguamento degli atti di affidamento		in essere	Adeguamento format	<b>Impatti attesi:</b> Sensibilizzazione degli operatori economici
	Flussi informativi verso il RPCT		a evento, tempestivo	Flussi e comunicazioni tracciate	Rafforzamento dei controlli nell'ambito delle procedure di affidamento

#### Misure antiriciclaggio e contrasto del finanziamento del terrorismo (D.Lgs. n. 231/2007) (M17)

Le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pp.aa. sono tenute ad adottare sono disciplinate all'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 ("Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione").

In tema, è altresì intervenuto il provvedimento della Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia del 23 aprile 2018, recante le "Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni".

In relazione a tali misure, il P.N.A. 2022, con specifico riferimento alle linee di finanziamento PNRR / PNC, tenuto conto di quanto previsto dal Regolamento UE 2021/241, ha precisato che:

• "Tali presidi, al pari di quelli anticorruzione, sono da intendersi come strumento di creazione di valore pubblico, essendo volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali. Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale" (pag. 24);

• "[...] se rientranti nell'ambito di applicazione dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 [...], le Amministrazioni "[...] sono tenute all'ottemperanza degli obblighi antiriciclaggio descritti dal decreto medesimo, valorizzando il più possibile il coordinamento con le misure anticorruzione, in modo da realizzare i più volte citati obiettivi di semplificazione e razionalizzazione dei controlli pubblici previsti dalla legislazione vigente".

• "Anche il Gruppo di Azione Finanziaria Internazionale, nel rivedere di recente la Raccomandazione n. 24, ha fatto espresso riferimento alla necessità per gli Stati di assicurare la disponibilità di informazioni sul titolare effettivo nell'ambito degli appalti pubblici". Si previsa altresì che "In attuazione della V direttiva europea antiriciclaggio è stata istituita un'apposita sezione del Registro delle Imprese al cui interno devono confluire le informazioni relative alla titolarità effettiva di

persone giuridiche, trust e istituti giuridici affini. Gli obblighi sul titolare effettivo previsti in relazione alle spese PNRR si applicheranno a tutti i contratti pubblici una volta istituita la sopra citata sezione del Registro delle Imprese. Le regole in materia di comunicazione, accesso e consultazione dei dati e delle informazioni relativi alla titolarità effettiva sono dettate dal D.M. 11 marzo 2022, n. 55”.

Giova evidenziare che con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. n. 216 del 28.11.2023 il Direttore Generale Dott. Donato De Benedetto è stato nominato gestore delle segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio di cui al D.M. 25 settembre 2015 ed al successivo provvedimento UIF del 23 aprile 2018.

In base a quanto appena esposto, e limitatamente alle previsioni normative e di prassi, in concreto, applicabili all'Università del Salento, nel corso del 2025 verranno adottate apposite Linee Guida dell'Ateneo in materia di antiriciclaggio, con relativa modulistica, e si procederà a identificare gli appalti interessati da linee di intervento PNRR /PNC, nell'ottica di curare la verifica in merito alla titolarità effettiva delle imprese che partecipano alle procedure di affidamento in questione.

### Sintesi schematica della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
Misure antiriciclaggio PNRR	Verifica della “titolarità effettiva” agli effetti della disciplina in materia di PNRR / PNC, nei limiti di concreta applicazione all'Università, ed in relazione agli appalti inerenti	RPCT	entro dicembre 2024	Adeguamento format	<p><b>Valore atteso:</b> 100%</p> <p><b>Impatto atteso:</b> Sensibilizzazione degli operatori economici</p> <p>Adeguamento alle misure PNRR / PNC Rafforzamento dei controlli nell'ambito delle procedure di affidamento</p>

### Organismi Partecipati

La partecipazione dell'Ateneo in enti terzi è disciplinata dall'art. 88 dello Statuto. Con l'aggiornamento del Piano 2016-2018, è stato previsto che l'Ufficio Partecipate e Spin Off provvedesse, entro il 2016, a trasmettere a tutte le società partecipate dall'Ateneo lo schema di Protocollo di Legalità, per la condivisione e rispetto delle misure di anticorruzione e trasparenza, nell'ambito dell'attività di indirizzo e di impulso riconosciuta in capo alle amministrazioni nei confronti degli enti partecipati. Tale format era stato deliberato dal gruppo di Lavoro CoDAU Trasparenza e Anticorruzione (GLAT) nella riunione del 21 dicembre 2015 e fatto proprio dalla Direzione Generale alla luce delle Linee Guida approvate dall'Autorità (deliberazione n. 8/2015).

Nel corso del 2016 sono proseguite le attività di razionalizzazione degli enti partecipati dall'Università del Salento, approvate con il precedente Piano operativo di razionalizzazione delle partecipate di Ateneo (approvato con Del. CdA n. 57 del 31/05/2015).

Tale processo è stato aggiornato con l'approvazione della “Revisione straordinaria delle Partecipazioni art. 24 del d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175” pubblicata in “Amministrazione trasparente – Enti controllati – Società Partecipate”.

A seguito di questa determinazione nel corso del 2017 e del 2018 sono stati realizzati gli ulteriori interventi di razionalizzazione previsti, di cui alla relazione approvata con Del. CdA n. 307 del 27/11/2018 e trasmessa alla Corte dei Conti. La razionalizzazione periodica delle partecipazioni art 20 del D. Lgs. 19 agosto 2016 n. 175 è proseguita anche negli anni successivi, come da determinazioni del CdA pubblicate nella predetta pagina di “Amministrazione Trasparente”.

Nel frattempo, con D.R. n. 630 del 22.11.2017/2017 è stato emanato il Regolamento per la disciplina dei rapporti tra l'Università del Salento, le imprese spin-off della ricerca e le start-up innovative. Il Regolamento, in materia di creazione d'impresa, declina le modalità di istituzione e accreditamento delle imprese spin-off e start-up innovative presso l'Università; a tal fine, esso definisce i criteri generali per la disciplina dei rapporti tra l'Università e tali imprese, sia con riferimento alle modalità di accesso ai servizi di sostegno e sviluppo offerti dall'Università, sia in relazione alla partecipazione ed al coinvolgimento del personale dipendente dell'Università, nonché alla partecipazione della stessa Università in tali imprese.

Con successivo D.R. n. 203 in data 08.04.2021 è stato emanato il nuovo Regolamento per la disciplina dei rapporti tra l'Università del Salento, le imprese spin-off della ricerca e le start-up innovative, con le modifiche agli art. 7, comma 3 (condizioni di partecipazione), 8 comma 1 (durata partecipazione), 11 comma 5 (incompatibilità), 16 comma 2 (permanenza e utilizzo della struttura dell'Università) e 17 comma 2 (criteri di composizione e nomina commissione spin-off).

Con nota prot. n. 6156 del 19 gennaio 2018 è stata resa informativa agli Enti Partecipati sugli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società partecipate della pubblica Amministrazione e relativa attuazione.

Con la nota sono stati forniti indirizzi operativi a seguito dell'emanazione da parte dell'ANAC con delibera n. 1134 del 08/11/2017 delle misure anticorruzione e trasparenza da adottare.



Con la nota è stato trasmesso anche un format da compilare e da restituire all'Ateneo al fine di consentire la pubblicazione sul sito istituzionale dei dati richiesti dalla normativa sulla trasparenza, ancorché solo una minima parte delle società partecipate dall'Università del Salento rientri nell'ambito soggettivo di applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Anche nel corso dell'anno 2023 è proseguita l'attività di monitoraggio e di informativa alle società partecipate.

Completate le attività di razionalizzazione questa Amministrazione si impegna a garantire il costante espletamento della funzione di impulso e di indirizzo nei confronti degli organismi partecipati e di valutare le fattispecie in cui sarà opportuno prevedere la sottoscrizione di appositi Protocolli di Legalità, in considerazione della quota di partecipazione nell'ente e dell'attività posta in essere dall'organismo partecipato.

### 2.3.5.2 Misure di Prevenzione Specifiche e relativo monitoraggio

Le misure ulteriori sono quelle individuate dall'Università del Salento con riferimento alle specifiche aree di rischio e attività a rischio corruzione. L'identificazione di tali misure è effettuata tenendo presente i costi stimati delle stesse, il loro impatto sull'organizzazione e il grado di efficacia attribuito a ciascuna di esse.

#### Criteria per il conferimento di incarichi di prestazione di lavoro autonomo

Nell'ambito delle procedure selettive finalizzate al conferimento di incarichi di lavoro autonomo, l'Università del Salento continua a porre i seguenti interventi operativi al fine di prevenire situazioni di incompatibilità e, dunque, arginare il fenomeno corruttivo, sulla scorta delle prescrizioni contenute nella legge n. 190/2012 e soprattutto nella legge n. 240/2010 (cd. legge Gelmini):

- inserire, nei bandi per il conferimento di contratti di prestazione occasionali di lavoro autonomo, un'apposita clausola che limiti la partecipazione alle procedure comparative, escludendo coloro che abbiano un grado di parentela o di affinità, fino al quarto grado compreso, con un professore appartenente al Dipartimento indicente il bando, ovvero con il Magnifico Rettore, il Direttore Generale o un componente del Consiglio di Amministrazione dell'Università del Salento. È opportuno tuttavia precisare che il MIUR, con nota n. 39420 del 18.04.2019, ha informato gli Atenei che la Corte Costituzionale, investita della questione di legittimità costituzionale dell'art. 18, comma 1, lettera b), ultimo periodo, della legge 30 dicembre 2010, n. 240 in riferimento agli artt. 3 e 97 della Costituzione, nella parte in cui non prevede – tra le condizioni che impediscono la partecipazione ai procedimenti di chiamata dei professori universitari – il rapporto di coniugio con un docente appartenente al dipartimento o alla struttura che effettua la chiamata, ovvero con il rettore, il direttore generale o un componente del consiglio di amministrazione dell'ateneo, con sentenza n. 78 del 9 aprile 2019, si è espressa escludendo l'illegittimità costituzionale della citata norma. Ad avviso della Corte, il legislatore ha, infatti, intenzionalmente ommesso di ricomprendere i coniugi nella disposizione che limita l'accesso ai concorsi universitari, in considerazione dei significativi profili differenziali di tale istituto, tali da giustificare un trattamento legislativo diversificato. Si afferma pertanto il principio che solo la legge può disporre eventuali limitazioni all'accesso alle procedure concorsuali. Pertanto, in base a tale importante pronuncia l'incompatibilità di cui all'art. 18, comma 1, lettera b), ultimo periodo, della legge 30 dicembre 2010, n. 240 non può intendersi applicabile al rapporto di coniugio bensì esclusivamente al rapporto di parentela e affinità. Con la succitata nota, quindi, il MIUR ha invitato gli Atenei a voler verificare le disposizioni previste nei propri Regolamenti di autonomia al fine di rendere coerenti gli stessi con il richiamato principio;
- vigilare sul rispetto dei dettami del Codice Etico e di Comportamento, adottato da questo Ateneo con D.R. n. 226 del 20 aprile 2021, così come previsto anche dall'art. 23 della Legge n. 240 del 30/12/2010. Si richiamano in questa sede, in particolare, gli art. 6 e seguenti del predetto Codice, che disciplinano nello specifico i doveri imputabili ai componenti della comunità universitaria.

La preclusione di cui alla legge Gelmini, art. 18, lett. b), c. 1, in relazione alla partecipazione ai procedimenti per la chiamata dei professori di prima e seconda fascia di *“coloro che abbiano un grado di parentela o di affinità fino al quarto grado compreso, con un professore appartenente al dipartimento o alla struttura che effettua la chiamata ovvero con il Rettore, il Direttore Generale o un componente del consiglio di amministrazione dell'Ateneo”* è stata recepita anche per le prestazioni professionali conferite dall'Ateneo prima col Protocollo di azione poi con il *“Regolamento per il conferimento di incarichi esterni di lavoro autonomo ai sensi dell'art. 7, comma 6, del D. lgs. 30 marzo 2001, n. 165”*, emanato con D.R. 46 del 24 gennaio 2014. Anche lo Statuto d'Ateneo dispone in ordine all'incompatibilità dei componenti degli organi, così come ribadito nel Regolamento Generale d'Ateneo all'art. 46.

#### Composizione e attività delle commissioni esaminatrici dei concorsi banditi dall'Università del Salento

A seguito di procedure aperte indette nel corso del 2014 sono stati istituiti:

- l'Albo dei componenti delle Commissioni esaminatrici dei concorsi banditi dall'Università del Salento per il reclutamento del personale tecnico amministrativo a tempo determinato ed indeterminato e nelle procedure per il conferimento di incarichi esterni di lavoro autonomo (contratti di collaborazione coordinata e continuativa, contratti di prestazione d'opera professionale, contratti di prestazione occasionale);
- l'Albo dei segretari verbalizzanti delle Commissioni esaminatrici dei concorsi banditi dall'Università del Salento sempre per il reclutamento del personale di cui al precedente punto.

Con D.D. n. 917 del 22.12.2023 è stato emanato l'Avviso per l'istituzione del nuovo Albo dei segretari verbalizzanti delle Commissioni esaminatrici, sono state approvate le nuove Linee Guida per l'istituzione e la gestione dell'Albo e sono stati revocati gli Albi di cui sopra.

Si è, inoltre, ravvisata la necessità di procedere alla revisione e all'aggiornamento del Regolamento sul reclutamento del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e a tempo determinato. Nel corso del 2020 è stato emanato, con D.R. n. 195 in data 11 marzo 2020, il Regolamento in materia di accesso esterno all'impiego presso l'Università del Salento.

Con D.R. 1082 del 6.12.2023 è stato emanato il nuovo Regolamento per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24 della legge 240 del 30.12.2010, nel testo novellato dall'art.14, comma 6- decies del D.L. 30.04.2022, n. 36, convertito con L. 29.06.2022, n. 79. Con ulteriore recente D.R. n. 948/2024 è stato altresì approvato il nuovo Regolamento per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato in *tenure track*.

### **Rispetto termini procedurali**

La Legge n. 190/2012 individua il rispetto dei tempi procedurali come strumento per combattere la corruzione, migliorando la trasparenza e l'efficienza dell'azione amministrativa.

Ruolo fondamentale deve, pertanto, essere svolto dai Dirigenti e, alla luce del presente Protocollo, anche dai Referenti per la corruzione, che devono:

1. attestare, entro il 31 dicembre di ogni anno, il monitoraggio annuale del rispetto dei tempi procedurali (legge n. 190/2012 art. 1, comma 28);
2. informare tempestivamente e senza soluzione di continuità il Responsabile della prevenzione della corruzione in ordine al mancato rispetto dei tempi procedurali e di qualsiasi altra anomalia che comporti la mancata attuazione del Piano.

A tal proposito, si invitano tutte le Strutture e i relativi Responsabili a rispettare i termini entro cui devono essere conclusi i procedimenti amministrativi di rispettiva competenza così come censiti nella tabella allegata al Regolamento di attuazione della l. n. 241/1990 e pubblicata sul sito istituzionale nella sezione "Statuto e regolamenti" oltre che nel portale "Amministrazione Trasparente" – Sezione Attività e Procedimenti – Tipologie di procedimento.

Al fine di permettere al RPCT di effettuare un efficace monitoraggio i Responsabili e Dirigenti forniranno al RPCT con cadenza semestrale un dettagliato elenco dei procedimenti amministrativi relativi alle attività a rischio corruzione individuate nella Tabella allegata al presente Piano e posti in essere nell'Area di competenza con i termini di effettiva conclusione.

A tal fine, si invitano i *dipendenti* che svolgono le attività a rischio di corruzione ad aggiornare trimestralmente il proprio Responsabile di Struttura circa il rispetto dei tempi procedurali e di qualsiasi altra anomalia accertata, indicando, per ciascun procedimento nel quale i termini non sono stati rispettati, le motivazioni in fatto e in diritto di cui all'art. 3 della legge 241/1990, che giustificano il ritardo.

I dipendenti dovranno utilizzare una griglia dove saranno indicate almeno le seguenti voci:

Oggetto del procedimento - Ufficio interessato - Responsabile del procedimento - Termine (legale o regolamentare) di conclusione del procedimento - Termine di conclusione effettivo - Motivazioni del ritardo.

### **Sovvenzioni e contributi agli studenti**

Stante la frammentazione esistente nella gestione dei processi di esonero o di rimborso della contribuzione universitaria o di corresponsione di provvidenze economiche, si è ritenuto di dover definire criteri omogenei tra amministrazione centrale e Dipartimenti per l'erogazione uniforme delle sovvenzioni e dei contributi agli studenti al fine di limitare il più possibile la discrezionalità interpretativa ed operativa, contenendo al minimo i casi in cui l'erogazione del beneficio dipenda dall'attività di valutazione di singoli o di commissioni.

È emersa inoltre la necessità di individuare criteri di valutazione, nell'esame delle richieste di benefici agli studenti, che si basino il più possibile su una valutazione oggettiva di merito e di reddito, prevedendo anche meccanismi di automatismo nella elaborazione delle graduatorie.

A tal fine, è stato costituito apposito gruppo di lavoro che ha concluso la propria attività fornendo indicazioni operative che, sulla base della normativa e dei regolamenti di ateneo in vigore, hanno esplicitato i criteri omogenei da osservarsi a cura degli Uffici dell'Amministrazione Centrale e dei Dipartimenti anche per il tramite degli Uffici di Segreteria Studenti, per l'erogazione uniforme di sovvenzioni ed agevolazioni economiche agli studenti, nonché di esoneri e rimborsi in favore degli stessi.

Si ribadisce la necessità, già richiamata nei precedenti Piani integrati, di evitare che i soggetti membri delle commissioni di valutazione delle domande di rimborso tasse ed altre sovvenzioni e contributi a studenti siano costituiti sempre dai medesimi soggetti. Il responsabile del relativo procedimento deve verificare l'effettiva rotazione degli stessi.

È altresì importante evitare che i componenti di organismi deputati alla valutazione di progetti studenteschi siano, anche indirettamente, legati ad associazioni universitarie che hanno avanzato richiesta di benefici nell'ambito della medesima procedura. Anche in tal caso i responsabili del relativo procedimento dovranno vigilare e relazionare al superiore su eventuali anomalie.

### **Obblighi di informativa dei partecipanti alle selezioni pubbliche indette dall'Ateneo**

L'obbligo di vigilanza su tali adempimenti è in capo al Dirigente o al referente per la corruzione competenti per procedimento.

Nell'ottica di rendere trasparente il maggior numero di procedimenti di selezione attuati nell'Ateneo, è stato approvato

il Regolamento sulla valutazione dell'impegno didattico, di ricerca e gestionale dei professori e dei ricercatori a tempo indeterminato ai fini dell'attribuzione degli scatti biennali in attuazione dell'art. 6, comma 14 della legge 240/2010 e sulla valutazione ai fini e per gli effetti dell'articolo 6, commi 7 e 8 della legge 240/2010, emanato con D.R. n. 84 del 12.02.2021. Il Regolamento disciplina il sistema di valutazione per l'attribuzione degli scatti dei professori e dei ricercatori a tempo indeterminato al fine di riconoscere il complessivo impegno didattico, di ricerca e gestionale dei singoli ed i risultati conseguiti.

### **Misure di controllo della non coincidenza tra i componenti tecnici per la redazione delle specifiche tecniche necessarie per gli appalti di forniture e servizi (oltre che di lavori) e i componenti delle commissioni di gara**

Tutte le misure specifiche in materia di contratti pubblici devono necessariamente tener conto delle indicazioni e delle raccomandazioni previste dalla parte speciale del nuovo PNA 2022 di ANAC, ed in particolare delle previsioni relative a "Disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione", "Conflitti di interesse in materia di contratti pubblici", "Trasparenza in materia di contratti pubblici".

Al fine di evitare che i soggetti chiamati alla redazione dei capitolati tecnici delle pubbliche gare rivestano anche il ruolo di componenti delle Commissioni di gara, si prevede che questi ultimi, prima dell'insediamento della commissione, sottoscrivano apposita dichiarazione sostitutiva di notorietà ex art. 47 DPR n. 445/2000 in cui attestino, sotto la propria personale responsabilità, di non aver partecipato alla fase di stesura delle specifiche tecniche.

Inoltre, il responsabile del procedimento, all'atto di insediamento della commissione, verificherà il rilascio di tale dichiarazione da parte di tutti i componenti della commissione di gara e ne darà atto nel verbale di gara redatto dall'ufficiale rogante/segretario verbalizzante.

A tal fine è stato predisposto il *fac-simile* per il rilascio dell'autodichiarazione di non coincidenza nel senso suindicato disponibili sul sito istituzionale, sezione "Amministrazione Trasparente" – "Altri contenuti – corruzione".

### **Affidamento di contratti pubblici e regolamento sull'attività negoziale dell'Università del Salento**

Alla luce della disciplina allora vigente (Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50), nel 2018 l'Ateneo si è dotato di un Regolamento per l'attività negoziale dell'Università del Salento (emanato con D.R. n. 384 del 24.05.2019), che tiene conto sia delle Linee Guida n. 4 adottate dall'Anac con deliberazione del Consiglio dell'Autorità in data 26/10/2016 recanti "Procedure per l'affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, indagini di mercato e formazione e gestione degli elenchi di operatori economici", sia del c.d. correttivo al Codice degli appalti di cui al D.Lgs. n. 56/2017.

Il Regolamento si fonda sull'applicazione dei principi di trasparenza e di prevenzione della corruzione, pur sempre nell'ottica di attuare la semplificazione delle procedure di acquisto, laddove perseguibili, così come previsto nell'art. 36 del Codice.

Fermo restando il rispetto dei principi generali di cui all'art. 30 del Codice (economicità, efficacia, tempestività, correttezza, libera concorrenza, non discriminazione, trasparenza, proporzionalità, pubblicità, nonché del principio di rotazione), questa Amministrazione ribadisce l'obbligo di utilizzo di strumenti di acquisto e di negoziazione anche telematici, previsti dalle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa.

Inoltre, confermando quanto già suggerito in precedenza, relativamente alle gare di affidamento di forniture e servizi, si ribadisce l'invito alle Strutture interessate di non richiedere fatturati minimi per la partecipazione alle gare, onde evitare di restringere la partecipazione delle Ditte e favorire la massima concorrenza. Ove questi siano richiesti sarà necessario indicarne la ragione nei documenti di gara.

L'entrata in vigore del nuovo Codice degli appalti pubblici, d.lgs. 36/2023, comporta necessariamente un riesame degli istituti oggetto di modifica e, conseguentemente delle misure specifiche proposte.

### **Monitoraggio contratti**

#### **• Affidamenti diretti**

Al fine di consentire un più capillare controllo sul rispetto dei presupposti di legge, le Strutture che procedono ad affidamenti diretti dovranno trasmettere al RPCT un report contenente i provvedimenti di affidamento diretto di lavori, servizi e forniture aggiudicati nel semestre precedente.

#### **• contratti prorogati e/o affidati in via d'urgenza**

Le Strutture dovranno rendicontare al RPCT con cadenza semestrale sui contratti prorogati e i contratti affidati in via d'urgenza con le relative motivazioni.

#### **• rotazione fornitori**

Al fine di consentire un più capillare controllo sul rispetto del principio di rotazione, le Strutture dovranno comunicare al RPCT l'elenco degli affidamenti diretti allo stesso operatore economico nell'arco temporale di tre mesi.

#### **• procedure di importo inferiore alla soglia comunitaria**

Si raccomanda l'utilizzo del mercato elettronico, sia per gli ordini diretti, sia per la trattativa diretta che per le RdO (richieste di Offerte).

### **Controllo approvvigionamento di beni e servizi al di fuori del sistema convenzionale CONSIP**

Resta invariato l'obbligo del ricorso, per gli acquisti di beni e servizi, alle Convenzioni attive stipulate ai sensi dell'art. 26 della legge 488/1999 da Consip spa in ottemperanza all'art. 1, comma 449 della legge n. 296/2006 con le sole deroghe previste

dall'art. 1, comma 510 della legge n. 208/2015 (legge finanziaria per il 2016). Le deroghe e le modalità di autorizzazione sono state definite nell'ambito del Regolamento per l'attività negoziale dell'Università del Salento.

#### **Regolamento per la ripartizione del fondo incentivante per le funzioni tecniche**

Con D.R. n. 378/2023 è stato emanato il Regolamento per la ripartizione del fondo incentivante per le funzioni tecniche ex art. 113 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50.

Il Regolamento, in conformità all'art. 113, comma 3, del Codice, disciplina i criteri e le modalità di ripartizione del Fondo Incentivante per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti dell'Università del Salento per le attività indicate nell'art. 113, comma 2, del Codice, volte a consentire l'esecuzione dei contratti di lavori, servizi e forniture nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti.

Le attività di cui all'art. 113, comma 2, del Codice sono quelle di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di responsabile unico del procedimento, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione, di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudo statico art. 113 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50.

L'entrata in vigore del nuovo Codice degli appalti pubblici, d.lgs. 36/2023, comporta necessariamente un riesame degli istituti oggetto di modifica e, conseguentemente delle misure specifiche proposte.

#### **Controlli a campione su dichiarazioni sostitutive**

Il Testo Unico in materia di documentazione amministrativa (D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445) raccoglie e coordina le numerose disposizioni normative previgenti in materia di semplificazione amministrativa, operando una precisa scelta a favore del principio di semplificazione, senza, con ciò, recare pregiudizio al principio di certezza. In particolare, l'amministrazione è tenuta ad effettuare idonei controlli, anche a campione, sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive di cui agli art. 46 e 47 del D.P.R. 445/00 (Dichiarazioni sostitutive di certificazioni e dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorietà).

Ferme restando le verifiche da effettuare sulle dichiarazioni sostitutive in tutti i casi in cui sorgono fondati dubbi sulla veridicità delle dichiarazioni rese, i Responsabili dei relativi procedimenti devono effettuare dei controlli a campione sulla totalità delle dichiarazioni rese nell'ambito di un determinato procedimento.

L'RPTC invita i referenti della corruzione a verificare che il controllo a campione sia effettuato su un numero predeterminato di autocertificazioni in rapporto percentuale sul numero complessivo, con riguardo ai singoli procedimenti amministrativi.

La percentuale di autocertificazioni e di dichiarazioni sostitutive da sottoporre a controllo a campione sarà determinata nel provvedimento iniziale di indizione della procedura, in misura non inferiore al 5%. Si potrà altresì prevedere che il campione delle dichiarazioni da verificare sarà estratto tra coloro che risulteranno vincitori e/o idonei.

Il campione da verificare dovrà essere individuato mediante sorteggio tra tutte le dichiarazioni sostitutive da verificare, alla presenza di due testi. La data e il luogo dell'estrazione dovranno essere preventivamente comunicati tra le news di Ateneo. Delle predette operazioni dovrà essere redatto apposito verbale.

La verifica a campione dovrà essere espletata entro un termine congruo rispetto alla data di conclusione del relativo procedimento, di norma quantificabile in mesi sei dalla data di adozione del provvedimento finale. Indicazioni in tal senso sono state diramate con circolare prot. n. 83168 del 28/3/2019.

### **2.3.6 La Trasparenza**

Il presente paragrafo è stato redatto avendo riguardo, oltre alla normativa disciplinante l'argomento (L. n. 190/2012 e D. Lgs. n. 33/2013), alle indicazioni contenute:

- nella delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016 "*Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, comma 2 del d.lgs. 33/2013 recante «Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni»*";
- nella delibera dell'Autorità n. 1310 del 28 dicembre 2016 "*Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 modificato dal d.lgs. 97/2016*";
- nell'allegato alla delibera n. 1310/2016 "Elenco degli obblighi di pubblicazione";
- nella delibera ANAC n. 241 dell'8 marzo 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*";
- nella delibera ANAC n. 382 del 12 aprile 2017 "Sospensione dell'efficacia della delibera n. 241/2017 limitatamente alle indicazioni relative all'applicazione dell'art. 14 co. 1 lett. c) ed f) del d.lgs. 33/2013 per tutti i dirigenti pubblici, compresi quelli del SSN";
- circolare n. 1/2019 del Dipartimento della funzione pubblica in materia di attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA);

- delibera n. 586 del 26 giugno 2019 recante indicazioni in merito ai criteri e alle modalità di applicazione dell'art. 14 co. 1, 1-bis e 1-ter del d. lgs. 33/2013, alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019;
- nel recente PNA 2022 di ANAC e successivo aggiornamento 2023.

Come è noto il mancato adempimento degli obblighi di cui al D.lgs. 33/2013 costituisce “elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all’immagine dell’amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili” (art.46). Tali responsabilità non ricadono unicamente sul Responsabile della trasparenza, infatti, ai sensi dell’art. 46, c.2, questi non risponde dell’inadempimento degli obblighi di pubblicazione o della mancata predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità se prova che ciò non è dipeso da causa non imputabile alla sua persona. Il Responsabile della trasparenza è coadiuvato dai “dirigenti responsabili degli uffici dell’amministrazione, dai Responsabili dei Centri di Gestione amministrativa e tecnica, dai Responsabili amministrativi dei Centri di gestione autonoma che garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge”. Ove possibile, si è previsto di far coincidere la Struttura tenuta alla pubblicazione dei dati con la Struttura che detiene il dato in quanto responsabile dello stesso o in quanto ufficio istruttore del procedimento. Ciò per garantire maggiore tempestività nell’ostensione delle informazioni e per evitare il rischio di un difetto di comunicazione interna che comporterebbe un buco nella diffusione delle informazioni e quindi un *deficit* di trasparenza.

L’Università del Salento ha sempre avuto riguardo a garantire che tutte le azioni dell’Amministrazione fossero orientate verso un elevato livello di trasparenza e un accrescimento della cultura dell’integrità e della legalità. In particolare, si adottano principi di facile accessibilità, completezza e tempestività, semplicità di consultazione. Un valido strumento utile a garantire l’applicazione di detti criteri si è ritenuto fosse la ristrutturazione del portale di Ateneo. Il nuovo portale è stato configurato nell’ottica del miglioramento del posizionamento e della visibilità dell’Ateneo sul web, anche in una dimensione internazionale, integrando nuove funzionalità e servizi e adeguando il più possibile la struttura del portale con la struttura organizzativa dell’Ateneo. Tutto in un’ottica *user-friendly*, con una interfaccia grafica semplice, intuitiva, usabile ed in grado di raggiungere tutte le informazioni in modo immediato e con pochi *click*.

Il portale d’Ateneo, presentato alla comunità in occasione della giornata della Trasparenza 2018, è stato completato con la realizzazione della nuova sezione “Amministrazione Trasparente” configurata secondo le regole emanate da AgID. Nel corso del 2019 la sezione “Amministrazione Trasparente” è stata completamente aggiornata e trasposta sul nuovo sito di UniSalento. Sono state inoltre attuate misure tecnico-organizzative che garantiscano standard di pubblicazioni compatibili con le esigenze di tutela della privacy ed in particolare con il rispetto dei tempi massimi di pubblicazione disciplinati dal D. Lgs. 33/2013.

In particolare si è ritenuto opportuno intervenire sul portale “Amministrazione Trasparente” - Sezione “Consulenti e collaboratori” con degli automatismi che garantiscono l’adeguatezza dei tempi di pubblicazione a quanto previsto dall’art. 15 u.c. del D. Lgs. 33/2013 (“*Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati cui ai commi 1 e 2 entro tre mesi dal conferimento dell’incarico e per i tre anni successivi alla cessazione dell’incarico.*”) alla luce dei principi generali contenuti nel Regolamento europeo 679/2016 GDPR (*i dati personali sono adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati*).

Infine, in attuazione di quanto deliberato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione, con Delibera n. 586 del 26 giugno 2019 pubblicata sul sito dell’Autorità il 31 luglio u.s. e sul portale Amministrazione Trasparente di questo ateneo nella sezione Atti generali, sono stati aggiornati i dati relativi titolari di incarichi dirigenziali di cui all’art. 14 co. 1 del D. Lgs. 33/2013.

Alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019, l’ANAC ha modificato e integrato la propria delibera n. 241/2019 (*Linee guida recanti indicazioni sull’attuazione dell’art. 14 del d. lgs. 33/2013*) e, sulla scorta di un giudizio di proporzionalità tra le finalità di trasparenza perseguite dalla norma e la tutela della riservatezza delle informazioni personali dei dirigenti amministrativi, ha recepito le conclusioni della Consulta ed ha fornito una serie di indicazioni che di seguito si schematizzano, con riguardo all’individuazione dell’ambito soggettivo e oggettivo di applicazione della norma nell’assetto organizzativo di questa amministrazione.

**L’obbligo di pubblicazione dei compensi e delle spese di viaggio e di missione** (art. 14 co. 1 lett. c) riguarda i titolari di incarichi dirigenziali a qualsiasi titolo conferiti.

**L’obbligo di pubblicazione dei dati reddituali e patrimoniali** (art. 14 co. 1 lett f) è posto in capo ai soli dirigenti cui spettano compiti propositivi, organizzativi, di gestione di risorse umane, strumentali e di spesa ritenuti di elevatissimo rilievo, che siano titolari di uffici che hanno al loro interno una struttura complessa articolata per uffici di livello dirigenziale, generale e non generale. Per tale motivo si è ritenuto che nell’attuale assetto organizzativo dell’ateneo tale obbligo incomba solo sulla figura del Direttore Generale e di conseguenza è stato effettuato l’aggiornamento della relativa sezione.

Per quel che concerne il coordinamento e l’integrazione con la prevenzione della corruzione, la presente sezione definisce le misure, i modi e le iniziative volti all’attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare le regolarità e la tempestività dei flussi informativi, tenuto conto delle misure anticorruzione individuate nella sezione specificamente dedicata del presente documento.



Le misure di trasparenza previste nel presente documento originano dalle risultanze dell'analisi del rischio effettuata dal RPCT con il supporto di Dirigenti, referenti anticorruzione e trasparenza e responsabili di strutture che svolgono attività a più alto rischio corruzione. Il contributo è stato reso attraverso scambi di e-mail, report, monitoraggi semestrali.

Le attività di promozione e di diffusione dei contenuti della sezione "Comunicazione e Trasparenza" del presente documento sono volte a favorire l'effettiva conoscenza ed utilizzazione dei dati pubblicati e la partecipazione degli stakeholders interni ed esterni alle iniziative per la trasparenza e l'integrità realizzate.

Nella tabella che segue sono riportate le iniziative per la diffusione previste, compatibilmente con le caratteristiche organizzative e con i vincoli finanziari e di risorse umane.

#### Iniziative e strumenti di comunicazione da realizzare nel Triennio 2025-2027

Misure di diffusione	Destinatari
Diffusione via e-mail o con protocollo interno (anche personalizzate in base all'ufficio di appartenenza o all'attività svolta) del presente documento	Dipendenti
Promozione del presente documento e degli stati di attuazione tramite la pagina <i>Avvisi</i> del portale istituzionale di Ateneo	<i>Stakeholder</i> interni ed esterni
Indagine per la valutazione della sezione "Amministrazione Trasparente"	<i>Stakeholder</i> interni ed esterni
Giornata della trasparenza	<i>Stakeholder</i> interni ed esterni
Social network (Facebook, Twitter, ecc.): promozione del documento, degli aggiornamenti e dei contenuti pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente"	<i>Stakeholder</i> interni ed esterni

#### 2.3.6.1 La sezione del sito istituzionale "Amministrazione trasparente"

La sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Università del Salento è in continuo aggiornamento al fine di dare compiuta attuazione alle innovazioni introdotte dalla Delibera A.N.AC. n. 1310/2016.

L'Università del Salento ha istituito una apposita sezione, sul proprio sito web, denominata "Amministrazione Trasparente", articolata secondo quanto previsto dall'allegato 1 alla Delibera n. 1310/2016, come di seguito sintetizzato:

Sottosezione di 1° livello (Macrofamiglia)	Destinatari
Disposizioni generali	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza
	Atti generali
	Oneri informativi per cittadini e imprese
	Burocrazia zero (Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del dlgs 97/2016)
Organizzazione	Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati
	Rendiconti gruppi consiliari regionali/provinciali
	Articolazione degli uffici
Telefono e posta elettronica	
Consulenti e Collaboratori	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice
	Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)
	Dirigenti cessati
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati
	Posizioni organizzative
	Dotazione organica
	Personale non a tempo indeterminato
	Tassi di assenza
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)
	Contrattazione collettiva
	Contrattazione integrativa
	OIV



<b>Bandi di concorso</b>	
<b>Performance</b>	Sistema di misurazione e valutazione della performance
	Piano della Performance
	Relazione sulla Performance
	Ammontare complessivo dei premi
	Dati relativi ai premi
	Benessere organizzativo (dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs 97/2016)
<b>Enti controllati</b>	Enti pubblici vigilati
	Società partecipate
	Enti di diritto privato controllati
	Rappresentazione grafica
<b>Attività e procedimenti</b>	Dati aggregati attività amministrativa (dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs 97/2016)
	Tipologie di procedimento
	Monitoraggio tempi procedurali (dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016)
	Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati
<b>Provvedimenti</b>	Provvedimenti organi indirizzo politico
	Provvedimenti dirigenti amministrativi
<b>Controlli sulle imprese</b>	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016
<b>Bandi di gara e contratti</b>	Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare
	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura
<b>Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici</b>	Criteri e modalità
	Atti di concessione
<b>Bilanci</b>	Bilancio preventivo e consuntivo
	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio
<b>Beni immobili e gestione patrimonio</b>	Patrimonio immobiliare
	Canoni di locazione o affitto
<b>Controlli e rilievi sull'Amministrazione</b>	Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe
	Organi di revisione amministrativa e contabile
	Corte dei Conti
<b>Servizi erogati</b>	Carta dei servizi e standard di qualità
	Class action
	Costi contabilizzati
	Liste di attesa
	Servizi in rete
<b>Opere pubbliche</b>	Nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici
	Atti di programmazione delle opere pubbliche
	Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche
<b>Pianificazione e governo del territorio</b>	
<b>Informazioni ambientali</b>	
<b>Strutture sanitarie private accreditate</b>	
<b>Interventi straordinari e di emergenza</b>	
<b>Altri contenuti</b>	Prevenzione della Corruzione
	Accesso Civico
	Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati
	Dati ulteriori

Si evidenzia infine che nel mese di novembre 2023 è stato presentato da ANAC un progetto che, al fine di semplificare la pubblicazione e la consultazione dei dati, documenti ed informazioni da pubblicare ai sensi del D. Lgs. 14 marzo 2013 n. 33, ha avviato un percorso per la realizzazione di una piattaforma unica della trasparenza, concepita come unico punto di accesso e consultazione dei dati che le amministrazioni sono chiamate a rendere conoscibili in virtù del citato decreto.

È stata prevista la realizzazione di un sistema centralizzato degli obblighi di trasparenza, facilmente accessibile, messo a punto al fine di rafforzare i livelli di trasparenza nel settore pubblico anche nell'ottica di ridurre gli oneri per le pubbliche amministrazioni.

È stato altresì previsto l'aggiornamento dei criteri, modelli e schemi standard ex art. 48 del d. Lgs. 33/2013, modificando quindi l'All. A) del Decreto medesimo.

Per realizzare il predetto progetto è stato previsto il coinvolgimento degli RPCT (o strutture di supporto) di Enti pubblici, Enti locali, OIV ma anche di Associazioni e rappresentanti della società civile.

L'obiettivo di ANAC è la condivisione preliminare della bozza dei modelli finora predisposti al fine di acquisire spunti utili ed avere un "pacchetto" condiviso, privilegiando la centralizzazione e la semplificazione dei dati. Al momento sono stati predisposti 15 modelli, per i quali sono stati anche coinvolti gli Uffici del Garante privacy, ISTAT, Agid e Conferenza stato/Regioni. Sono stati prescelti alcuni obblighi, in particolare, per i quali è limitato l'utilizzo di dati personali, e quindi è più semplice procedere alla pubblicazione. I modelli riguardano i seguenti articoli del D. Lgs. 33/2013 con relativi obblighi di pubblicazione: 4 bis, 12, 13, 19, 20, 23, 26, 27, 29, 31, 32, 35, 36, 39, 42. È stato inoltre implementato lo schema relativo all'art. 20 per il quale non sono stati ancora coinvolti Garante privacy, ISTAT ed AGID.

ANAC ha verificato sui vari siti delle pubbliche amministrazioni i modelli da considerare "best practises", procedendo poi alla predisposizione di una piattaforma informatizzata, semplice e snella per la compilazione.

A conclusione del lavoro iniziato nel mese di novembre 2023 L'ANAC, con la delibera n. 495 del 25 settembre 2024 ha approvato 3 nuovi schemi di pubblicazione standardizzati per facilitare le pubbliche amministrazioni nell'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. Questi schemi riguardano:

- Utilizzo delle risorse pubbliche: schema relativo all'articolo 4-bis del d.lgs. 33/2013 (sotto-sezione di primo livello "Pagamenti dell'amministrazione" e sotto-sezione di secondo livello "Dati sui pagamenti");
- Organizzazione delle pubbliche amministrazioni: schema relativo all'articolo 13 del d.lgs. 33/2013 (sotto-sezione di primo livello "Organizzazione", sotto-sezione di secondo livello "Articolazione degli uffici");
- Controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione: schema relativo all'articolo 31 del d.lgs. 33/2013 (sotto-sezione di primo livello "Controlli e rilievi sull'amministrazione" e sotto-sezioni di secondo livello "Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe", "Organi di revisione amministrativa e contabile" e "Corte dei Conti").

È stato previsto un periodo transitorio di 12 mesi durante il quale le amministrazioni devono adeguare le proprie sezioni "Amministrazione Trasparente" secondo i nuovi schemi. Al termine di questo periodo, l'ANAC potrà esercitare attività di vigilanza per verificare la conformità agli standard adottati.

L'ANAC ha inoltre reso disponibili ulteriori 10 schemi relativi ad altri obblighi di pubblicazione, non ancora definitivamente approvati, che potranno essere eventualmente sperimentati dalle amministrazioni, ed ha approvato le "Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013", contenenti indicazioni su requisiti di qualità dei dati, procedure di validazione e meccanismi di garanzia utili per l'inserimento dei dati nelle diverse sottosezioni di Amministrazione Trasparente e per la successiva attività di controllo dei dati pubblicati.

### 2.3.6.2 Giornata della Trasparenza – edizione 2024

L'Università del Salento ha organizzato, in attuazione dell'art. 10, comma 6 del d.lgs. n. 33/2013 nell'ambito delle azioni di prevenzione della corruzione e di educazione alla legalità enucleate nel proprio PIAO, un incontro seminariale, dal titolo "La disciplina antiriciclaggio: normativa, adempimenti delle pubbliche amministrazioni, procedure interne. Il ruolo delle Università", in presenza e in modalità streaming (piattaforma Teams) aperta a tutti i dipendenti, agli studenti dell'Ateneo ed in generale a tutti gli stakeholders. La giornata ha consentito un approfondimento su tematiche ritenute di particolare rilevanza nel processo di sensibilizzazione e di formazione di tutta la comunità accademica, di cui si è detto anche nella sezione dedicata alla "Formazione".

Gli *stakeholder* sono stati coinvolti attraverso una pubblicizzazione adeguata dell'evento sul sito istituzionale [www.unisalento.it](http://www.unisalento.it) e attraverso inviti via e-mail.

I contenuti della giornata della trasparenza sono pubblicati al link <https://trasparenza.unisalento.it/prevenzione-della-corruzione>.

### 2.3.6.3 Soggetti, Ruoli e Referenti per la Trasparenza

Il decreto n. 33/2013 all'art. 43, comma 1, ss.mm.ii. attribuisce al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza lo svolgimento di un'attività "di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle

informazioni pubblicate nonché segnalando all'Organismo indipendente di valutazione (OIV) i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione" concentrando in un unico soggetto le iniziative e le responsabilità connesse al funzionamento del sistema della trasparenza.

Pertanto, in considerazione del carattere complesso dell'organizzazione amministrativa dell'Università del Salento, della sua articolazione in centri di responsabilità e di spesa e della necessità di garantire il raccordo e il coordinamento delle attività in materia di trasparenza tra Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, amministrazione centrale e strutture decentrate, per le finalità del presente programma sono individuati i "referenti per la trasparenza".

Il PNA 2019, recependo le nuove disposizioni in materia di trasparenza contenute nel d.lgs. 97/2016, stabiliva che in questa sede dovessero essere indicati i soggetti cui compete la trasmissione e la pubblicazione dei dati, in un'ottica di responsabilizzazione maggiore delle strutture interne delle amministrazioni ai fini dell'effettiva realizzazione di elevati standard di trasparenza. Nell'allegato n. 8 alla presente sezione denominato Elenco degli obblighi di pubblicazione, negli ulteriori Allegati n. 8bis e 8ter per gli appalti pubblici.

Il raccordo tra Responsabile della trasparenza e referenti per la trasparenza è assicurato attraverso incontri, circolari esplicative e per il tramite delle attività svolte dalla Direzione Generale e dall'Ufficio anticorruzione trasparenza e trattamento dati che si interfacciano con tutte le strutture centrali e decentrate dell'Amministrazione.

Le informazioni relative ai soggetti coinvolti nelle fasi di formazione e di attuazione dea presente paragrafo dedicato alla Trasparenza vengono riportate nella tabella seguente:

### Obiettivi, azioni ed indicatori Programmazione Triennale 2025-2027

Fase	Attività	Soggetti responsabili (con indicazione esplicita dell'Ufficio competente)
Elaborazione/Aggiornamento attività trasparenza del Piano Integrato	Promozione e coordinamento del processo di trasparenza	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza - Direttore Generale
	Definizione delle strutture responsabili dei dati da pubblicare	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza: Direttore Generale Ufficio anticorruzione trasparenza e trattamento dati Ripartizione Risorse Umane e Finanziarie – Dirigente Ripartizione Legale e Negoziale – Dirigente Ripartizione Edilizia, Sostenibilità e Innovazione Digitale – Dirigente Ripartizione Didattica, Ricerca e Terza Missione– Dirigente Centro Linguistico d'Ateneo – Responsabile amministrativo ISUFI- Coordinatore amministrativo Dipartimenti – Coordinatori
	Individuazione delle misure e attività di trasparenza	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza - Direttore Generale con il supporto dell'Ufficio anticorruzione trasparenza e trattamento dati
Adozione delle attività di trasparenza del Piano Integrato		Consiglio di Amministrazione
Attuazione delle Iniziative della sezione trasparenza del Piano Integrato ed elaborazione, aggiornamento e pubblicazione dei dati	Attuazione delle iniziative del Programma	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza - Direttore Generale per il tramite dell'Ufficio anticorruzione trasparenza e trattamento dati
	Elaborazione, aggiornamento e pubblicazione dei dati	Strutture responsabili dei dati da pubblicare
	Controllo dell'attuazione delle iniziative di trasparenza previste nella relativa sezione del Piano Integrato	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza - Direttore Generale per il tramite dell'Ufficio anticorruzione trasparenza e trattamento dati
Monitoraggio e Audit	Attività di monitoraggio periodico da parte di soggetti interni sulla pubblicazione dei dati e sulle iniziative in materia di trasparenza e integrità	Ufficio anticorruzione trasparenza e trattamento dati
	Audit sul sistema della trasparenza ed integrità. Attestazione dell'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e integrità	Nucleo di Valutazione - OIV

Si segnala che l'RPTC ha ritenuto opportuno approfondire il contenuto dell'art. 23 del D. Lgs. 33/2013, come novellato dal D. Lgs. 97/2016, con riferimento all'obbligo di pubblicazione semestrale degli elenchi dei provvedimenti (e non già dei provvedimenti nella loro integralità) degli organi di indirizzo politico e di quelli dei dirigenti delle pubbliche amministrazioni "con particolare riferimento" ai provvedimenti finali dei procedimenti indicati alle lett. b) e d) dell'articolo in argomento. Si tratta in particolare dei procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi (lett. b) e degli

accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche (lett. d).

A seguito dell'approfondimento, si ritiene sufficiente, ai fini dell'adempimento dell'obbligo normativo, la pubblicazione semestrale per elenco dei soli provvedimenti di cui alle lett. b) e d) del c. 1 dell'art. 23 del D.Lgs. n. 33/2013, adottati tanto dagli organi di indirizzo politico quanto dai dirigenti, nelle due diverse sezioni all'uopo previste nella sezione "Amministrazione Trasparente" del portale di Ateneo.

Quale misura di maggiore trasparenza, inoltre, si ritiene opportuno ampliare la pubblicazione mediante l'inserimento in elenco di tutte le delibere del Consiglio di Amministrazione e del Senato Accademico (nonché dei decreti rettorali sottoposti a ratifica), con la sola esclusione di quelle aventi ad oggetto il contenzioso e i provvedimenti disciplinari.

Tale limitazione si rende necessaria in quanto la pubblicazione di questi dati, non essendo richiesta dalla disposizione normativa, rischierebbe di entrare in contrasto con la tutela di altri interessi giuridicamente più rilevanti rispetto alla trasparenza e di esporre l'Amministrazione alle relative conseguenze.

Relativamente al contemperamento degli interessi sottesi all'accessibilità totale e al rispetto della privacy e dell'identità personale (ed elettronica) si richiama l'aggiornamento nel 2017 del Codice dell'Amministrazione Digitale – CAD, l'emanazione del Regolamento UE n. 910/2014 in tema di identità elettronica del cittadino europeo e del Regolamento UE 2016/679 in tema di privacy nonché tutta la normativa che regola in maniera sempre più pregnante l'agire delle pubbliche amministrazioni nell'ottica della digitalizzazione informativa e documentale. Per tali ragioni si è ritenuto necessario attivare una governance dell'informatizzazione non più frammentata ma incentrata su un *business plan* che indichi il termine entro il quale l'operazione di completa transizione al digitale debba compiersi e con quali tappe intermedie.

#### 2.3.6.4 Misure Organizzative per la Regolarità e la Tempestività dei Flussi Informativi

Riguardo alla regolarità dei flussi informativi l'Ufficio anticorruzione, trasparenza e trattamento dati è la struttura preposta alla gestione delle attività di supporto al RPCT relative all'attuazione delle attività relative alla trasparenza e all'integrità e in quanto tale si interfaccia con le strutture centrali e periferiche, fornendo supporto in merito alla normativa di riferimento, agli obblighi di pubblicazione vigenti, alle modalità di pubblicazione, ecc.

L'Ufficio anticorruzione, trasparenza e trattamento dati, tra l'altro, provvede alla redazione, all'aggiornamento e pubblicazione della sezione trasparenza del Piano Integrato, al monitoraggio dello stato di avanzamento e attuazione dello stesso, alla raccolta, al controllo e alla pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente dei dati (secondo quanto specificato nella tabella degli obblighi di pubblicazione), alla predisposizione di report da trasmettere al Nucleo di Valutazione – OIV ai fini dello svolgimento delle attività di verifica per l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

La necessità di adottare misure organizzative volte ad assicurare la tempestività dei flussi informativi sul portale istituzionale ha condizionato l'organizzazione dell'attività di redazione dei contenuti. Con il supporto del Servizio Web della Ripartizione Tecnica e Tecnologica sono state implementate le *policy* di accesso alle varie sezioni di Amministrazione Trasparente, con la creazione sia di gruppi di utenza che di ruoli di intervento nella piattaforma CMS di Ateneo, che hanno reso le strutture dell'Amministrazione autonome nella gestione dei dati. In alcuni casi, come per i dati riguardanti bandi, concorsi e gare è stato necessario reingegnerizzare il software di gestione delle rispettive banche dati, adeguandolo alla nuova normativa e definendo nuovi ruoli operativi per l'aggiornamento delle stesse. Per la gestione di incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti e delle consulenze è stato realizzato un software *ad hoc* che consente all'utenza dell'Amministrazione Centrale e delle strutture periferiche, preventivamente formata, di inserire e pubblicare in tempo reale i dati nel portale.

Nel corso del 2018, a seguito dell'implementazione e della conseguente migrazione dei dati dal vecchio al nuovo portale, è stato rivisto e razionalizzato tutto il sistema dei permessi, per cui la pubblicazione di contenuti sul portale di ateneo avviene centralmente da parte dell'Ufficio Comunicazione (unica struttura che pubblica i dati). Questo garantisce uniformità di contenuti e di standard di pubblicazione.

Analogamente nel corso del 2019 sono stati re-impostati gli accessi alla nuova sezione "Amministrazione Trasparente" in modo da consentire anche in questo caso una gestione quanto più accentrata della pubblicazione dei contenuti, per garantire uniformità e standard di pubblicazioni conformi alla normativa in vigore. Hanno fatto eccezione le sezioni "Bandi e Concorsi", "Gare e Appalti" e "Consulenti e Collaboratori" dove necessariamente l'accesso continuerà ad essere diffuso in modo capillare nelle strutture centrali e periferiche. Nel corso dell'anno 2024 è stata semplificata la procedura relativa alle pubblicazioni su "consulenti e incarichi" rendendo operativo il link di il collegamento tra i dati pubblicati sul portale Perla PA e quelli da pubblicare alla pagina "Consulenti e Collaboratori" di Amministrazione Trasparente.

#### 2.3.6.5 Misure Specifiche sull'attuazione degli Obblighi di Trasparenza

**Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza a supporto dell'attività di controllo dell'adempimento da parte del responsabile della trasparenza.**

Il decreto n. 33/2013 specifica i principali compiti del Responsabile della trasparenza tra i quali quello di verificare l'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la qualità dei dati pubblicati. In caso di inottemperanza, il Responsabile inoltra una segnalazione all'organo di indirizzo politico, all'organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi all'ufficio

di disciplina (art. 43, cc.1 e 5).

Le misure di monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza comprendono:

- la predisposizione da parte del Responsabile, entro il 15 dicembre di ogni anno (per la relazione relativa all'anno 2020, il termine è stato fissato al 31/03/2021), di una Relazione annuale che riporta il rendiconto sulle attività svolte per garantire l'attuazione degli obblighi di trasparenza. Tale relazione, in quanto parte integrante della relazione annuale sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nell'ambito dei documenti programmatici in materia, è trasmessa al Consiglio di amministrazione nonché al Nucleo di Valutazione, ed è pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente";
- la trasmissione al Nucleo di Valutazione – OIV di report per lo svolgimento delle attività di verifica per l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza;
- la trasmissione alle strutture dell'Amministrazione di circolari esplicative sugli obblighi di pubblicazione vigenti.

A supporto dell'attività di controllo prevista dall'art. 43, cc. 1 e 5 del decreto n. 33/2013 e ss.mm.ii. l'Ufficio anticorruzione, trasparenza e trattamento dati monitora periodicamente la sezione "Amministrazione trasparente" e vigila sullo stato di pubblicazione dei dati da parte delle strutture.

Tale attività si conclude con:

- solleciti per il rispetto dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- segnalazioni al Responsabile della trasparenza dei casi di inadempimenti degli obblighi di pubblicazione riscontrati;

A livello di struttura, i dirigenti e i "referenti per la trasparenza" monitorano e garantiscono la regolarità dei flussi di dati e di informazioni di propria competenza da pubblicare o far pubblicare nella sezione Amministrazione trasparente. Interagiscono e collaborano con l'Ufficio di supporto del RPCT.

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

Al fine di monitorare e migliorare il sistema della trasparenza, questa Amministrazione si ripropone di utilizzare strumenti e iniziative di ascolto degli *stakeholder* per raccogliere *feedback* sul livello di utilità e di utilizzazione dei dati pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente nonché eventuali reclami sulla qualità delle informazioni pubblicate ovvero in merito a ritardi e inadempienze riscontrate.

Per quel che riguarda gli strumenti di rilevazione quantitativa degli accessi, il portale istituzionale di Ateneo è costantemente monitorato negli accessi tramite la piattaforma "Google Analytics". Tuttavia nella seconda parte dell'anno 2022, a seguito di un noto provvedimento del Garante Privacy, è stato sospeso l'utilizzo di Google Analytics come strumento di analisi, e si è passati all'utilizzo della piattaforma WebAnalytics di AGID.

### **Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico**

In "Amministrazione trasparente" del portale istituzionale, sezione "Altri contenuti>accesso civico", sono presenti le indicazioni operative in sintonia con le disposizioni normative e con le istruzioni contenute nelle citate Linee guida ANAC in materia. Sono disponibili altresì i riferimenti degli Uffici a cui rivolgersi per esercitare il diritto di accesso civico ai sensi dell'art. 5 co 1 e 2 del D. Lgs. 33/2013, nonché i modelli da utilizzare per la richiesta di accesso civico semplice o di accesso generalizzato e quelli per il riesame in caso di diniego parziale o totale.

Il sistema di ricezione e gestione delle istanze di accesso civico (semplice e generalizzato) dell'Università è ora disciplinato da apposito Regolamento, emanato con D.R. n. 621 del 27 giugno 2023.

### **Pubblicazione di dati ulteriori**

I dati, le informazioni e i documenti ulteriori per i quali non sussiste un espresso obbligo di trasparenza ma che si ritiene utile pubblicare vengono generalmente collocati nelle sezioni ritenute pertinenti a corredo di quanto già pubblicato per legge.

### **2.3.6.6 Bilanciamento trasparenza e data protection**

La trasparenza necessita di un coordinamento e di un bilanciamento con il principio di riservatezza e di protezione dei dati personali.

Invero, ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013, in particolare, la trasparenza deve essere attuata nel rispetto delle disposizioni in tema di protezione dei dati personali.

Conseguentemente, anche in presenza degli obblighi di pubblicazione di atti o documenti contenuti nel D.Lgs. 33/2013, i soggetti chiamati a darvi attuazione non possono comunque rendere intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione. In tal senso si richiamano le previsioni del Regolamento UE 679/2016 (c.d. "GDPR"), nonché le Linee Guida del Garante della Protezione dei Dati Personali del 2014 (e corrispondenti FAQ pubblicate sul sito istituzionale), così come i pareri e gli ulteriori interventi del Garante in materia di pubblicazioni sul web.

Quale regola generale, pertanto, prima di procedere alla pubblicazione sul sito web istituzionale di dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, occorre sempre verificare:

- I. che la disciplina in materia di trasparenza preveda uno specifico obbligo di pubblicazione;
- II. che tale pubblicazione avvenga, comunque, nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali

contenuti all'art. 5 del Regolamento. Lo stesso D.Lgs. n. 33/2013, all'art. 7-bis, comma 4, dispone che "nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione".

Giova in questa sede segnalare il parere al Direttore Generale, e per conoscenza al Rettore, della Cabina di Regia di ateneo in materia di privacy, reso con nota prot. n. 26939 del 30 gennaio 2023, e relativo alle procedure concorsuali ed agli obblighi di pubblicazione ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. n. 33/2013, con riferimento alla diffusione di dati e informazioni personali ed al temperamento con la normativa in materia di protezione dei dati personali.

### 2.3.6.7 Sistema disciplinare

La violazione, da parte dei dipendenti ovvero di altri soggetti delle misure di prevenzione previste dal presente Piano, costituisce illecito disciplinare, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 14, della l. n. 190/2012. Si applica, in ogni caso, il C.C.N.L. di riferimento, cui si rinvia.

In particolare:

#### a. Misure nei confronti dei dipendenti.

- procedimenti disciplinari nei riguardi dei dipendenti, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dalle vigenti norme di legge e di contratto, in relazione:
- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Il sistema disciplinare di cui sopra è soggetto a costante verifica da parte del RPCT e dal Consiglio di Amministrazione.

#### b. Misure nei confronti degli altri soggetti apicali (amministratori e sindaci).

In caso di violazione del Piano da parte di soggetti apicali diversi dai dipendenti il RPCT informerà il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei revisori i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

#### c. Misure nei confronti di soggetti terzi.

I comportamenti in violazione del Codice Etico e del Piano da parte dei Soggetti Terzi aventi rapporti contrattuali con l'Università (partners commerciali e finanziari, consulenti, collaboratori) sono sanzionati secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che è dovere dell'Università inserire nei relativi contratti.



## SEZIONE 3. Organizzazione e Capitale Umano

In questa sezione sono riportate le strategie di sviluppo delle risorse umane, in termini quantitativi e qualitativi, con riferimento al Lavoro Agile, alla programmazione strategica delle risorse umane e alla crescita delle competenze del Capitale umano, al fine di rafforzare la capacità organizzativa dell'Ateneo che dovrà essere in grado di raccogliere e affrontare le sfide lanciate dal PNRR. Nello specifico la trattazione si sofferma sui seguenti aspetti;

- organigramma e livelli di responsabilità organizzativa;
- le modalità organizzative adottate dall'Università del Salento in materia di lavoro a distanza (lavoro agile/telelavoro), il percorso evolutivo che la suddetta materia ha intrapreso ancor prima dell'emergenza pandemica e nel corso della stessa, giungendo, infine, nella fase successiva, ad individuare le direttrici di sviluppo che l'Ateneo intende imprimere a tale strumento di ri/organizzazione del lavoro;
- la programmazione triennale dei Fabbisogni del Personale dell'Ateneo, sulla base delle disposizioni di carattere generale contenute nel D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, delle novità intervenute in materia e della specifica disciplina delle Università contenuta nel D.Lgs. 28 marzo 2012, n. 49;
- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, le risorse disponibili ai fini delle strategie formative, le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso ai percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato, i risultati attesi.

### 3.1 Struttura organizzativa

#### 3.1.1 Organigramma

Con D.D. n. 373 del 06/06/2024 è stato adottato il "Progetto di riorganizzazione dell'Università del Salento" il quale mira a un rinnovamento gestionale e culturale che possa incidere in modo significativo sul miglioramento dei servizi erogati e sull'accrescimento dell'efficienza e della qualità dell'organizzazione, prevedendo modifiche strutturali, incrementi di personale e percorsi di valorizzazione professionale sia per l'Amministrazione Centrale sia per i Dipartimenti.

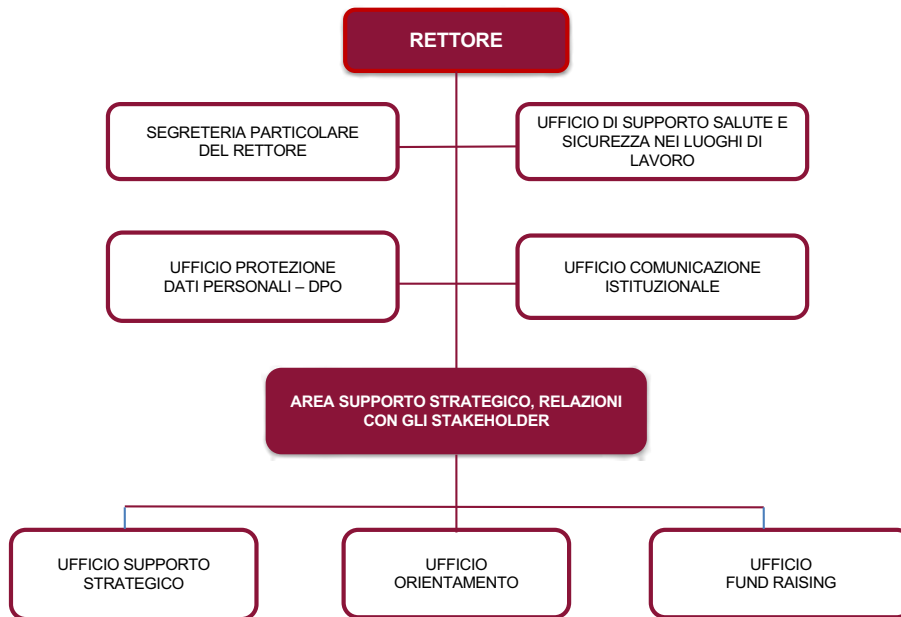
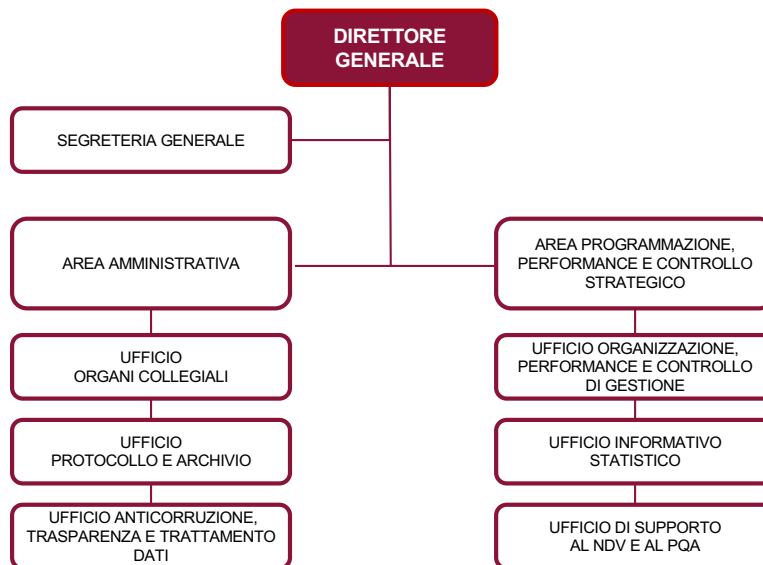
Il Progetto si richiama ai seguenti principi ispiratori:

- sviluppo di strumenti di coordinamento e integrazione tra pianificazione strategica e programmazione gestionale;
- coerenza tra strategie, obiettivi e atti di macro-organizzazione adottati dagli Organi Accademici e atti gestionali di competenza della dirigenza amministrativa;
- organizzazione dei servizi tecnico-amministrativi atta a supportare le attività primarie dell'Ateneo, in attuazione delle scelte strategiche e secondo le esigenze degli utenti;
- miglioramento della capacità di innovazione e della competitività dell'organizzazione anche al fine di favorire l'integrazione con altre pubbliche istituzioni;
- economicità, speditezza e rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa;
- chiarezza, trasparenza, concretezza;
- promozione della cultura della responsabilità sociale (accountability) e flessibilità organizzativa;
- bilanciamento tra amministrazione centrale e amministrazione decentrata;
- promozione di un contesto in cui benessere organizzativo e pari opportunità siano adeguatamente sviluppate;
- accrescimento dell'efficienza e della qualità dell'organizzazione.

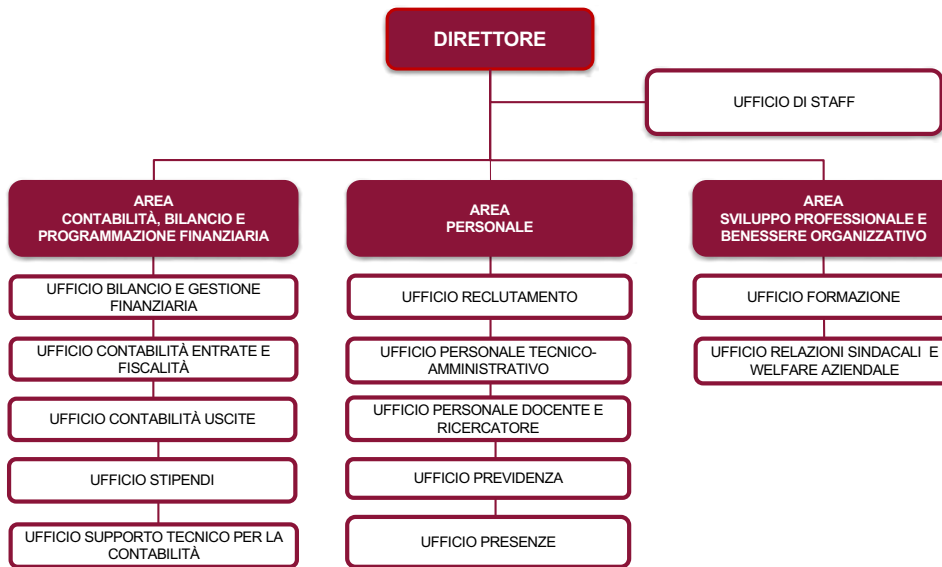
Si riportano di seguito gli attuali organigrammi dell'Amministrazione Centrale e dei nove Dipartimenti dell'Università del Salento, a cui si aggiungono il Centro Linguistico di Ateneo, la Scuola Superiore ISUFI e il Centro Progettazione strategica.

Con D.D. n. 499 del 19/07/2024 è stata data attuazione al "Progetto di Riorganizzazione dell'Università del Salento" approvato con il precitato D.D. n. 373 del 06/06/2024, mediante l'istituzione della nuova articolazione interna di Ateneo, l'assegnazione del personale alle singole strutture e la conferma degli incarichi di posizione organizzativa al personale già titolare di incarichi nel pre-vigente assetto organizzativo. In esito all'espletamento delle Progressioni Economiche Verticali (PEV) e saranno emanati gli avvisi interni per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa vacanti al personale dell'Area dei Funzionari, in conformità ai "Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e professionale dell'Area Funzionari" adottati con D.D. n. 484 del 18/07/2024.

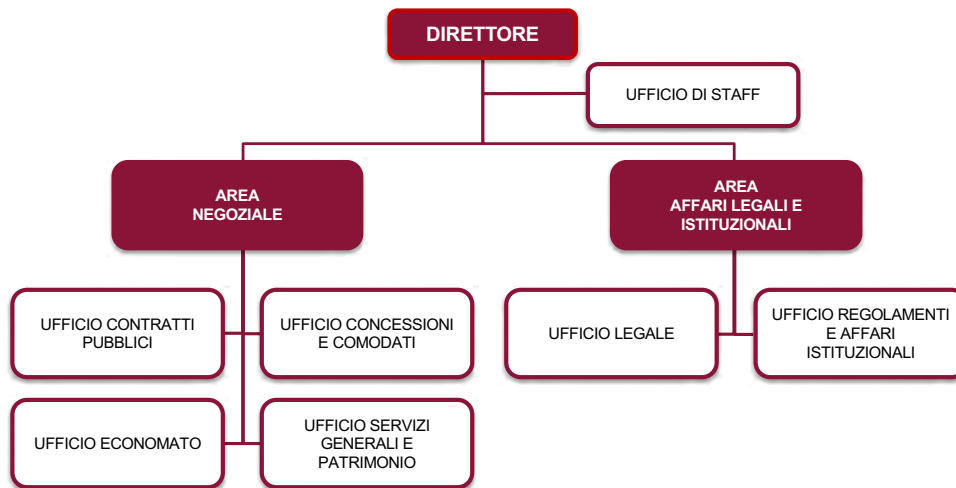
Salento, a cui si aggiungono il Centro Linguistico di Ateneo, la Scuola Superiore ISUFI e il Centro Unico di Ateneo per la gestione dei progetti di ricerca e il Fund Raising.

**RETTORATO****DIREZIONE GENERALE**

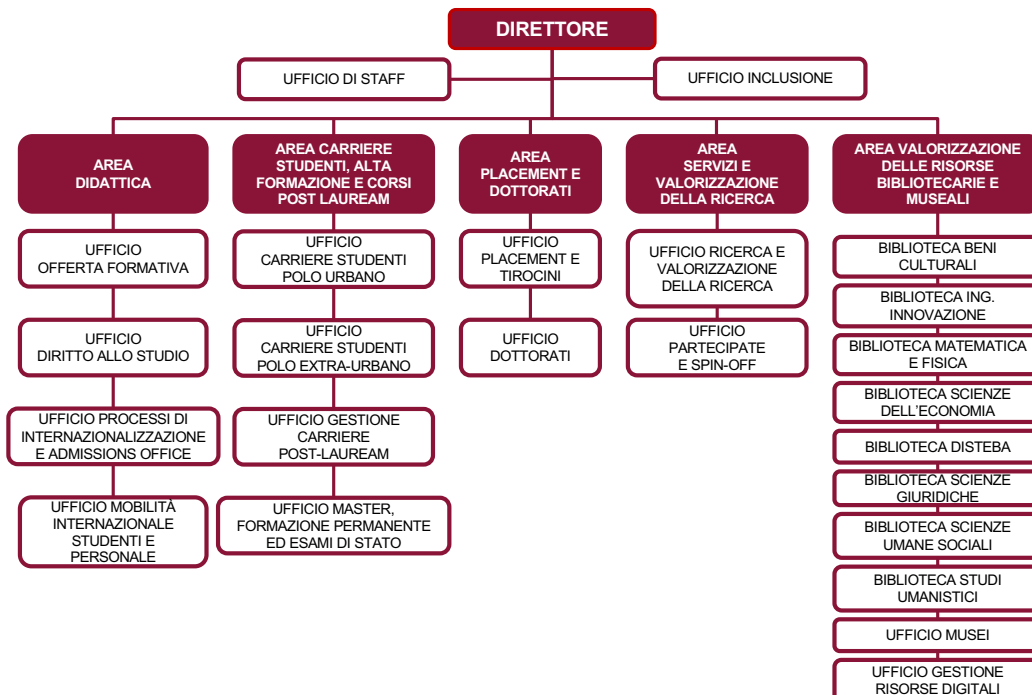
### RIPARTIZIONE RISORSE UMANE E FINANZIARIE



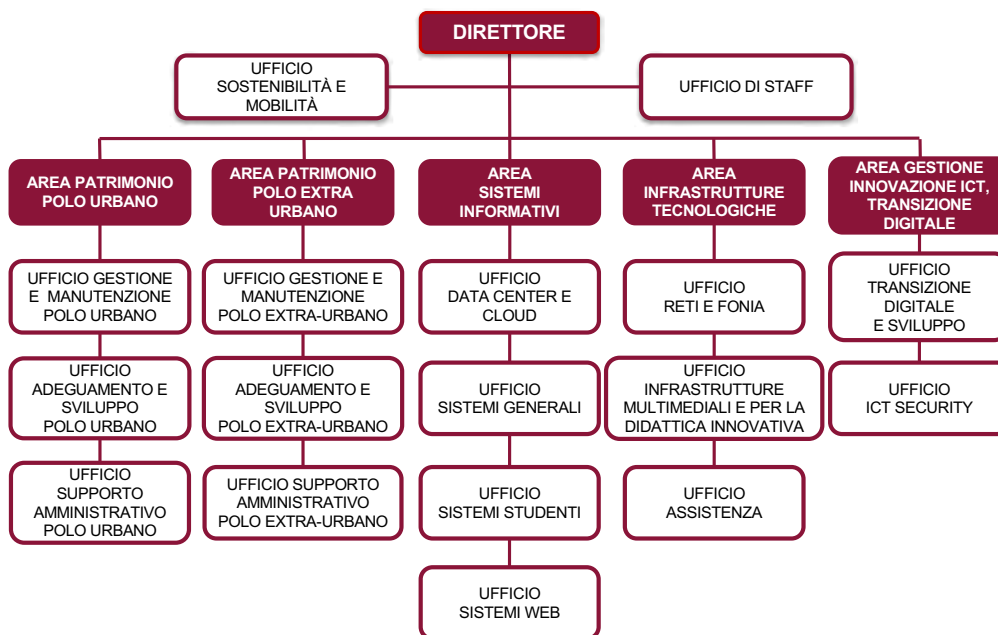
### RIPARTIZIONE LEGALE E NEGOZIALE



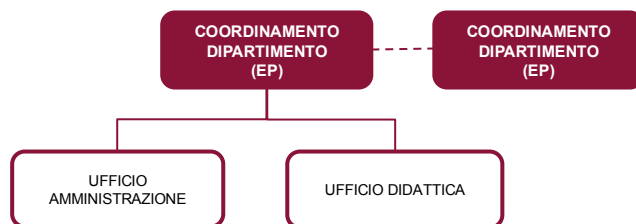
### RIPARTIZIONE DIDATTICA, RICERCA E TERZA MISSIONE



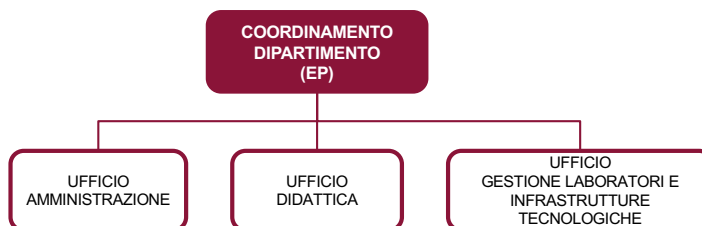
**RIPARTIZIONE EDILIZIA, SOSTENIBILITÀ E INNOVAZIONE DIGITALE**



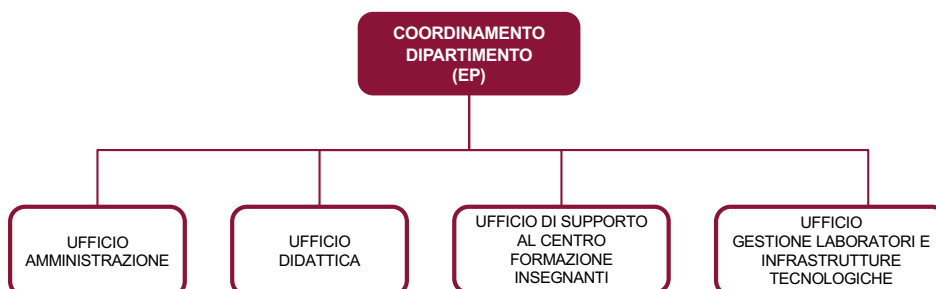
Nei Dipartimenti di Beni Culturali, Ingegneria dell’Innovazione, Matematica e Fisica “Ennio De Giorgi”, Scienze e Tecnologie Biologiche e Ambientali (DISTEBA) oltre al coordinamento generale delle attività amministrative di Categoria EP sono previsti l’“Ufficio Amministrativo” e l’“Ufficio Didattica” nonché l’“Area Coordinamento Laboratori e Servizi Tecnici” affidata a personale di categoria EP. L’organigramma dei predetti Dipartimenti è il seguente:



Nei Dipartimenti di Medicina Sperimentale, Scienze dell’Economia, Scienze Giuridiche e Studi Umanistici oltre al coordinamento generale delle attività amministrative di Categoria EP sono previsti sono previsti l’“Ufficio Amministrativo”, l’“Ufficio Didattica” e l’“Ufficio Gestione Laboratori e Infrastrutture Tecnologiche”. L’organigramma dei predetti Dipartimenti è il seguente:



Nel Dipartimento di Scienze Umane e Sociali oltre al coordinamento generale delle attività amministrative di Categoria EP sono previsti sono previsti l’“Ufficio Amministrativo”, l’“Ufficio Didattica”, l’“Ufficio di Supporto al Centro Formazione Insegnanti” e l’“Ufficio Gestione Laboratori e Infrastrutture Tecnologiche”. L’organigramma del predetto Dipartimento è il seguente:





### 3.1.2 Livelli di Responsabilità Organizzativa

Nell'Ateneo le attività accademiche sono svolte da personale docente e ricercatore, il cui rapporto di impiego è disciplinato da disposizioni di diritto pubblico (art. 3 D.Lgs. 165/2001); le attività tecnico-amministrative sono svolte da personale tecnico-amministrativo, il cui rapporto di impiego è regolato dal diritto privato. Nel prospetto seguente sono riassunti i dati sul personale dell'Università del Salento aggiornati al 31/12/2024.

#### Personale di Ateneo al 31/12/2024

docenti di ruolo (ordinari+associati)	418
ricercatori di ruolo	80
ricercatori a tempo determinato	132
personale T-A a tempo indeterminato	498
personale T-A a tempo determinato	7
collaboratori linguistici di ruolo	26

*Fonte Università del Salento – Ripartizione Risorse Umane – Dati aggiornati al 31/12/2024*

In coerenza con quanto stabilito nell'art. 13 - Organizzazione delle strutture di Ateneo - del vigente "Regolamento generale di Ateneo", in relazione alle funzioni assegnate e al relativo livello di complessità, all'interno dell'Ateneo le Unità organizzative si classificano nel seguente modo:

• **di I livello - Ripartizioni/Direzioni:** raggruppamento di funzioni omogenee finalizzate al conseguimento di uno specifico obiettivo, dirette, di norma, da personale di livello dirigenziale.

#### Strutture di I livello

Direzione Generale
Rettorato
Ripartizione Didattica, Ricerca e Terza Missione
Ripartizione Edilizia, Sostenibilità e Innovazione Digitale
Ripartizione Legale e Negoziabile
Risorse Umane e Finanziarie

• di II livello – Aree: strutture intermedie di coordinamento di più U.O. di terzo livello o raggruppamento di procedimenti, servizi e attività di ampia complessità, alle quali è preposto, di norma, personale di categoria EP.

Strutture di II livello	Macrostruttura
Area Amministrativa	Direzione Generale
Area Programmazione, Performance e Controllo Strategico	
Area Didattica	Ripartizione Didattica, Ricerca e Terza Missione
Area Carriere Studenti, Alta Formazione e Corsi Post-Lauream	
Area Placement e Dottorati	
Area Servizi e Valorizzazione della Ricerca	
Area Valorizzazione delle Risorse Bibliotecarie e Museali	
Area Patrimonio Polo Urbano	Ripartizione Edilizia, Sostenibilità e Innovazione Digitale
Area Patrimonio Polo Extra Urbano	
Area Sistemi Informativi	
Area Infrastrutture Tecnologiche	
Area Gestione Innovazione ICT, Transizione Digitale	
Area Contabilità, Bilancio e Programmazione Finanziaria	Ripartizione Risorse Umane e Finanziarie
Area Personale	
Area Sviluppo Professionale e Benessere Organizzativo	
Area Negoziale	Ripartizione Legale e Negoziale
Area Affari Legali e Istituzionali	
Coordinamento Dipartimento	Dipartimento di Beni Culturali
Area Coordinamento Laboratori e Servizi Tecnici	
Coordinamento Dipartimento	Dipartimento di Ingegneria dell'Innovazione
Area Coordinamento Laboratori e Servizi Tecnici	
Coordinamento Dipartimento	Dipartimento di Matematica e Fisica "Ennio De Giorgi"
Area Coordinamento Laboratori e Servizi Tecnici	
Coordinamento Dipartimento	Dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche e Ambientali (DISTEBA)
Area Coordinamento Laboratori e Servizi Tecnici	
Coordinamento Dipartimento	Dipartimento di Medicina Sperimentale
Coordinamento Dipartimento	Dipartimento di Scienze dell'Economia
Coordinamento Dipartimento	Dipartimento di Scienze Giuridiche
Coordinamento Dipartimento	Dipartimento di Studi Umanistici
Coordinamento Dipartimento	Dipartimento di Scienze Umane e Sociali
Coordinamento ISUFI	Scuola Superiore ISUFI

#### Strutture di II livello - Strutture Decentrate

Area Coordinamento Laboratori, Musei e Servizi Tecnici	Dipartimento di Beni Culturali
Area Coordinamento Laboratori, Musei e Servizi Tecnici	Dipartimento di Ingegneria dell'Innovazione
Area Coordinamento Laboratori, Musei e Servizi Tecnici	Dipartimento di Matematica e Fisica "E. De Giorgi"
Area Amministrativa e Servizi Generali - Polo Extraurbano	Dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche ed Ambientali
Area Coordinamento Laboratori, Musei e Servizi Tecnici	
Area Amministrativa e Servizi Generali - Polo Urbano	Dipartimento di Scienze Umane e Sociali
Scuola Superiore I.S.U.F.I.	Scuola Superiore I.S.U.F.I.



• **di III livello – Uffici:** unità organizzative in cui sono incardinati i procedimenti amministrativi o specifiche attività di natura tecnica o professionale; (Servizi): unità funzionali generalmente orientate all'erogazione di servizi interni ed esterni di tipo tecnico-professionale piuttosto che alla gestione di procedimenti amministrativi. Ad entrambe le U.O. è preposto personale di categoria D.

### Amministrazione Centrale

Strutture di I livello	Strutture di II livello	Strutture di III livello
Rettorato		Segreteria Particolare del Rettore Ufficio di Supporto Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro Ufficio Protezione Dati Personali – DPO Ufficio Comunicazione Istituzionale
	Area Supporto Strategico, Relazioni con gli Stakeholder	Ufficio Supporto Strategico Ufficio Orientamento Ufficio Fund Raising
Direzione Generale		Segreteria Generale del Rettorato
	Area Amministrativa	Ufficio Organi Collegiali Ufficio Protocollo e Archivio Ufficio Anticorruzione, Trasparenza e Trattamento Dati
	Area Programmazione, Performance e Controllo Strategico	Ufficio Organizzazione, Performance e Controllo di Gestione Ufficio Informativo Statistico Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione e al Presidio di Qualità di Ateneo
Ripartizione Didattica, Ricerca e Terza Missione		Ufficio di Staff Ufficio Inclusione
	Area Didattica	Ufficio Offerta Formativa Ufficio Diritto allo Studio Ufficio Processi di Internazionalizzazione e Admissions Office Ufficio Mobilità Internazionale Studenti e Personale
	Area Carriere Studenti, Alta Formazione e Corsi Post-Lauream	Ufficio Carriere Studenti Polo Urbano Ufficio Carriere Studenti Polo Extra-Urbano Ufficio Gestione Carriere Post-Lauream Ufficio Master, Formazione Permanente ed Esami di Stato
	Area Placement e Dottorati	Ufficio Placement e Tirocini Ufficio Dottorati
	Area Servizi e Valorizzazione della Ricerca	Ufficio Ricerca e Valorizzazione della Ricerca Ufficio Partecipate e Spin Off
	Area Valorizzazione delle Risorse Bibliotecarie e Museali	Biblioteca di Beni Culturali Biblioteca di Ingegneria dell'Innovazione Biblioteca di Matematica e Fisica "Ennio De Giorgi" Biblioteca di Scienze e Tecnologie Biologiche e Ambientali (DISTEBA) Biblioteca di Scienze dell'Economia Biblioteca di Scienze Giuridiche Biblioteca di Studi Umanistici Biblioteca di Scienze Umane e Sociali Ufficio Musei Ufficio Gestione Risorse Digitali
Ripartizione Edilizia, Sostenibilità e Innovazione Digitale		Ufficio di Staff Ufficio Sostenibilità e Mobilità
	Area Patrimonio Polo Urbano	Ufficio Gestione e Manutenzione Polo Urbano Ufficio Adeguamento e Sviluppo Polo Urbano Ufficio Supporto Amministrativo Polo Urbano
	Area Patrimonio Polo Extra Urbano	Ufficio Gestione e Manutenzione Polo Extra Urbano Ufficio Adeguamento e Sviluppo Polo Extra Urbano Ufficio Supporto Amministrativo Polo Extra Urbano
	Area Sistemi Informativi	Ufficio Data Center e Cloud Ufficio Sistemi Generali Ufficio Sistemi Studenti Ufficio Sistemi Web
	Area Infrastrutture Tecnologiche	Ufficio Reti e Fonia Ufficio Infrastrutture Multimediali e per la Didattica Innovativa Ufficio Assistenza
	Area Gestione Innovazione ICT, Transizione Digitale	Ufficio Transizione Digitale e Sviluppo Ufficio ICT security

Ripartizione Legale e Negoziale		Ufficio di Staff
	Area Negoziale	Ufficio Contratti Pubblici Ufficio Concessioni e Comodati Ufficio Economato Ufficio Servizi Generali e Patrimonio
	Area Affari Legali e Istituzionali	Ufficio Legale Ufficio Regolamenti e Affari Istituzionali
Ripartizione Risorse Umane e Finanziarie		Ufficio di Staff
	Area Contabilità, Bilancio e Programmazione Finanziaria	Ufficio Bilancio e Gestione Finanziaria Ufficio Contabilità Entrate e Fiscalità Ufficio Contabilità Uscite Ufficio Stipendi Ufficio Supporto Tecnico per la Contabilità
	Area Personale	Ufficio Reclutamento Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo Ufficio Personale Docente e Ricercatore Ufficio Previdenza Ufficio Presenze
	Area Sviluppo Professionale e Benessere Organizzativo	Ufficio Formazione Ufficio Relazioni Sindacali e Welfare Aziendale

### Strutture Decentrate - Uffici

Strutture di I livello	Strutture di II livello	Strutture di III livello
Dipartimento di Beni Culturali	Coordinamento Dipartimento	Ufficio Amministrazione Ufficio Didattica
	Area Coordinamento Laboratori e Servizi Tecnici	
Dipartimento di Ingegneria dell'Innovazione	Coordinamento Dipartimento	Ufficio Amministrazione Ufficio Didattica
	Area Coordinamento Laboratori e Servizi Tecnici	
Dipartimento di Matematica e Fisica "E. De Giorgi"	Coordinamento Dipartimento	Ufficio Amministrazione Ufficio Didattica
	Area Coordinamento Laboratori e Servizi Tecnici	
Dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche ed Ambientali	Coordinamento Dipartimento	Ufficio Amministrazione Ufficio Didattica
	Area Coordinamento Laboratori e Servizi Tecnici	
Dipartimento di Scienze dell'Economia	Coordinamento Dipartimento	Ufficio Amministrazione Ufficio Didattica Ufficio Gestione Laboratori e Infrastrutture Tecnologiche
Dipartimento di Medicina Sperimentale	Coordinamento Dipartimento	Ufficio Amministrazione Ufficio Didattica Ufficio Gestione Laboratori e Infrastrutture Tecnologiche
Dipartimento di Scienze Giuridiche	Coordinamento Dipartimento	Ufficio Amministrazione Ufficio Didattica Ufficio Gestione Laboratori e Infrastrutture Tecnologiche
Dipartimento di Scienze Umane e Sociali	Coordinamento Dipartimento	Ufficio Amministrazione Ufficio Didattica Ufficio Gestione Laboratori e Infrastrutture Tecnologiche
Dipartimento di Studi Umanistici	Coordinamento Dipartimento	Ufficio Amministrazione Ufficio Didattica Ufficio Gestione Laboratori e Infrastrutture Tecnologiche
Scuola Superiore I.S.U.F.I.	Coordinamento Dipartimento	Ufficio Amministrazione Ufficio Didattica
Centro Linguistico di Ateneo		
Centro Progettazione Strategica		

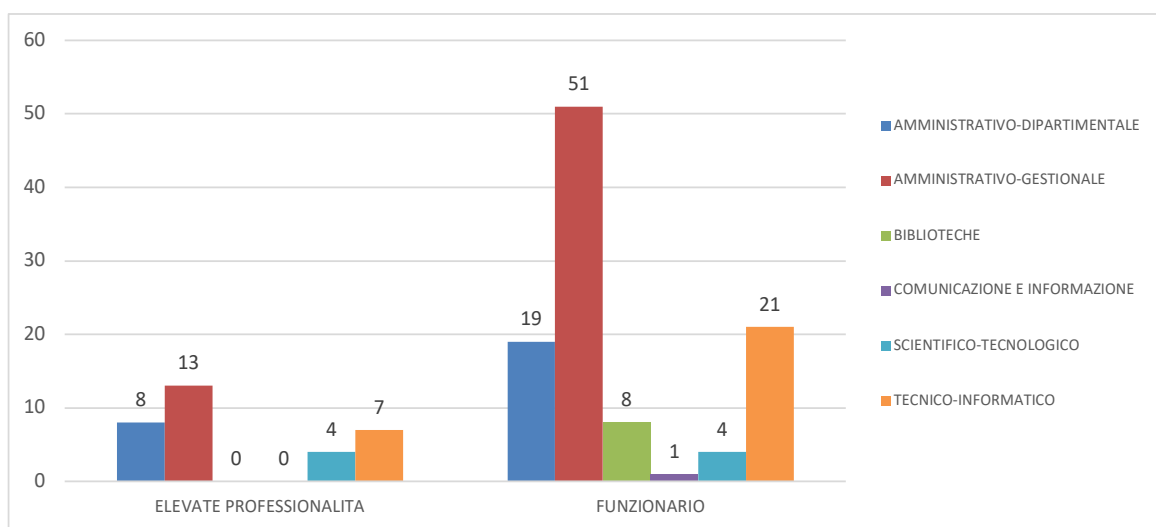
## Posizioni Organizzative previste dal Progetto di Riorganizzazione

Il Progetto di Riorganizzazione prevede il conferimento di incarichi di Posizione Organizzativa al personale dell'Area delle Elevate Professionalità e dell'Area Funzionari. Detti incarichi sono quantificati nella tabella seguente:

### Funzioni Specialistiche per Categoria ed Area Professionale dell'Amministrazione Centrale

Area Professionale	Area	Elevate Professionalità	Funzionari	Totale
Amministrativo-Dipartimentale		8	19	27
Amministrativa-Gestionale		13	51	64
Biblioteche		-	8	8
Comunicazione e Informazione		-	1	1
Scientifico-Tecnologico		4	4	8
Tecnico-Informatico		7	21	28
Totale		32	104	136

Fonte: Ufficio Gestione Integrata del Ciclo della Performance, Controllo e Cambiamento Organizzativo aggiornati al 25/07/2024



## 3.2 Organizzazione del lavoro agile

### 3.2.1 Brevi cenni riepilogativi

Definitivamente superata la fase emergenziale e restituito, in virtù del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, il ruolo di modalità ordinaria di svolgimento, nelle pubbliche amministrazioni, all'attività lavorativa svolta in presenza, il quadro normativo di riferimento per il Lavoro Agile è tornato ad essere il regime previgente all'epidemia pandemica, ovvero la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" - che prevede l'obbligo dell'accordo individuale per l'accesso al lavoro agile - sebbene integrato, per la prima volta, dalla disciplina contrattuale di settore; il tutto nell'ottica dell'utilizzo del Lavoro Agile quale rilevante strumento di flessibilità gestionale che mira a contemperare l'interesse alla continuità ed efficienza dell'azione amministrativa con quello del work-life balance. Tale prospettiva ha portato, quindi, con il D.L. n. 80/2021, all'assorbimento del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), introdotto ad opera dell'art.263, comma 4 bis, del Decreto Legge 34/2020 quale obbligo di minuziosa pianificazione del Lavoro Agile a carico delle singole amministrazioni pubbliche, nel presente documento unico di programmazione e governance (PIAO).

Quanto alla disciplina contrattuale, il CCNL comparto Istruzione e Ricerca triennio 2019-2021, sottoscritto il 18/01/2024, ha espressamente normato il Lavoro Agile (come di seguito riportato) dedicando gli articoli dal 10 al 15 del Titolo III, Capo I, e l'art. 16 alle residue ipotesi di lavoro a distanza, fornendo così alle Amministrazioni la base su cui impostare la regolamentazione interna e, conseguentemente, gli accordi individuali. Della normativa prevista dal nuovo CCNL si è tenuto conto nel secondo semestre del 2024, allo scadere degli accordi individuali sottoscritti nel mese di giugno 2023.

### Titolo III - Lavoro a Distanza

#### Art. 10 Destinatari disciplina del Titolo III

1. Le disposizioni in materia di lavoro a distanza di cui al presente Titolo si applicano, ove compatibili con le attività svolte nonché con le esigenze e l'organizzazione del lavoro, al personale tecnico e amministrativo delle istituzioni scolastiche ed educative, al personale degli Enti di ricerca - tenendo conto di quanto previsto dall'art. 140 (Lavoro a distanza) -, al

personale tecnico e amministrativo dell'AFAM, al personale delle Università ad eccezione dei CEL e del personale medico, sanitario ed ausiliario delle A.O.U. che svolge attività assistenziali.

## Capo I - Lavoro Agile

### Art. 11 Definizione e principi generali

1. Il lavoro agile di cui alla legge n. 81 del 2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro nonché una mobilità sul territorio più sostenibile.

2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali della sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dal lavoratore e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia ai sensi dell'art. 22 della legge n. 81 del 2017.

3. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici eventualmente assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

4. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente Titolo.

5. L'amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della qualità della prestazione e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

### Art. 12 Accesso al lavoro agile

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori indicati al comma 1 dell'art. 10 (Destinatari disciplina del Titolo III) – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – con le precisazioni di cui al presente Titolo.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 30, comma 9, lett. b5) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), dall'art. 81, comma 6, lett. i) (Soggetti e materie di relazioni sindacali), dall'art. 123, comma 8, lett. e) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali) e dall'art. 149, comma 8, lett. b2) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori effettuati in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

3. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 30, dell'art. 81, dell'art. 123 e dell'art. 149 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

### Art. 13 Accordo individuale

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge n. 81 del 2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza, ferma restando la possibilità di adeguare la calendarizzazione alle esigenze operative che di volta in volta possono presentarsi;
- c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'amministrazione, che deve avvenire con un termine non inferiore a

30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81 del 2017;

d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;

e) indicazione delle fasce di cui all'art. 14 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e lett. b);

f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge n. 300 del 1970 e s.m.i.;

h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione;

i) l'eventuale strumentazione che l'amministrazione intenda fornire per la durata dell'accordo individuale.

2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

#### **Art. 14 Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione**

1. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che tramite posta elettronica o con altre modalità similari. Tale fascia oraria, indicata nell'accordo individuale, non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;

b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 7 del d.lgs. n. 66 del 2003 al cui rispetto il lavoratore è tenuto che include il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

2. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per la fascia di contattabilità.

3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

4. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni ipotesi di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

5. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio può anche comportare, nei limiti e con le modalità concordate con il dirigente responsabile, il recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.

6. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett. b) e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'amministrazione.

#### **Art. 15 Formazione**

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di fornire al personale le competenze necessarie per l'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

### **Capo II - Altre Forme Di Lavoro a Distanza**

#### **Art. 16 Lavoro da remoto**

1. Il lavoro a distanza può essere prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:

a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente o in altro luogo

idoneo concordato con l'amministrazione;

b) altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite.

3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 30, dall'art. 81, dall'art. 123 e dall'art. 149 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli obiettivi ed automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.

5. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di telelavoro domiciliare, la stessa concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

6. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo, si applica quanto previsto in materia di lavoro agile dall'art. 13 (Accordo individuale) con eccezione del comma 1, lett. e) dello stesso, dall'art. 14 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), commi 4 e 5 e dall'art. 15 (Formazione).

### 3.2.2 Il lavoro agile nel 2024 - I semestre

Nel primo semestre del 2024 hanno avuto seguito i contratti individuali di lavoro agile/ telelavoro già stipulati con efficacia a far data dal 27/06/2023. I richiedenti erano stati autorizzati con Decreti Direttoriali emanati, per ogni struttura d'Ateneo, sulla base delle istruzioni operative fornite con Direttoriale prot. n. 93430 del 19/05/2023, nonché, per tutto quanto non previsto, dal Regolamento d'Ateneo in materia, emanato con D.R. n. 113 del 01/03/2021.

L'assetto della materia, a seguito delle suddette determinazioni, risultava così impostato:

- L'Ateneo si avvale di forme di Lavoro Agile e Telelavoro, nella misura massima, per ciascuna struttura, del 40% della consistenza organica (v. Schema 2);
- Sono individuate come funzioni non telelavorabili esclusivamente quelle riferite ai Dirigenti, al personale di categoria EP e quelle riferite al personale addetto in via esclusiva alla guida di automezzi dell'Amministrazione;
- Tutte le attività potranno essere svolte in Lavoro Agile/Telelavoro al massimo per n. 2 giorni a settimana, a condizione che i livelli di erogazione dei servizi al pubblico non subiscano alcuna riduzione. Al lavoro agile è riservata, all'interno della misura complessiva del 40%, una quota di contratti non superiore al 20% della consistenza organica della struttura.

#### Situazione al 31/12/2023

Sede di servizio	Totale complessivo	40%			
		Totale	Arrotondamento	Lavoro agile	Telelavoro
A.C. - Direzione Generale	42	16,80	17	8	9
A.C. - Rettorato	6	2,40	2	1	1
A.C. - Ripartizione Didattica e Servizi agli Studenti	58	23,20	23	11	12
A.C. - Ripartizione Finanziaria e Negoziante	47	18,80	19	9	10
A.C. - Ripartizione Risorse Umane	26	10,40	10	5	5
A.C. - Ripartizione Tecnica e Tecnologica	60	24,00	24	12	12
Centro Linguistico di Ateneo	3	1,20	1	0	1
Dipartimento di Beni Culturali	28	11,20	11	5	6
Dipartimento di Ingegneria dell'Innovazione	43	17,20	17	8	9
Dipartimento di Matematica e Fisica "E. De Giorgi"	30	12,00	12	6	6
Dipartimento di Scienze dell'Economia	14	5,60	6	3	3
Dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche ed Ambientali	55	22,00	22	11	11
Dipartimento di Scienze Giuridiche	17	6,80	7	3	4
Dipartimento di Storia, Società e Studi sull'Uomo	18	7,20	7	3	4



Dipartimento di Studi Umanistici	19	7,60	8	4	4
Scuola Superiore I.S.U.F.I.	6	2,40	2	1	1
<b>Totale</b>	<b>472</b>	<b>188,8</b>	<b>188</b>	<b>90</b>	<b>98</b>

Anche nel primo semestre del 2024, come già nel secondo semestre del 2023, i Decreti autorizzativi di cui sopra hanno subito alcune integrazioni o rettifiche, correlate alla mobilità interna, per conferimento incarico, di una unità di personale o alla richiesta di sospensione dell'efficacia del contratto pervenuta da altra unità, con conseguente riassegnazione dei periodi di lavoro agile/ telelavoro non utilizzati; contestualmente è stato disposto il collocamento temporaneo (da 30 giorni a sei mesi) in lavoro agile/ telelavoro di alcuni/e dipendenti, richiesto ai sensi dell'art. 27 del "Regolamento per l'accesso al Telelavoro e al Lavoro Agile del personale dirigente e tecnico-amministrativo dell'Università del Salento" per particolari e documentate esigenze di cure e terapie personali o dei familiari.

### 3.2.3 Il lavoro agile nel 2024 - Il semestre

In prossimità della scadenza dei contratti di lavoro agile/telelavoro, prevista per il 26 giugno 2024, l'Amministrazione, con Direttoriale prot. n. 98457 del 31/05/2024, ha fornito al personale e alle Strutture d'Ateneo le istruzioni operative per l'attivazione dei nuovi contratti.

Punto di partenza delle suddette istruzioni è stata la disciplina dettata dal sopra citato CCNL del personale del Comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 18/01/2024, riportata testualmente quanto a definizioni e caratteristiche peculiari dell'Istituto, sulla cui base avviare una fase di sperimentazione per consentire l'effettuazione della prestazione lavorativa nella modalità di Lavoro a Distanza con la sospensione, per un anno, dell'applicazione del Regolamento d'Ateneo, risalente al 2021 e, pertanto, destinato ad una revisione.

Detta sospensione ha interessato, nello specifico, i criteri prioritari sanciti dallo stesso Regolamento all'art. 16, sostituiti dalle condizioni di seguito riportate, a decorrere dal 27/06/2024 e per la durata di un anno:

- Può essere accordato n. 1 giorno di Lavoro Agile a settimana, a tutti i lavoratori che ne facciano richiesta, a tempo indeterminato e a tempo determinato, (i neo assunti potranno presentare istanza dopo un anno di servizio), ad eccezione del personale Dirigente, del personale dell'Area delle Elevate Professionalità e del personale addetto, in via esclusiva, alla guida di automezzi dell'Amministrazione.
- Possono essere accordati n. 2 giorni di Lavoro Agile a settimana, a tutti i lavoratori che ne facciano richiesta, a tempo indeterminato e a tempo determinato, compreso il personale Dirigente e il personale dell'Area delle Elevate Professionalità (i neo assunti potranno presentare istanza solo dopo il superamento del periodo di prova), ad eccezione del personale addetto, in via esclusiva, alla guida di automezzi dell'Amministrazione, e che si trovino in una delle seguenti situazioni:
  - essere portatori di handicap grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 104/1992;
  - avere l'esigenza di prestare assistenza ad un familiare entro il primo grado o affine di primo grado, in situazione di disabilità grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 104/1992;
  - avere esigenze di cura di figli minori fino al compimento del 6° anno di età, nel caso di documentata impossibilità di altro genitore convivente che possa prendersene cura;
  - essere in situazione di disabilità psico-fisica superiore al 45%, certificata da struttura sanitaria pubblica.

Al personale dell'Area degli Operatori, su eventuale richiesta dell'interessato/a, il Responsabile di Struttura può proporre l'effettuazione della prestazione lavorativa nella modalità del Telelavoro domiciliare, anziché del Lavoro Agile, in considerazione della mancanza del requisito, per tale Area, dell'adeguato grado di autonomia, "anche operativa", sempre nella misura di n. 1 giorno a settimana, salvo che non ricorra una delle situazioni innanzi descritte.

In data 27/06/2024, pertanto, sono entrati in vigore i Decreti Direttoriali che hanno disposto il collocamento in lavoro agile e il collocamento in telelavoro dei/lle dipendenti che ne abbiano fatto richiesta, nel rispetto delle sopra citate istruzioni operative prot. n. 93430 del 19/05/2024, a decorrere dal 27/06/2024 e per la durata dei progetti di lavoro agile e dei progetti di telelavoro.

Nei mesi successivi, sino al 31/12/2024, i suddetti Decreti hanno subito alcune integrazioni, correlate al verificarsi dei presupposti per il collocamento in lavoro agile/ telelavoro di alcune unità di personale, come sopra evidenziati; contestualmente è stato disposto il collocamento temporaneo (da 30 giorni a sei mesi) in lavoro agile/ telelavoro di alcuni/e dipendenti, richiesto ai sensi dell'art. 27 del "Regolamento per l'accesso al Telelavoro e al Lavoro Agile del personale dirigente e tecnico-amministrativo dell'Università del Salento" per particolari e documentate esigenze di cure e terapie personali o dei familiari.

### 3.2.4 Le tecnologie abilitanti

L'Università del Salento, dal punto di vista tecnologico, è già in grado di attuare le forme previste di telelavoro e lavoro agile, con un'offerta già strutturata. L'Ateneo mette a disposizione postazioni di lavoro specifiche per il personale in telelavoro ed è possibile dotare ogni lavoratore di una postazione (pc *desktop* o *laptop*) equipaggiata con dotazione hardware multimediale (webcam, casse, microfono) e configurazione software opportuna per svolgere l'attività da remoto attraverso

un'appropriata offerta di servizi e accesso ai sistemi informativi necessari per l'espletamento dell'attività lavorativa.

L'utente in telelavoro utilizza la propria connessione di rete per il collegamento ad Internet ed accede ai servizi protetti della Intranet tramite connessione sicura su rete privata virtuale (VPN). Uno di tali servizi ad esempio è quello di telefonia fissa, che grazie alla tecnologia VoiceOverIP (VOIP) consente la raggiungibilità del proprio interno sul PC per mezzo di *softphone*.

L'accesso alla posta elettronica istituzionale avviene su piattaforma GMAIL (esterna alla rete intranet aziendale).

Per la condivisione e il *backup* dei documenti, oltre che per le attività di collaboration nella stesura degli stessi, vengono messi a disposizione del personale sia dischi di rete gestiti "on-premise" (NAS), ma accessibili da remoto e sempre in VPN, che piattaforme cloud, quali Google Suite o Microsoft 365. Alcune funzionalità di queste ultime piattaforme quali quelle offerte dalle App Microsoft Teams o Google Meet, vengono altresì utilizzate per la gestione di incontri/riunioni.

In ossequio alla vigente normativa in materia di Amministrazione Digitale, il sistema di gestione documentale Titulus (protocollo informatico) è integrato con il sistema di firma digitale remota U-Sign a disposizione di tutto il personale. Questo permette la completa dematerializzazione dei documenti amministrativi.

L'accesso ad alcuni dei software aziendali (Esse3, Titulus, Easy, CSA ed in genere la suite U-GOV) avviene su piattaforme esterne alla rete Intranet in quanto tali software sono stati esternalizzati sulle piattaforme di virtualizzazione *cloud* delle ditte fornitrici (CINECA e Tempo s.r.l.); in ogni caso l'accesso avviene con *single sign on* e/o SPID/CIE. Il servizio di gestione presenze dei telelavoratori viene gestito da apposita piattaforma software accessibile via web e che, opportunamente configurata, permette al personale di registrare le proprie timbrature virtuali, anch'essa con accesso in vpn.

Attraverso i fondi della PAdigitale, alcuni servizi si avvalgono di notifiche push su AppIO, es. cedolino, che dà accesso a UWeb, uno dei servizi Cineca del nuovo contratto che consente al personale una serie di azioni sulla propria anagrafica.

Le richieste di supporto tecnico, sia da parte del personale che degli studenti, vengono gestite tramite piattaforme software specifiche quale quella accessibile sul portale [web.assistenza.unisalento.it](http://web.assistenza.unisalento.it). Inoltre, è possibile accedere allo "sportello virtuale" delle segreterie studenti tramite un sistema di presentazione telematica di istanze ed una piattaforma di messaggistica istantanea entrambi accessibili dal portale web istituzionale. In pandemia l'Ateneo si è dotato anche di un sistema di prenotazione accessi e servizi per limitare accessi fisici e affollamenti. L'elenco completo dei servizi è disponibile al link <https://www.unisalento.it/servizionline-profli>.

Entrambi i servizi nel 2025 evolveranno verso sistemi diversi, di cui uno, attraverso i moduli di elixform, semplificherà una serie di procedure.

Per quanto riguarda la formazione specifica per il personale, l'Università del Salento ha erogato corsi specifici per gli amministratori di sistema, per i tecnici coinvolti dalla transizione al BIM e ha avviato con i tecnici coinvolti e la dirigenza la formazione sull'accessibilità digitale con la Regione sotto l'egida di Agid; l'attività proseguirà in maniera capillare, in Ateneo, nel 2025.

### 3.2.5 Modalità attuative

In questa sezione sono descritte in forma sintetica le modalità attuative che l'Ateneo potrebbe confermare e consolidare per promuovere il ricorso al lavoro agile.

L'Amministrazione, come già evidenziato nella precedente edizione del Piano, appare orientata, per il futuro:

- all'adozione di soluzioni organizzative che consentano di migliorare la produttività e la qualità dei servizi, correlate anche all'ottimizzazione degli organici;
- al consolidamento di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati;
- all'adozione di sempre migliori misure di conciliazione vita-lavoro;
- all'adozione di nuove tecnologie che consentano di innalzare il livello di qualità e di efficienza delle attività.

Soggetto	Predisposizione e Adozione POLA	Adozione POLA
Governance dell'Ateneo (DG e CDA)	Definizione e approvazione del PIAO comprendente la sezione relativa al Lavoro Agile	Verifica/monitoraggio attuazione del PIAO e approvazione successivi aggiornamenti. Valutazione di impatto dello SW su Performance e adeguamento Piano.
Direttore Generale, Dirigente RIRUF con supporto di Dirigente RESID	Predisposizione della sezione relativa al Lavoro Agile.	Predisposizione fattori abilitanti per ulteriore consolidamento dello smart working Verifica sullo stato di attuazione e sugli esiti prodotti. Adeguamento delle pratiche e degli strumenti introdotti. Gestione del processo di cambiamento del modello organizzativo. Aggiornamento della sezione relativa al Lavoro Agile nell'ambito dell'adeguamento annuale del PIAO
Ripartizione Risorse Umane e Finanziarie	Predisposizione piano formativo a supporto del lavoro agile.	Attuazione iniziative formative per la realizzazione del lavoro agile.

Dirigenti e Coordinatori di Dipartimento e di Centro	Confronto e condivisione con DG, Direttore RIRUF, Direttore RESID in merito alla definizione di eventuali nuovi modelli di <i>smart working</i> . Individuazione delle attività che possono essere svolte in modalità agile e dei lavoratori da avviare a modalità di lavoro agile, definizione per ciascun lavoratore/lavoratrice delle priorità.	Adozione iniziative per l'ulteriore consolidamento dello smart working. Monitoraggio costante in itinere ed <i>ex post</i> degli obiettivi di breve-medio termine e verifica del conseguimento degli stessi.
Organizzazioni Sindacali	Confronto e acquisizione di elementi per la definizione di ulteriori modelli di <i>smart working</i>	Confronto su stato di attuazione del Lavoro Agile
CUG	Confronto con particolare riferimento alle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo.	Confronto su stato di attuazione e relative valutazioni. Formulazione di eventuali proposte migliorative.
Nucleo di Valutazione (nella sua funzione di OIV)	Parere su modifiche da apportare al SMVP in relazione alla valutazione individuale (set di comportamenti dello SW e <i>Smart manager</i> ).	Confronto su stato di attuazione del piano di attuazione e relative valutazioni. Elaborazione di possibili proposte di miglioramento.
Responsabile della Transizione al Digitale	Nell'aggiornamento della sezione relativa al lavoro agile il suo apporto è necessario per definire la strategia di sviluppo dei sistemi IT.	Confronto su stato di attuazione . Elaborazione di possibili proposte di miglioramento.
Lavoratori/lavoratrici	Partecipazione a eventuali indagini per individuare gli elementi essenziali per costruire e individuare fabbisogni formativi (questionari, interviste, focus Group).	Interazione con i dirigenti/responsabili di struttura nella definizione di obiettivi e modalità di lavoro. Partecipazione alla formazione in materia di Lavoro Agile.

### 3.2.6 Misure Organizzative

Nel futuro triennio l'Ateneo, ferme restando le misure già stabilmente adottate per l'implementazione degli strumenti del Telelavoro e del Lavoro Agile, adotterà ogni utile iniziativa che ne consenta la concreta fruibilità in relazione alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici e in linea con la eventuale ridefinizione dell'impianto organizzativo dell'Amministrazione.

La *policy* già adottata in tal senso (che si concretizza non soltanto nelle determinazioni datoriali ma si realizza attraverso appositi strumenti attuativi: Regolamento d'Ateneo, *fac-simili* per la produzione delle istanze e dei progetti individuali, informativa su salute e sicurezza del lavoro, azioni di formazione mirata, ecc.), potrà individuare un percorso di continuità che tenga conto:

- dei futuri scenari operativi e delle correlate specificità degli assetti organizzativi;
- del confronto con le OOSS e con la RSU;
- delle sollecitazioni degli stessi lavoratori e delle lavoratrici in una logica *bottom up* di ottimizzazione delle attività, sulla base del principio di una sempre maggiore responsabilizzazione e consapevolezza dell'agire ad ogni livello.

### 3.2.7 Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile

L'assetto operato dal D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", che ha inteso superare la straripante pluralità degli strumenti di programmazione delle Amministrazioni a favore di un disegno organico e integrato della strategia di ciascun ente, impone di ripensare l'assegnazione delle competenze e funzioni; quest'ultime, infatti, dovranno contemplare l'ineludibile e costante sinergia tra soggetti che sovrintendono ai diversi ambiti di attività amministrativa/gestionale.

Per quanto attiene, specificamente, alla predisposizione e l'attuazione del programma di organizzazione del lavoro agile, esso non può prescindere dalla cooperazione di una pluralità di soggetti, sulla base delle rispettive competenze e funzioni, con il coinvolgimento e, per gli adempimenti di competenza, con il coordinamento della Ripartizione Risorse Umane e Finanziarie.

Non meno ragguardevole è il ruolo affidato ai Dirigenti nella programmazione e nel monitoraggio degli obiettivi individuati nel suddetto programma, nonché quello, di più ampio respiro, di operare gradualmente un processo di cambiamento nei sistemi organizzativi, improntando il *management* in modo da lavorare e far lavorare il personale per obiettivi, fondando i rapporti sulla fiducia reciproca e passando da un'ottica del controllo a quella della responsabilità per risultati.

Il nuovo CCNL del comparto Istruzione e Ricerca – Triennio 2019/2021, sottoscritta il 18/01/2024 ha dettato una disciplina specifica (quella contenuta nel Titolo III) in materia di lavoro a distanza, la quale si applica, ove compatibile con le attività svolte nonché con le esigenze e l'organizzazione del lavoro, al personale tecnico-amministrativo delle Università ad eccezione dei CEL.

La contrattazione collettiva ha chiarito che il lavoro agile, come disciplinato dalla legge n. 81 del 2017 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro nonché una mobilità sul territorio più sostenibile.

### 3.2.8 La strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto

L'Ateneo aderisce allo sviluppo del modello di “lavoro ibrido” (in presenza e da remoto), che si avvia ad essere lo standard di fruizione dei servizi anche pubblici nel medio periodo.

Alcune delle direttrici di sviluppo in questo senso sono la cittadinanza digitale, promossa sui fondi del PNRR dal Governo, attraverso diversi strumenti, quali <https://padigitale2026.gov.it/> e Syllabus.

Un'altra leva di sviluppo trasversale, e fondante nel piano strategico di UniSalento, è la sostenibilità, intesa in tutte le sue forme, dalla qualità della vita al ridotto impatto ambientale, alla mobilità sostenibile.

Anche in un'ottica di “responsabilità sociale” l'Ateneo persegue l'integrazione di principi di conciliazione vita-lavoro all'interno della propria mission e dei propri obiettivi strategici, mirando al consolidamento di un ambiente flessibile ed integrato di spazi, fisico e digitale, che si auspica, per il futuro, guidato da principi di fiducia e di collaborazione, di autonomia e di responsabilità, orientato all'efficienza e al risultato, finalizzato alla valorizzazione dei contributi individuali.

Nella strategia del futuro, lo sviluppo dei modelli organizzativi del lavoro dovrà ispirarsi al principio della interconnessione della trasformazione digitale con i diversi ambiti della sostenibilità, lavorativa ed ambientale.

## 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

### 3.3.1 Quadro generale

Gli strumenti di programmazione del personale delle Università si caratterizzano per l'esigenza di dover definire e conciliare un fabbisogno di personale che comprende sia il personale docente (non contrattualizzato) sia il personale tecnico amministrativo (contrattualizzato). Si aggregano, dunque, due ambiti di responsabilità differenti che vedono intervenire, da un lato, le determinazioni del Direttore Generale dell'Università e, dall'altro, quelle degli Organi accademici in materia di personale docente e ricercatore.

A decorrere dal 2008, le Università sono state assoggettate a una specifica disciplina limitativa delle assunzioni, ai sensi dell'articolo 66, commi 13, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112 (convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2008, n. 133). Il rispetto delle disposizioni limitative era ed è verificato dal monitoraggio annuale effettuato dal MUR attraverso la procedura informatica denominata PROPER. Tale disciplina ha previsto, per le annualità successive al biennio 2012-2013 di prima applicazione, progressive attenuazioni del vincolo delle assunzioni rapportato alle cessazioni.

In particolare, il citato articolo 66, comma 13-bis, inserito dall'articolo 14, comma 3, del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2012, n. 135, e successive modificazioni, prevede che il sistema delle università statali, a decorrere dall'anno 2018, possa procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato nel limite di un contingente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale complessivamente cessato dal servizio nell'anno precedente.

Si rende noto tuttavia che, al momento di redazione della presente sezione del documento (novembre/dicembre 2024), è iniziato l'iter parlamentare della legge di bilancio 2025 e sono stati prospettati orientamenti tali da configurare il rischio del blocco parziale del turnover in taluni comparti. Una eventuale riduzione dell'utilizzo delle risorse per il turn over contrasterebbe fortemente, qualora applicata anche al Comparto Università, con la necessità di rendere strutturali le azioni avviate dagli Atenei per la migliore attuazione - anche attraverso il potenziamento degli organici storicamente sottodimensionati - degli obiettivi strategici prescritti, peraltro, dalle programmazioni ministeriali.

La L. 30 dicembre 2010, n. 240 e sue mm.ii., recante “Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario”, all'art. 5, c.4, lett.d) ha previsto la delega al Governo per l'adozione di uno o più decreti legislativi con l'obiettivo, tra l'altro, della “*predisposizione di un piano triennale diretto a riequilibrare, entro intervalli di percentuali definiti dal Ministero, e secondo criteri di piena sostenibilità finanziaria, i rapporti di consistenza del personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo, e il numero dei professori e ricercatori di cui all'articolo 1, comma 9, della legge 4 novembre 2005, n. 230, e successive modificazioni; previsione che la mancata adozione, parziale o totale, del predetto piano comporti la non erogazione delle quote di finanziamento ordinario relative alle unità di personale che eccedono i limiti previsti*”.

Gli organi dell'Ateneo hanno “anticipato” una prima fase della programmazione triennale 2024-2026 con le delibere n. 19 del 7/2/2024 del Senato Accademico e n. 25 dell'8/2/2024 del Consiglio di Amministrazione, inerenti la programmazione delle annualità 2024 (effettiva) e 2025 (stimabile) all'interno del triennio 2023-2025.

Con successive deliberazioni, rispettivamente n.121 del 1/10/2024 del Senato Accademico e n.168 del 10/10/2024 del Consiglio di Amministrazione, tenuto conto anche delle determinazioni assunte con le delibere citate nel precedente capoverso, è stato approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2024-2026.

### 3.3.2 Indirizzi della programmazione del personale Universitario

Gli indirizzi della programmazione triennale sono stati definiti dal citato decreto legislativo 49 che all'art. 4, comma 2, ha espressamente disposto: *“La programmazione di ateneo di cui al comma 1 è realizzata assicurando la piena sostenibilità delle spese di personale nell'ambito di quanto previsto all'articolo 3 e nel rispetto dei limiti di cui agli articoli 5 e 7. Relativamente al primo triennio successivo all'entrata in vigore del presente decreto, essa persegue i seguenti indirizzi:.....”*. Il riferimento è al triennio 2013-2015. Il successivo comma 5 del medesimo art.4 del D.Lgs. 49/2012, inoltre, ha disposto che: *“entro i sei mesi precedenti la scadenza di ciascun triennio, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, sono stabiliti gli indirizzi della programmazione di cui al presente articolo, anche tenendo conto di quanto previsto al comma 2, relativi al triennio successivo.”*

Per quanto concerne la programmazione 2016-2018, il 7 luglio 2016 è stato emanato il DPCM concernente *“Indirizzi della programmazione del personale universitario per il triennio 2016-2018”*, pubblicato sulla G.U. n.193 del 19/08/2016.

A margine si richiama la posizione espressa dal MIUR, con la nota prot. 13984 in data 21 novembre 2017, il quale, tra l'altro, ha precisato che *“la programmazione delle Università (e le relative verifiche ministeriali) sono da sempre state impostate secondo la logica “triennale a scorrimento” proprio al fine di dare agli atenei quella necessaria flessibilità che non è possibile realizzare quando i controlli sono annuali.”* e che *“secondo tale impostazione nell'anno t sono utilizzati i dati relativi al triennio (t-3)-(t-1). Pertanto nell'anno 2016 le verifiche hanno riguardato il triennio 2013-2015, nel 2017 il triennio 2014-2016, nel 2018 riguarderanno il triennio 2015-2017 e così via”*.

Come già evidenziato nelle precedenti edizioni del PIAO, detta posizione delinea una Programmazione di Ateneo che segue, obbligatoriamente ormai da lunghi anni, la citata *“logica triennale a scorrimento”* che mal si concilia con le esigenze di programmazione/verifica in coerenza con i periodi triennali per cui la legge ha stabilito gli indirizzi delle politiche di reclutamento. Vieppiù che detti indirizzi definiscono, tra l'altro, i periodi di applicazione dei relativi indicatori.

Per quanto riguarda la programmazione 2021-2023, in data 24/06/2021 è stato emanato il DPCM concernente *“Indirizzi della programmazione del personale universitario e disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento da parte delle università, per il triennio 2021-2023”*, pubblicato sulla G.U. n. 187 del 06/08/2021; il menzionato DPCM è stato abrogato dal DPCM 57 del 15/03/2024, con l'art.41 c.1).

Non essendo stato adottato alcun provvedimento per il triennio 2024-2026, al momento, pertanto, permangono i vincoli fissati dalla L.240/2010 e ss.m.ii. e dall'art. 4 del D.Lgs. 49/2012.

Si ricorda, inoltre, il Decreto Ministeriale n. 773 del 10/06/2024, pubblicato su G.U. n. 177 del 30/07/2024, del Ministero dell'Università e Ricerca, con cui sono state definite le Linee generali d'indirizzo della programmazione triennale del sistema universitario per il triennio 2024-2026 e i relativi indicatori per la valutazione periodica dei risultati.

In particolare, l'art. 1, comma 3, definisce le basi dell'innalzamento della qualità del sistema universitario. Le basi di questo programma sono riassunte nelle seguenti sezioni:

- A. innovare la didattica universitaria;
- B. promuovere le reti di ricerca e valorizzare l'attrattività del Paese;
- C. potenziare i servizi per il benessere degli studenti e per la riduzione delle disuguaglianze;
- D. promuovere la dimensione internazionale dell'alta formazione e della ricerca;
- E. valorizzare il personale delle università, anche attraverso la mobilità.

Chiaramente si evidenzia, con queste misure, il tentativo di introdurre una più efficace focalizzazione sull'innovazione della didattica, sul potenziamento dei networks di ricerca, sul benessere della popolazione studentesca, sulla valorizzazione di una dimensione internazionale, sullo sviluppo delle competenze del personale docente e ricercatore, nonché del personale tecnico amministrativo, anche attraverso incentivi alla mobilità.

Per ciò che concerne i risultati che ne conseguiranno, il comma 6 del medesimo articolo stabilisce che, con decorrenza 2025, gli indicatori derivanti dal decreto contribuiranno al giudizio di accreditamento periodico degli Atenei.

La programmazione finanziaria 2024-2026 viene introdotta nell'art. 2 (punti 1 e 2) del Decreto in oggetto e trova la relativa ripartizione finanziarie (coefficienti e percentuali) nell'Allegato 1 al documento stesso.

Infine, si ritiene opportuno richiamare, in estrema sintesi, le previsioni delle leggi finanziarie intervenute negli ultimi anni, laddove hanno esplicitato taluni effetti sulle varie programmazioni, con riverberi anche per il 2025. In particolare:

**Legge di Bilancio 2022 (L.30 dicembre 2021 n.234, “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024” art.1, comma 297)**

La Legge di bilancio per il 2022 (L. n. 234/2021, art. 1, comma 297 ha disposto l'incremento, a decorrere dal 2022, del Fondo



per il finanziamento ordinario delle università - FFO (di € 250 mln per il 2022, € 515 mln per il 2023, € 765 mln per il 2024, € 815 mln per il 2025, e € 865 mln annui dal 2026), destinandole, secondo gli importi indicati per ciascuna voce: all'assunzione di professori, ricercatori a tempo determinato di tipo B e di personale tecnico-amministrativo; alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo; ad incentivare le chiamate dirette per la copertura di posti di professore e ricercatore; alle Scuole superiori ad ordinamento speciale e al completamento del processo di consolidamento della Scuola superiore meridionale; all'incremento dell'importo delle borse di studio concesse per la frequenza dei corsi di dottorato di ricerca. Dalla stessa previsione derivano i Piani Straordinari di reclutamento.

#### **Legge di Bilancio 2023 (L. 29 dicembre 2022, n. 197 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025")**

La Legge di Bilancio per il 2023 ha previsto che, solo nel caso in cui il comparto delle Università nel suo insieme non rispetti, per ciascuno degli anni 2022-2025, i limiti del fabbisogno finanziario programmato, per gli enti che non hanno rispettato i limiti, il MUR stabilisce, tra i criteri di ripartizione delle risorse ordinarie di ciascun anno successivo a quello di riferimento, penalizzazioni economiche commisurate allo scostamento registrato, nel rispetto del principio di proporzionalità (art. 1, comma 564 della legge n. 197/2022 in commento che modifica il comma 977 dell'art. 1 della legge di bilancio n. 145/2018). La disposizione si colloca nell'ambito della disciplina del Fondo per il finanziamento ordinario delle Università (FFO). Rispetto al testo vigente, la disposizione in commento introduce due novità:

- a. per l'applicazione delle penalizzazioni economiche (già previste dal comma 977 art. 1, legge n. 45/2018), oltre alla condizione che il singolo ente disattenda il fabbisogno finanziario programmato, diviene necessario l'avverarsi di una condizione pregiudiziale di carattere "sistemico", e cioè che il comparto delle Università nel suo insieme non rispetti, per ciascuno degli anni di riferimento, i limiti stabiliti dal comma 971 dell'art. 1 della legge di bilancio 2018;
- b. la disciplina del comma 977, art. 1 della legge di bilancio 2019 (legge n. 145/2018), di cui prima si prevedeva l'applicazione a decorrere dal 2023, rimane, con il disposto della Legge di Bilancio, solo riferita al periodo 2022-2025.

La Legge di Bilancio 2024 (L.30 dicembre 2023 n. 213 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026") ha previsto esclusivamente interventi per il Fondo Erasmus italiano e per gli Enti di ricerca non vigilati dal MUR.

### **3.3.3 Aggiornamenti normativi e misure di finanziamento intervenuti in ambito di assunzioni del personale universitario, nel 2023 e nel 2024, con implicazioni per gli anni successivi**

Si richiamano, di seguito, alcune disposizioni ministeriali e altre disposizioni di legge, anche del 2022, le implicazioni delle quali si riverberano sulla programmazione 2025-2027

#### **Decreto Ministeriale (MUR) n. 445 del 6 maggio 2022 n. 445 - Piano Straordinario Reclutamento Personale Universitario 2022-2026**

c. In attuazione dell'art. 1, co. 297, lett. a) della L. n. 234/2021, sono state rese disponibili le risorse per l'attivazione di una pluralità di piani di reclutamento del personale delle Istituzioni universitarie statali in relazione agli incrementi delle risorse stanziati dal 2022 al 2026. Pertanto, con D.M. 6 maggio 2022 n. 445, sono state assegnate alle Istituzioni universitarie statali, ivi comprese quelle a ordinamento speciale, le risorse destinate alla attivazione di piani straordinari di reclutamento di professori universitari, ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera b), della l. 30 dicembre 2010, n. 240 e di personale tecnico-amministrativo:

d. Piano Straordinario Anno Euro (milioni)

e. A 2022: 75 dal 2023: 300

f. B dal 2024: 340

g. C dal 2025: 50

h. D dal 2026: 50

i. totale dal 2026 :740

j. Il corrispondente contingente assunzionale per le Istituzioni relativo a ciascun piano straordinario, in deroga alle vigenti facoltà assunzionali, è stato espresso sempre in termini di punti organico, avendo quale unità di misura il costo medio nazionale di un Professore di I fascia.

k. Il medesimo Decreto ha sancito che, con riferimento alle assunzioni di professori universitari, le sopraindicate risorse sono riservate esclusivamente alle procedure di cui all'articolo 18 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, con vincolo, di almeno un quinto, per le chiamate ai sensi del comma 4 del medesimo articolo 18 della legge n. 240 del 2010.

l. Le risorse assegnate all'Università del Salento in base al contingente assunzionale, espresso in termini di punti organico (unità di misura il costo medio nazionale, al tempo di emanazione del Decreto, di un Professore di I fascia: € 113.000,00 per 1 punto organico) sono state pari a n. 26 P.O. e l'importo attribuibile a decorrere dal 2023" a Unisalento ammonta a € 2.938.406,00 (cfr. Tab. 1 - ASSEGNAZIONE PUNTI ORGANICO E RISORSE PIANO A DEL CITATO DM 445/2022).

m. Le assunzioni e le relative prese di servizio erano previste nel periodo 1° ottobre 2022 -- 31 ottobre 2024. Detto ultimo termine è stato prorogato al 31/12/2026 dall'art. 12 del D.L. 113/2024.



**Decreto Ministeriale (MUR) n. 795 del 26 giugno 2023 - Piano Straordinario Reclutamento Personale Universitario 2024**

Con il sopra citato DM, in attuazione dell'articolo 1, comma 297, lett. a), della legge 30 dicembre 2021, n. 234 e tenuto conto del decreto ministeriale 6 maggio 2022, n. 445, alle Istituzioni universitarie è stato assegnato un ulteriore contingente assunzionale espresso in termini di punti organico, per l'Ateneo del Salento, destinato al reclutamento di personale con le modalità di cui al citato D.M. 445/2022, con gli importi attribuiti per il piano straordinario B di cui al medesimo decreto ministeriale, con previsione della presa di servizio nell'arco temporale 1° gennaio 2024 - 31 ottobre 2025. Detto ultimo termine è stato prorogato al 31/12/2027 dall'art. 12 del D.L. 113/2024.

Le risorse assegnate all'Università del Salento in base al contingente assunzionale, espresso in termini di punti organico (unità di misura il costo medio nazionale di un Professore di I fascia: € 114.300,00 per 1 punto organico) sono state pari a n. 28,50 P.O. e l'importo attribuibile a decorrere dal 2024" a Unisalento ammonta a € 3.257.690 (cfr. Tab. 1 - Assegnazione Punti Organico e Risorse Piano B del DM 795/2023).

Tra i passaggi più salienti del Decreto si menzionano:

3. *Il reclutamento del personale di cui al comma 1 del DM 795/2023 avviene con le modalità e i termini indicati dal decreto ministeriale 6 maggio 2022, n. 445.*

4. *Con riferimento al reclutamento dei ricercatori, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 14, commi 6-decies e 6-terdecies, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, coordinato con la legge di conversione 29 giugno 2022, n. 79, le Università possono reclutare con le risorse dei piani straordinari previsti dalla Legge e dal decreto ministeriale 6 maggio 2022, n. 445, sia ricercatori a tempo determinato di cui all'articolo 24, comma 3, della legge 240/2010, sia i ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lett. b), del testo previgente alla legge 240/2010, in entrambi i casi con valore del punto organico pari a 0,5, e utilizzando ulteriori 0,2 punti organico per l'eventuale chiamata a professore di seconda fascia.*

5. *Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 11, comma 1, lettera b) del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, convertito dalla legge 11 febbraio 2019, n. 12, nel caso di assunzioni di personale tecnico amministrativo con i piani straordinari previsti dalla Legge e dal decreto ministeriale 6 maggio 2022, n. 445, che comportino un incremento del personale in servizio, le Università possono altresì riservare una quota dei punti organico e delle relative risorse attribuite per integrare la quota variabile dei Fondi per il salario accessorio del predetto personale, secondo le modalità concordate con il Ministero dell'economia e delle finanze."*

Con parere favorevole espresso con deliberazione n.118 in data 19/09/2023 dal Senato Accademico e con approvazione formulata con deliberazione n. 187 in data 28/09/2023 dal Consiglio di Amministrazione, è stata determinata la ripartizione dei predetti P.O. nel seguente modo:

**Ruolo P.O. Ordinari, Associati, RTD:** P.O. 14,25

**Ruolo Tecnici-Amministrativi:** P.O.14,25

**Totale P.O.:** 28,50.

Con delibera n.48 del 19/3/24 del Senato Accademico e n. 70 del 27/3/24 del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto del vincolo, indicato nel DM 445/2022 e confermato nel successivo DM 795/2023 (risorse riservate esclusivamente alle procedure di cui all'articolo 18 della L. 30 dicembre 2010, n. 240, con vincolo, di almeno un quinto, per le chiamate ai sensi del comma 4 del medesimo articolo 18), sono state assunte le determinazioni inerenti le istituzioni dei seguenti posti di I e II fascia:

- tre procedure selettive (1 PO, 2 PA) destinate al reclutamento di esterni rispetto all'Ateneo;
- sei chiamate dirette (1 PO, 5 PA) di docenti dall'estero.

**Nota MUR prot. 12441 in data 11/10/2023 -Piano straordinario reclutamento personale universitario ex articolo 1, comma 297, lett. a) della legge 30 dicembre 2021, n. 234 e relativi decreti attuativi (Modalità di integrazione dei fondi per il salario accessorio per il personale tecnico amministrativo e disposizioni per i ricercatori)**

Con la suddetta nota ministeriale, facendo seguito alle disposizioni del DM 795/2023, sono stati forniti chiarimenti sia in merito alla possibilità e alle modalità di integrazione dei fondi per il salario accessorio del personale tecnico-amministrativo e dirigente, alla luce delle interlocuzioni intercorse con la Ragioneria generale dello Stato (nota MUR-DGIST prot. n. 4003 del 30 marzo 2023, note di riscontro MEF-RGS-IGOP prot. n. 5033 del 20 aprile 2023 e prot. n. 211842 del 2 agosto 2023); e sono state fornite disposizioni per il reclutamento dei ricercatori e per la progressione di carriera degli stessi.

**Decreto Ministeriale (MUR) n. 1560 del 01-12-2023 pubblicato in data 09-01-2024 "Contingente assunzionale delle università statali per l'anno 2023" (prot. n. 2516 del 10/01/24).**

Con il suddetto Decreto, il Ministero ha definito i criteri per il riparto e l'attribuzione a ciascuna istituzione universitaria statale del contingente di spesa disponibile a livello nazionale per l'assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato per l'anno 2023.

All'Università del Salento sono stati assegnati, per il 2023, P.O. 17,29.

Con Delibera del Senato Accademico n. 76 del 21/05/2024 e con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 111 del 29/05/2024 si è proceduto a:

"2. disporre che i PO assegnati dal MUR con D.M. 1560 del 01 dicembre 2023, siano destinati nel seguente modo:

Ruolo	P.O.
Professori Ordinari	5,76
Professori Associati	5,76

Ricercatori (solo RTDa) e RTDb) )	0
Dirigenti e Tecnici-Amministrativi	5,77
Totale	17,29"

### "Milleproroghe 2024"

Il D.L. 30 dicembre 2023, n. 215 c.d. "Milleproroghe 2024", all'art.1, c.3 disponendo la modifica, dell'art.1, c.2, del D.L. 31 dicembre 2014, n. 192 c.d. "Milleproroghe 2015", convertito con modificazioni dalla legge 27 febbraio 2015, n.11, ha prorogato i termini per le assunzioni di personale a tempo indeterminato relative alle cessazioni verificatesi in determinate annualità, come di seguito riportato:

*"2. Il termine per procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, relative alle cessazioni Il termine per procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, relative alle cessazioni verificatesi negli anni 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 ((, 2021 e 2022)), previste dall'articolo 3, commi 1 e 2, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, dall'articolo 66, commi 9 bis e 13 bis del decreto--legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e successive modificazioni, è prorogato al (31 dicembre 2024) e le relative autorizzazioni ad assumere, ove previste, possono essere concesse entro il (31 dicembre 2024).*

Ne consegue che sono, quindi, utilizzabili i P.O. residui delle programmazioni dal 2014 al 2023.

### "Piano straordinario per la progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di abilitazione scientifica nazionale" - D.M. n.1673 del 29 ottobre 2024 (registrato dalla Corte dei conti il 15 novembre 2024, n. 2885)

È il Decreto con il quale è stato adottato il piano straordinario relativo alle progressioni di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato.

Il D.L. 31 maggio 2024, n. 71, convertito con modificazioni dalla L. 29 luglio 2024, n. 106, come modificato poi dal D.L. 9 agosto 2024, n. 113, convertito con modificazioni dalla L. 7 ottobre 2024, n. 143, all'art. 15 "Disposizioni urgenti per lo svolgimento delle attività di ricerca e per la chiamata nel ruolo di professore di seconda fascia dei ricercatori a tempo indeterminato", con il comma 1-bis ha disposto: «In deroga alle vigenti facoltà assunzionali, le università statali sono autorizzate a bandire, entro il 31 dicembre 2025 (e con presa di servizio entro il 31 dicembre 2026), procedure per la chiamata nel ruolo di professore di seconda fascia riservate ai ricercatori universitari a tempo indeterminato in possesso di abilitazione scientifica nazionale, nel limite di spesa di euro 8.103.894 annui a decorrere dall'anno 2024, secondo quanto di seguito indicato:

- a) almeno per il 50 per cento dei posti, ai sensi dell'articolo 24, comma 6, della legge 30 dicembre 2010, n. 240;
- b) per non più del 50 per cento dei posti, ai sensi dell'articolo 18 della legge 30 dicembre 2010, n. 240».

Con il citato D.M. n.1673 del 29 ottobre 2024, "Piano straordinario per la progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di abilitazione scientifica nazionale", il MUR ha riconosciuto all'Università del Salento una percentuale pari al 2,53% delle risorse complessive (come da tabella allegata al D.M.).

La medesima percentuale comporta l'assegnazione all'Ateneo dell'importo di € 204.690 (pari ad un impegno di 1,8 P.O. equivalente a n. 15 posti) tenuto conto del costo medio del passaggio di un ricercatore interno al ruolo di docente di II fascia, quantificato dallo stesso D.M. in 0,12 P.O. (~ € 14.000,00),

In applicazione delle previsioni del predetto Decreto e tenuto conto della presenza, nell'Ateneo, di n. 22 RUTI in possesso di ASN attiva, gli organi di Ateneo hanno disposto, con deliberazione n. 149 del Senato Accademico in data 22/11/24 e n. 230 del Consiglio di Amministrazione in data 25/11/24, di istituire n. 15 posti di docenti di II fascia da bandire mediante procedure valutative di cui all'art.24, c.6 della L.240/2010, da finanziare con le risorse del suddetto Piano Straordinario.

Con successive deliberazioni, rispettivamente n. 156 del Senato Accademico in data 10/12/24 e n. 243 del Consiglio di Amministrazione in data 18/12/24, è stata approvata l'istituzione di ulteriori 5 posti di docenti di II fascia da bandire mediante procedure valutative di cui all'art.24, c.6 della L.240/2010, per un impegno di P.O. pari a 0,60 da far gravare sulle disponibilità delle precedenti programmazioni e senza impegno finanziario, in considerazione del differenziale pari a zero - tenuto conto dell'anzianità maturata da questo gruppo di ricercatori - nel passaggio da RUTI a Professore di II fascia.

### Criteri di riparto del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) delle Università Statali e dei Consorzi interuniversitari per l'anno 2024 - Decreto MUR 1170 del 7 agosto 2024 (registrato dalla Corte dei conti il 5 settembre 2024, n. 2400).

Con il D.M. 1170/2024 sono stati stabiliti, per l'esercizio finanziario 2024, le modalità e i criteri di attribuzione delle risorse del Fondo per il finanziamento ordinario (FFO) delle Università statali e dei Consorzi interuniversitari.

Per l'anno 2024 l'Università del Salento è risultata assegnataria della somma di 80.636.103,00. Con la nota prot. 213896 del 15/11/24 (prot. MUR 15874 del 14/11/24) è stato comunicato - ad integrazione della nota del 1° ottobre 2024, n. 13261 con la quale era stata comunicata la pubblicazione del riparto del fondo per il finanziamento ordinario delle Università statali per l'anno 2024 - che nel portale istituzionale del Ministero nella sezione "Università - Programmazione e finanziamenti - Finanziamenti" in calce al DM 7 agosto 2025 prot. n. 1170 (FFO Università Statali 2024) sono state pubblicate le tabelle relative alla ripartizione delle risorse per l'anno 2024 per gli interventi:

- a. borse post lauream (rif. Art. 11, lett. a)
- b. fondo per il sostegno dei giovani e per favorire la mobilità degli studenti (rif. Art. 11, lett. b.12)
- c. no Tax area (rif. Art. 11, lett. d);
- d. promozione offerta formativa di genere (rif. art. 12, lett. h).

Con riferimento al punto b), si evidenzia che i criteri di riparto sono stati definiti nell'allegato 3 del D.M. n. 773 del 10 giugno 2024, relativo alle linee generali d'indirizzo della programmazione triennale delle Università 2023-2026.

**Integrazione quota base FFO 2024 – Decreto MUR n. 1676 del 31 ottobre 2024 (registrato dalla Corte dei conti il 15 novembre 2024, n. 2883).**

Con il suddetto Decreto, in attuazione dell'art. 12, comma 1, del d.l. 9 agosto 2024, n. 113, convertito dalla l. 7 ottobre 2024, n. 143 e dell'art. 12, comma 1, lett. i-b, del DM n. 1170/2024, l'importo di € 50.000.000 del fondo di cui all'articolo 238, comma 5, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, è ripartito tra gli Atenei statali ad integrazione della quota base, secondo i medesimi criteri previsti dall'art. 12, comma 1, lett. i-a, del d.m. n. 1170/2024 per i restanti 150 milioni del medesimo fondo.

### 3.3.3.1 Disposizioni Normative Inerenti il Personale Docente e Ricercatore

**Chiamata (ex art.18, c. 4 ter della L.240/2010) di studiosi in possesso dell'abilitazione per il gruppo scientifico disciplinare e per le funzioni oggetto del procedimento - vincolo di programmazione**

Il Decreto Legge 24 febbraio 2023, n.13 (convertito, con modificazioni, dalla L. 21 aprile 2023, n.41) con l'art. 26, c.7, ha introdotto all'art. 18 della L. 240/2010, il c. 4 ter «Ciascuna università, nell'ambito della programmazione triennale, vincola le risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di prima fascia alla chiamata di studiosi in possesso dell'abilitazione per il gruppo scientifico-disciplinare e per le funzioni oggetto del procedimento. A tali procedimenti non sono ammessi a partecipare i professori di prima fascia già in servizio».

Nell'intento del legislatore tale previsione è volta a favorire, nell'ambito delle misure del miglior funzionamento delle misure attuative della milestone M4C2 4 Riforma 1.1, relativa alla "Attuazione di misure di sostegno alla R&S per promuovere la semplificazione e la mobilità" e a incrementare l'attrattività del sistema universitario per i giovani studiosi in possesso di abilitazione scientifica nazionale per la prima fascia che si trovino a svolgere la loro attività sia in Italia sia all'estero. Poiché la disposizione prevede esplicitamente che da tali procedure riservate sia esclusa la partecipazione dei soli docenti di prima fascia già in servizio, sembrerebbe rivolgersi, oltre che ai "giovani studiosi", ricercatori in senso lato, anche ai docenti di II fascia in possesso dell'ASN alle funzioni di prima fascia.

**Chiamata diretta (ex art. 1, c.9 della L.230/2005) di studiosi stabilmente impegnati all'estero o presso istituti universitari o di ricerca esteri, anche se ubicati nel territorio italiano, in attività di ricerca o insegnamento a livello universitario, che ricoprono da almeno un triennio presso istituzioni universitarie o di ricerca estere una posizione accademica equipollente-- deroga al requisito temporale della stabilità.**

Per quanto riguarda le chiamate di cui all'art.1, c.9 della legge 4 novembre 2005, n. 230, la legge 21 giugno 2023, n. 74 (in SO n.23, relativo alla G.U. 21/06/2023, n.143), di conversione del decreto legge 22 aprile 2023, n. 74 (in SO n.23, relativo alla G.U. 21/06/2023, n.143), ha disposto (con l'art. 9, comma 3 bis) quanto di seguito riportato: "Allo scopo di conseguire gli obiettivi del Piano nazionale di ripresa e resilienza per la missione 4, "Istruzione e Ricerca" componente 2, "Dalla ricerca all'impresa" - linea di investimento 3.1, "Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione" e di favorire l'apporto delle migliori professionalità accademiche e di ricerca, nonché il rientro dei migliori studiosi dall'estero, esclusivamente entro il 31 dicembre 2025 le università statali e non statali direttamente impegnate nel rafforzamento e nella creazione di infrastrutture di ricerca o nella realizzazione o nell'ammmodernamento di infrastrutture tecnologiche di innovazione possono procedere, nell'ambito delle relative disponibilità di bilancio e a valere sulle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, alle chiamate di cui all'articolo 1, comma 9, della legge 4 novembre 2005, n. 230, anche in deroga ai requisiti temporali di stabilità ivi previsti. Dall'attuazione del presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica".

**Chiamata (ex art.18, c. 4 della L. 240/2010) di professori ordinari e associati in servizio da almeno cinque anni presso altre università nella fascia corrispondente a quella per la quale viene bandita la selezione, ovvero di studiosi stabilmente impegnati all'estero in attività di ricerca o di insegnamento, che ricoprono da almeno cinque anni presso università straniere una posizione accademica equipollente una posizione accademica equipollente.**

Le risorse di cui all'art. 18, c. 4 della L. 240/2010, possono essere destinate, in alternativa ("ovvero"), alla chiamata di cui all'articolo 7, comma 5-bis della medesima Legge; a quest'ultimo proposito, si evidenzia che la formulazione dei cc.5-bis e 5-ter del predetto articolo 7,

*[in particolare 5-bis: Nell'ambito delle relative disponibilità di bilancio e a valere sulle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, per fare fronte a specifiche esigenze didattiche, di ricerca o di terza missione, le università possono procedere alla chiamata di professori ordinari e associati in servizio da almeno cinque anni presso altre università nella fascia corrispondente a quella per la quale viene bandita la selezione, ovvero di studiosi stabilmente impegnati all'estero in attività di ricerca o di insegnamento, che ricoprono da almeno cinque anni presso università straniere una posizione accademica equipollente sulla base di tabelle di corrispondenza definite e aggiornate ogni tre anni dal Ministro dell'università e della ricerca, sentito il Consiglio universitario nazionale, mediante lo svolgimento di procedure selettive in ordine alla corrispondenza delle proposte progettuali presentate dal candidato alle esigenze didattiche, di ricerca o di terza missione espresse dalle università.*

*5-ter: Alle procedure selettive di cui al comma 5-bis possono partecipare anche dirigenti di ricerca e primi ricercatori presso*

gli enti pubblici di ricerca ovvero i soggetti inquadrati nei ruoli a tempo indeterminato, ovvero a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1, commi 422 e seguenti della legge 27 dicembre 2017, n. 205, degli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS), che svolgano attività di ricerca traslazionale, preclinica e clinica ((...)). ((Coloro che partecipano alle procedure di cui al presente comma devono essere in servizio da almeno cinque anni presso l'ente di appartenenza ed essere in possesso dell'abilitazione scientifica nazionale per il settore concorsuale e la fascia a cui si riferisce la procedura.)) è stata operata con l'art. 26, comma 2, lettera a) dal D.L. 6 novembre 2021, n. 152 convertito con modificazioni dalla L. 29 dicembre 2021, n. 233.

#### **Fondo per la premialità - Determinazione dei compensi aggiuntivi di cui all'art. 9, comma 1-bis, legge 30 dicembre 2010, n. 240 - Decreto Ministeriale n. 1299 del 27-9-2023**

Il decreto legge 22 aprile 2023, n.44, convertito dalla legge 21 giugno 2023, n.74, ha disposto, all'art.9, c.3, l'inserimento, all'art.9 della legge 30 dicembre 2010, n.240, del c.1 bis che recita:

*"Le università possono altresì istituire un fondo per la valorizzazione dei risultati della ricerca con risorse derivanti da progetti di ricerca, europei o internazionali, non ricompresi nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, ammessi al finanziamento sulla base di bandi competitivi, limitatamente alla parte assegnata con applicazione di tassi forfetari o comunque non soggetta a puntuale rendicontazione. Con decreto del Ministro dell'università e della ricerca sono definite le modalità di erogazione della quota premiale in favore di professori e ricercatori, anche a tempo determinato, in relazione al primo periodo, entro il limite massimo, anche nel caso di partecipazione a più progetti di ricerca, del 30 per cento del trattamento economico individuale, per il solo periodo di realizzazione dei progetti da cui derivano i fondi e comunque nel limite della disponibilità delle risorse di cui al primo periodo, tenendo conto dell'impegno individuale nella elaborazione e nella realizzazione degli interventi proposti e finanziati, nonché dei principi di trasparenza, imparzialità e oggettività".* Il DM menzionato nel comma sopra riportato è il DM 1299 del 27 settembre 2023, registrato alla Corte dei Conti in data 31 ottobre 2023 e pubblicato in data 8 novembre 2023.

Con il suddetto Decreto, in attuazione di quanto previsto nel primo periodo del comma 1-bis dell'art. 9 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, al fine di definire i limiti e stabilire modalità e termini per la costituzione del fondo per la valorizzazione dei risultati della ricerca, è stato disposto che le Università, entro novanta giorni dall'entrata in vigore del decreto medesimo (8/2/2024), adottino un apposito regolamento o integrino, ove già presenti, i regolamenti di Ateneo già adottati per le attività eseguite nell'ambito dei programmi europei e internazionali e per la disciplina del fondo di Ateneo per la premialità ex art. 9, della legge 30 dicembre 2010 n. 240.

L'Università del Salento ha attivato (prot. 235539 del 17/12/2024) l'iter procedurale per introdurre, in ossequio al dettato del citato Decreto, le opportune integrazioni al vigente "Regolamento unico in materia di premialità, commesse e progetti finalizzati", emanato con DR 114 del 15/02/2024 prot.235539.

#### **Criteri per la disciplina, da parte degli Atenei, della valutazione dei ricercatori a tempo determinato, in possesso dell'abilitazione scientifica nazionale, ai fini della chiamata nel ruolo di professore di seconda fascia – Decreto Ministeriale n. 1658 del 21-10-2024 – Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il 29-10-2024**

Tale decreto è stato adottato al fine di dare attuazione a quanto disposto dall'art. 24, comma 5, della legge 30 dicembre 2010, n. 240, per come riformato dal decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 (convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79), istitutivo della nuova figura del ricercatore a tempo determinato (RTT).

Nel rispetto di quanto statuito dall'art. 5, comma 1, ciascun Ateneo dovrà adottare gli atti necessari all'attuazione del predetto Decreto entro 90 giorni (28 gennaio 2025) dalla pubblicazione dello stesso.

#### **Incarichi, senza vincolo di subordinazione, a professori e ricercatori a tempo pieno**

La legge 21 giugno 2023, n. 74 (in SO n.23, relativo alla G.U. 21/06/2023, n.143) di conversione del decreto legge 22 aprile 2023, n.44 ha disposto (con l'art. 1, comma 1) l'introduzione, nell'art. 9 del citato decreto legge, del comma 2-bis che ha aggiunto il c. 10 bis all'art.6 della legge 30 dicembre 2010, n.240, come di seguito riportato:

*"10-bis. I professori e i ricercatori a tempo pieno possono altresì assumere, previa autorizzazione del rettore, incarichi senza vincolo di subordinazione presso enti pubblici o privati anche a scopo di lucro, purché siano svolti in regime di indipendenza, non comportino l'assunzione di poteri esecutivi individuali, non determinino situazioni di conflitto di interesse con l'università di appartenenza e comunque non comportino detrimento per le attività didattiche, scientifiche e gestionali loro affidate dall'università di appartenenza".*

La medesima legge 21 giugno 2023, n. 74 (in SO n.23, relativo alla G.U. 21/06/2023, n.143) di conversione del citato decreto legge 22 aprile 2023, n.44 ha disposto, altresì, l'introduzione, sempre nell'art.9, del c.2 ter, con cui è stato precisato che:

*"2-ter. Il primo periodo del comma 10 dell'articolo 6 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, con specifico riferimento alle attività di consulenza, si interpreta nel senso che ai professori e ai ricercatori a tempo pieno è consentito lo svolgimento di attività extra-istituzionali realizzate in favore di privati o enti pubblici ovvero per motivi di giustizia, purché prestate senza vincolo di subordinazione e in mancanza di un'organizzazione di mezzi e di persone preordinata al loro svolgimento, fermo restando quanto previsto dall'articolo 23-ter del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214".*

#### **Procedure valutative**

Il D.L. 29 dicembre 2022, n. 198 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" c.d. "Milleproroghe 2023" (pubblicato



in G.U. 29/12/2022, n.303), convertito con modificazioni dalla L. 24 febbraio 2023, n. 14 (in G.U. 27/02/2023, n. 49) ha disposto (con l'art. 6, comma 8-quinquies) la modifica dell'art. 24, comma 6 e, pertanto, le cosiddette "procedure valutative" per la chiamata nel ruolo di professori di prima e seconda fascia e ricercatori a tempo indeterminato in servizio nell'Università medesima, che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica nazionale, saranno consentite sino al 31/12/2025: «*Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 18, comma 2, dalla data di entrata in vigore della presente legge e fino al 31 dicembre del quattordicesimo anno successivo [ndr: sino al 31 dicembre 2025], la procedura di cui al comma 5 può essere utilizzata per la chiamata nel ruolo di professore di prima e seconda fascia di professori di seconda fascia e ricercatori a tempo indeterminato in servizio nell'università medesima, che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica di cui all'articolo 16 [omissis]*».

Con successivo intervento del Decreto Legge n. 160 del 28/10/2024 "Disposizioni urgenti in materia di lavoro, università, ricerca e istruzione per una migliore attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza" e, precisamente, con l'art. 4, c.2 di seguito riportato: "Al fine di consentire il rafforzamento dell'organico dei docenti anche in funzione dell'attuazione delle misure del Piano nazionale di ripresa e resilienza e stabilizzare il quadro del reclutamento universitario nelle more della sua revisione complessiva, all'articolo 24, comma 6, della legge 30 dicembre 2010, n. 240, le parole: «del quattordicesimo anno» sono sostituite dalle seguenti: «del quindicesimo anno» il termine è stato ulteriormente prorogato al 31/12/2026.

Con riferimento alle procedure valutative per i ricercatori a tempo determinato, il D.L.30 aprile 2022, n.36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza PNRR"(pubblicato su G.U. 30/04/2022 n. 100), convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79 (pubblicata su G.U. n. 150 del 29/06/2022), modificando, con l'articolo 14, c. 6-decies, l'art.24 della L. 240/2010 (attraverso la soppressione delle figure dei ricercatori di tipo A e B e introducendo la figura del ricercatore in tenure track), ha, tra l'altro, sostituito la formulazione del c.5 del medesimo articolo 24, che risulta essere, nel periodo di redazione del presente documento (novembre/dicembre 2024), così formulato:

*"Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, a partire dalla conclusione del terzo anno e per ciascuno dei successivi anni di titolarità del contratto [ndr: contratto di ricercatore a tempo determinato nella nuova versione], l'università valuta, su istanza dell'interessato, il titolare del contratto stesso, che abbia conseguito l'abilitazione scientifica nazionale di cui all'articolo 16, ai fini della chiamata nel ruolo di professore di seconda fascia, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera e). La valutazione si svolge in conformità agli standard qualitativi riconosciuti a livello internazionale, individuati con apposito regolamento di ateneo nell'ambito dei criteri fissati con decreto del Ministro. Alla procedura è data pubblicità nel sito internet dell'ateneo. In caso di esito positivo della valutazione, il titolare del contratto è inquadrato nel ruolo di professore di seconda fascia. La programmazione di cui all'articolo 18, comma 2, assicura la disponibilità delle risorse necessarie in caso di esito positivo della procedura di valutazione".*

#### **Ricercatori a tempo determinato – figura unica**

Il D.L. 36/2022, come convertito dalla L.79/2022 (entrata in vigore dal 30/06/2022), ha introdotto alcune previsioni anche in relazione al reclutamento del personale ricercatore.

All'art.14, c. 6 del D.L. 36/2022, la legge di conversione ha aggiunto, tra gli altri, il c.6 decies che ha modificato radicalmente l'art.24 della L.240/2010, introducendo la figura unica del ricercatore a tempo determinato (o ricercatore in *tenure track* RTT):

*1. Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, al fine di svolgere attività di ricerca, di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti, le università possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato. Il contratto stabilisce, sulla base dei regolamenti di ateneo, le modalità di svolgimento delle attività di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti nonché delle attività di ricerca.*

*1-bis. Ciascuna università, nell'ambito della programmazione triennale, vincola risorse corrispondenti ad almeno un terzo degli importi destinati alla stipula dei contratti di cui al comma 1, in favore di candidati che per almeno trentasei mesi, anche cumulativamente, abbiano frequentato corsi di dottorato di ricerca o svolto attività di ricerca sulla base di formale attribuzione di incarichi, escluse le attività a titolo gratuito, presso università o istituti di ricerca, italiani o stranieri, diversi da quella che ha emanato il bando.*

*...omissis...*

*3. Il contratto per ricercatore universitario a tempo determinato ha una durata complessiva di sei anni e non è rinnovabile.*

*...omissis...*

*5. Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, a partire dalla conclusione del terzo anno e per ciascuno dei successivi anni di titolarità del contratto, l'università valuta, su istanza dell'interessato, il titolare del contratto stesso, che abbia conseguito l'abilitazione scientifica nazionale di cui all'articolo 16, ai fini della chiamata nel ruolo di professore di seconda fascia, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera e).*

*...omissis...*

Per quanto riguarda il passaggio dal regime di tempo pieno al regime a tempo definito per i ricercatori di cui all'art.24, la L.41/2023, di conversione del DL 13/2023, ha introdotto, con il c.6 bis all'art. 26 del citato DL, la seguente previsione nella L.240/2010:

*"6-bis. L'articolo 6, comma 6, della legge 30 dicembre 2010, n. 240, si interpreta come riferito anche ai ricercatori a tempo determinato di cui all'articolo 24 della medesima legge, assunti con regime di tempo pieno, i quali possono transitare, per gli anni accademici successivi a quello della presa di servizio, al regime a tempo definito, previa domanda da presentare*

al rettore sei mesi prima dell'inizio dell'anno accademico dal quale far decorrere l'opzione e con obbligo di mantenere il regime prescelto per almeno un anno accademico”.

L'Amministrazione ha emanato il proprio “Regolamento per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato in tenure track (RTT) ai sensi dell'art.24 della legge 240 del 30.12.2010 e ss.mm.ii.” con D.R. n.948 del 26/11/2024.

#### **Vincolo sino al 31/12/2026 riserva 25% posti RTT a favore di RTDa e Assegnisti di ricerca**

È opportuno evidenziare che, ai sensi dell'art. 14, comma 6-septiesdecies del D.L. 36/2022, convertito con Legge 29/6/2022 n. 79, come successivamente modificato dall'art. 26, c.5, lett. a) e lett.b), del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni dalla Legge 21/4/2023 n. 41, sino al 31/12/2026 le università devono riservare il 25% posti di RTT (nuova normativa) ai titolari di contratti da ricercatore a tempo determinato di tipo a) (per una durata non inferiore a un anno) o ai titolari, per una durata non inferiore a 1 anno, di uno o più assegni di ricerca (di cui all'art. 22 della L.240/2010 nel testo previgente).

#### **Regime transitorio di reclutamento di Ricercatori tipo b**

Rimane la possibilità di indire procedure per il reclutamento di RTDb (ex art.24, c.3, lett. b nel testo previgente, con applicazione delle disposizioni ante riforma sia alle procedure che ai contratti stipulati) ai sensi dell'art. 14, c.6-terdecies del D.L. 36/2022 (introdotto dalla legge di conversione L. 79/2022) nelle seguenti ipotesi:

6-terdecies. “...la possibilità di indire procedure per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sulla base delle risorse e nei periodi di riferimento dei piani straordinari di cui all'articolo 1, comma 400, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, all'articolo 6, comma 5-sexies, del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, all'articolo 238 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, nonché all'articolo 1, comma 297, della legge 30 dicembre 2021, n. 234...Alle procedure di cui al primo periodo e ai contratti stipulati nell'ambito delle stesse continuano ad applicarsi le disposizioni di cui alla legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. Le università possono utilizzare le risorse relative ai piani straordinari di cui al primo periodo anche al fine di stipulare contratti da ricercatore a tempo determinato ai sensi dell'articolo 24, comma 3, della legge 30 dicembre 2010, n. 240, come modificato dal comma 6-decies del presente articolo”.

Si evidenzia, anche, la correlata previsione di cui al c. 6 sexiesdecies:

6-sexiesdecies. “Alle procedure di cui all'articolo 24, comma 3, lettere a) e b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, già bandite alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui alla legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto”.

#### **Regime transitorio di Reclutamento Ricercatori tipo a)**

L'art.14, c. 1, del D.L. 36/2022, ha introdotto la possibilità di reclutamento di RTDa, nel testo previgente della L.240/2010, mediante chiamata diretta (ex art.1, co.9 della L. 4 novembre 2005, n. 230), riservate a studiosi che hanno ottenuto un Sigillo di Eccellenza (Seal of Excellence) a seguito della partecipazione a bandi, emanati nell'ambito dei Programmi quadro Horizon 2020 ed Horizon Europe negli anni 2022 o precedenti, relativi alle Azioni Marie Skłodowska-Curie (MSCA). Con DM 894 dell'11/07/2022, pubblicato il 03/08/2022 sono state definite le misure operative specifiche per le chiamate di cui innanzi. L'art.14, c. 6-duodevices, introdotto dalla legge di conversione 29 giugno 2022, n.79 e ulteriormente modificato dal c.5 bis dell'art.26 del decreto legge 24 febbraio 2023, n. 13, per come introdotto dalla legge di conversione 21 aprile 2023, n.41, ha previsto che “(Fino al 31 dicembre 2026), ai soggetti che sono stati, per almeno tre anni, titolari di contratti da ricercatore universitario ai sensi dell'articolo 24, comma 3, lettera a), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, e che stipulano un contratto ai sensi dell'articolo 24 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, come modificato dal comma 6-decies del presente articolo, è riconosciuto, a richiesta, ai fini dell'inquadramento, un periodo di servizio pari a tre anni. Nei casi di cui al primo periodo, la valutazione di cui all'articolo 24, comma 5, della legge 30 dicembre 2010, n. 240, avviene non prima di dodici mesi dalla presa di servizio”. Rimane, inoltre, la possibilità, sino al 30/06/2025, di reclutamento di RTDa nel testo previgente, con applicazione delle disposizioni ante riforma sia alle procedure che ai contratti stipulati) in base al comma 6 quinquiesdecies - introdotto all'art.14, c. 6, del D.L. 36/2022, dalla legge di conversione 79/2022 - a valere sulle risorse del PNRR e del PNR 2021-2027.

#### **Introduzione dei Gruppi Scientifico-Disciplinari (art.14, c. 6 bis del DL 36/2022, introdotto dalla L.79/2022)**

È stato previsto che il Ministro dell'Università e della Ricerca con proprio decreto (nдр: che avrebbe dovuto essere emanato entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della L.79/2022, ovvero entro il 30/09/2022), definisse i GSD (per abilitazioni e inquadramento I e II fascia) e le relative declaratorie.

Il Decreto Ministeriale “Determinazione dei gruppi scientifico-disciplinari e delle relative declaratorie, nonché la razionalizzazione e l'aggiornamento dei settori scientifico-disciplinari e la riconduzione di questi ultimi ai gruppi scientifico-disciplinari” è stato emanato il 2/5/2024 con il n. 639 ed è stato pubblicato in data 09/05/2024.

#### **Contratti di Ricerca (“in sostituzione” del precedente “assegno di ricerca”)**

È stato previsto con l'art.14, c.6 septies, del DL 36/2022, come integrato dalla L.79/2022 che ha modificato l'art.22 della L.240/2010.

L'introduzione dei contratti di ricerca è espressamente correlata alla finalità di dare attuazione, nell'ambito della Missione



4, Componente 2 (Dalla ricerca all'impresa) del PNRR, alle misure di cui alla Riforma 1.1 (Attuazione di misure di sostegno alla R&S per promuovere la semplificazione e la mobilità).

Le Università, possono stipulare, ai fini dell'esclusivo svolgimento di specifici progetti di ricerca, contratti di lavoro a tempo determinato, denominati 'contratti di ricerca', finanziati in tutto o in parte con fondi interni ovvero finanziati da soggetti terzi, sia pubblici che privati, sulla base di specifici accordi o convenzioni. I contratti di ricerca hanno durata biennale e possono essere rinnovati una sola volta per ulteriori due anni. Nel caso di progetti di ricerca di carattere nazionale, europeo e internazionale, i contratti di ricerca hanno durata biennale prorogabile fino a un ulteriore anno, in ragione delle specifiche esigenze relative agli obiettivi e alla tipologia del progetto. La durata complessiva dei contratti di cui al presente articolo, anche se stipulati con istituzioni differenti, non può, in ogni caso, essere superiore a cinque anni.

Le università disciplinano, con apposito regolamento, le modalità di selezione per il conferimento dei contratti di ricerca mediante l'indizione di procedure di selezione relative ad una o più aree scientifiche rientranti nel medesimo gruppo scientifico-disciplinare (sino all'emanazione del decreto di individuazione dei GSD, i contratti di ricerca sono stipulati con riferimento ai MSC e ai SC pre - riforma), volte a valutare l'aderenza del progetto di ricerca proposto all'oggetto del bando e il possesso di un curriculum scientifico-professionale idoneo allo svolgimento dell'attività di ricerca oggetto del contratto, nonché le modalità di svolgimento dello stesso.

Il bando di selezione, reso pubblico anche per via telematica nel sito internet dell'ateneo, dell'ente o dell'istituzione, del Ministero dell'università e della ricerca e dell'Unione Europea, contiene informazioni dettagliate sulle specifiche funzioni, sui diritti e i doveri relativi alla posizione e sul trattamento economico e previdenziale.

Possono concorrere alle selezioni esclusivamente coloro che sono in possesso del titolo di dottore di ricerca o di titolo equivalente conseguito all'estero, ovvero, per i settori interessati, del titolo di specializzazione di area medica, con esclusione del personale di ruolo, assunto a tempo indeterminato, delle istituzioni di cui al comma 1, nonché di coloro che hanno fruito di contratti di cui all'articolo 24. Possono, altresì, concorrere alle selezioni coloro che sono iscritti al terzo anno del corso di dottorato di ricerca ovvero che sono iscritti all'ultimo anno del corso di specializzazione di area medica, purché il conseguimento del titolo sia previsto entro i sei mesi successivi alla data di pubblicazione del bando di selezione. L'importo del contratto di ricerca è stabilito in sede di contrattazione collettiva, in ogni caso in misura non inferiore al trattamento iniziale spettante al ricercatore confermato a tempo definito. Il comma 6-quaterdecies dell'art. 14 introdotto dalla legge 79/2022 di conversione del DL 36/2022 aveva previsto una disciplina transitoria per gli assegni di ricerca in relazione ai quali, per i 180 giorni seguenti all'entrata in vigore della legge n. 79 (quindi sino al 31 dicembre 2022), si dava ancora possibile l'indizione di procedure per il conferimento degli stessi in presenza di due condizioni, alternative tra loro: che le relative risorse fossero state già programmate alla data di entrata in vigore della legge, ovvero che le stesse fossero state deliberate dagli organi di governo dell'ateneo entro il predetto termine di 180 giorni dall'entrata in vigore della legge stessa. Nel D.L. n. 198/2022 recante "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" (c.d. decreto "Milleproroghe"), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 303 del 29 dicembre 2022, il termine del 31 dicembre 2022 è stato prorogato (con l'art.6) al 31 dicembre 2023, per consentire, ancora, di indire procedure per il conferimento degli assegni di ricerca.

Nella Gazzetta Ufficiale n. 177 – serie generale –del 30 luglio 2024 è stata pubblicata la Legge 29 luglio 2024, n. 106 di conversione, con modificazioni, del D.L. 31 maggio, 2024 n. 71, il cui art. 15, recando disposizioni urgenti in materia di università e ricerca, al c.1 conferma il posticipo dal 31/07/2024 (termine di precedente proroga rispetto al 31/12/2023) al 31/12/2024 del termine per la conclusione del regime transitorio, ai sensi del quale le Università e gli Enti pubblici di ricerca possono indire procedure per il conferimento di assegni di ricerca.

È contemplata dalla legge la possibilità di ricorrere al finanziamento, anche parziale, dei contratti di ricerca a valere sulle risorse del PNRR, nonché di quelle previste dal Programma nazionale per la ricerca (PNR) 2021-2027, per i 36 mesi successivi alla data di entrata in vigore della L.79/2022 (quindi sino al 30 giugno 2025), secondo quanto disposto dal comma 6 quinquiesdecies - introdotto all'art.14, c. 6, del D.L. 36/2022, dalla Legge di conversione 79/2022.:

*6-quinquiesdecies. "Ferma restando la possibilità di ricorrere al finanziamento, anche parziale, dei contratti di ricerca di cui all'articolo 22 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, come sostituito dal comma 6-septies del presente articolo, a valere sulle risorse del Piano nazionale di ripresa e resilienza, per i trentasei mesi successivi alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, le università possono indire procedure per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'articolo 24, comma 3, lettera a), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, in attuazione delle misure previste dal medesimo Piano, nonché di quelle previste dal Programma nazionale per la ricerca (PNR) 2021-2027".*

Ai sensi del comma 6 dell'articolo 22 della legge 240/2010, come modificato dall'intervento normativo in parola, il legislatore ha inteso demandare alla contrattazione collettiva la definizione dell'importo del contratto di ricerca, in misura comunque non inferiore al trattamento iniziale spettante al ricercatore confermato a tempo definito.

Il nuovo CCNL 2019-2021 del Comparto Università e Ricerca, sottoscritto in data 18/01/2024, non prevede, ad oggi, tale disciplina. In data 2/10/2024 si è svolta, in seno all'ARAN, la riunione sulla sequenza contrattuale del "contratto di ricerca" ex art. 178, comma 1, lett. g) del citato CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024.

### 3.3.3.2 Disposizioni Normative Inerenti il Personale Tecnico-Amministrativo e Dirigente

#### D. L. n. 36 del 30 aprile 2022 come modificato dalla Legge di conversione n. 79 del 29 giugno 2022

Con particolare riferimento al personale tecnico-amministrativo sono stati introdotti, in sintesi, alcune nuove previsioni, i cui effetti si riverberano anche sulle future pianificazioni strategiche:

#### **Definizione dei profili professionali specifici (art.1 del DL 36/2022, come integrato dalla L.79/2022).**

Come si analizzerà in maniera più circoscritta nelle sezioni 3.3.13 e 3.3.13.1, nell'ambito della pianificazione di fabbisogni di personale è stata prevista l'emanazione di linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, con riferimento alla definizione di nuovi profili professionali da individuare a cura della contrattazione collettiva, con particolare attenzione all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere, anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della PA. Le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" del 22 luglio 2022 sono state pubblicate con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. (G.U. 14 settembre 2022). L'obiettivo dichiarato è quello di superare l'automatismo nel *turnover*: le nuove assunzioni da parte delle amministrazioni pubbliche non consisteranno più nella sostituzione delle vecchie figure con altre identiche, ma dovrebbero mirare al futuro, con una progressiva riduzione delle figure amministrative "aspecifiche" a favore, ad esempio, di esperti del digitale, di *e-procurement*, di transizione verde, di *project management*. Il Decreto favorisce il superamento del concetto di "profilo professionale" a beneficio di quello di "famiglia professionale" inteso come l'ambito in cui i dipendenti hanno conoscenze o competenze comuni, ambito che si presta a raccogliere una pluralità di profili di competenza o di ruolo, in base alla complessità dell'organizzazione. Di fatto, costituisce uno strumento di progettazione per le amministrazioni, per ridisegnare, in modo adattabile e flessibile, l'impianto organizzativo delle competenze in relazione alla *mission* delle amministrazioni medesime.

**Conferimento di incarichi per il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza a lavoratori in quiescenza (art.10 del DL 36/2022, come integrato dalla L.79/2022):** sino al 31 dicembre 2026, le amministrazioni titolari di interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza possono conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria collocati in quiescenza da più di due anni. A tale personale possono essere conferiti incarichi di progettazione, coordinamento della sicurezza in fase di progettazione, direzione dei lavori, direzione dell'esecuzione, coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione, di collaudo, nonché gli incarichi che la stazione appaltante ritenga indispensabili a supporto dell'attività del responsabile unico del procedimento. Inoltre può essere conferito anche l'incarico di Responsabile Unico del Procedimento (RUP) in presenza di particolari esigenze alle quali non è possibile far fronte con personale in servizio e per il tempo strettamente necessario all'espletamento delle procedure di reclutamento del personale dipendente.

**Modalità speciali di reclutamento per l'attuazione del PNRR (art.10, c.4 del DL 36/2022).** Le modalità speciali per il reclutamento del personale per l'attuazione del PNRR previste dall'art. 1 del DL 80/21, possono essere utilizzate non solo dalle amministrazioni titolari degli interventi ma anche dei soggetti attuatori. Tutte le amministrazioni pubbliche possono utilizzare le modalità speciali per il conferimento di incarichi professionali per l'attuazione del PNRR previste dall'art. 1 del DL 80/21.

**Introduzione della figura del tecnologo a tempo indeterminato (art.14, c. 6 vicies, del DL 36/2022, introdotto dalla L.79/2022).** Al fine di svolgere attività professionali e gestionali di supporto e coordinamento della ricerca, di promozione del processo di trasferimento tecnologico, di progettazione e di gestione delle infrastrutture, nonché di tutela della proprietà industriale, le Università possono assumere personale di elevata professionalità con qualifica di tecnologo a tempo indeterminato. Il rapporto di lavoro viene ricondotto nel quadro del contratto collettivo nazionale del Comparto Istruzione e Ricerca, e demandata ad un decreto MUR l'individuazione dei requisiti, dei titoli e delle procedure concorsuali per le assunzioni di tali figure. Inoltre, si prevede una riserva di posti nelle procedure di assunzione, al 50%, rivolta al personale tecnico-amministrativo in ruolo che ha svolto, per almeno tre anni, funzioni documentate di supporto tecnico-scientifico alla ricerca, attività di progettazione e di gestione delle infrastrutture, attività di trasferimento tecnologico, ovvero compiti di supporto tecnico-scientifico alla ricerca, didattica e terza missione presso l'Ateneo in cui presta servizio, nonché rivolta al personale che ha prestato servizio come tecnologo a tempo determinato.

Il CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 18/01/2024 ha rinviato, tuttavia, ad altra sequenza negoziale, la disciplina del rapporto di lavoro del tecnologo a tempo indeterminato.

#### **Linee guida per l'accesso alla dirigenza pubblica**

Sono state adottate, con D.M. in data 28 settembre 2022, le "Linee guida per l'accesso alla dirigenza pubblica". Le linee guida propongono indicazioni in materia di procedure e soluzioni metodologiche per lo svolgimento di concorsi con il duplice obiettivo di: I) offrire alle amministrazioni alcune indicazioni e buone pratiche utili per l'individuazione di soluzioni e metodologie omogenee ed efficaci per la selezione della dirigenza; II) presentare i principi metodologici dell'*Assessment Center*, quale strumento di comprovato successo nei processi di selezione di figure manageriali, finalizzati alla valutazione delle competenze che caratterizzano la posizione da ricoprire. Le linee guida forniscono indicazioni precise sulle modifiche che le amministrazioni dovranno apportare ai nuovi bandi di concorso per l'accesso alla dirigenza pubblica.

L'obiettivo, in linea con l'impianto riformatore del PNRR, è valorizzare le competenze e le *soft skill*. Le linee guida, elaborate dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), introducono nuovi criteri di selezione ispirati a quelli utilizzati nel

settore privato. L'articolo 3 del decreto legge n. 80/2021 ha, infatti, riscritto l'articolo 28 del Testo Unico sul pubblico impiego, prevedendo che i bandi per l'accesso alla dirigenza pubblica dovranno valutare non solo le nozioni teoriche ma anche "le capacità, attitudini e motivazioni individuali, anche attraverso prove, scritte e orali, finalizzate alla loro osservazione e valutazione comparativa, definite secondo metodologie e standard riconosciuti".

**Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione 28 giugno 2023, pubblicato il 9 agosto 2023 "Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni".**

Come si analizzerà in maniera più circoscritta nelle sezioni 3.3.13 e 3.3.13.1, con il suddetto provvedimento è stato adottato in ossequio alla necessità di definire un Framework (modello) di competenze trasversali centralizzato per il personale non dirigenziale, quale tappa afferente alla Milestone M1C1-58 "Entrata in vigore degli atti giuridici per la riforma del pubblico impiego", del PNRR. Tanto, al fine di:

- fornire un riferimento metodologico per i percorsi di accesso, sviluppo di carriera e formazione del personale di qualifica non dirigenziale di tutta la Pubblica Amministrazione italiana;
- fornire alle amministrazioni indicazioni e riferimenti alle principali buone pratiche, adottate anche a livello internazionale;
- indicare un set di strumenti per l'accertamento e la valorizzazione delle competenze nell'ambito dei percorsi di accesso, di formazione e sviluppo delle carriere.

**D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104, "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea".**

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa alle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, il Legislatore ha emanato il D.Lgs. 104 del 27 giugno 2022, recante nuove norme finalizzate a rafforzare la tutela dei lavoratori rispetto agli obblighi informativi cui è tenuto il datore di lavoro. In particolare, il D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104, "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea", introduce disposizioni che disciplinano le informazioni sul rapporto di lavoro, le prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro, nonché una serie di ulteriori misure a tutela dei lavoratori, novellando le prescrizioni previste dal D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152 "Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro". Rientrano nel campo di applicazione della disciplina in materia di obblighi informativi gravanti sul datore di lavoro.

### 3.3.4 Il modello di programmazione triennale dei fabbisogni del personale introdotto dalla c.d. "riforma Madia" – Ambito generale di riferimento

Non appare superfluo, anche ai fini della comprensione organica dei paragrafi successivi, ricordare che, in attuazione della L. 7 agosto 2015, n. 124, "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", c.d. "riforma Madia", è stato adottato il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 che ha modificato il D.Lgs. 165/2001; in particolare, tra gli altri, risulta completamente riscritto l'art. 6 del predetto Decreto 165/2001 (contenente norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) il quale disciplina l'organizzazione degli Uffici e dei fabbisogni di personale. Di fatto le nuove disposizioni definiscono un modello di programmazione dei fabbisogni di personale per tutte le pubbliche amministrazioni che si avvicina al Modello già adottato in precedenza per le Università.

In particolare, scompare, in via definitiva, per tutte le pubbliche amministrazioni, la "pianta organica" come strumento di programmazione del reclutamento del personale. Dette disposizioni enfatizzano l'esercizio della responsabilità programmatoria delle pubbliche amministrazioni, le quali devono adottare il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con lo sviluppo organizzativo. La norma mette in stretta correlazione sia la dimensione organizzativa che quella della pianificazione strategica: infatti, all'art. 6, commi 1-4, del D.Lgs. 165/2001, si effettua uno specifico richiamo alla necessità che il Piano triennale dei Fabbisogni di personale sia adottato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

La programmazione triennale è predisposta in coerenza con l'art. 4, c. 2, del D.Lgs. n. 75/2017 secondo il quale "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter<sup>14</sup>".

Alle Università, che già comunicano al MUR il Piano triennale di reclutamento del personale (tramite la banca dati PROPER, sulla base di specifiche circolari ministeriali, per l'anno 2023 la circolare prot. 4482 in data 06/04/2023, assunta al prot. generale al n. 76726 in pari data) è richiesto, inoltre, di trasmettere il Piano triennale anche al Dipartimento della Ragioneria Generale, in sede di trasmissione del c.d. conto annuale\* del personale. Per quanto concerne le Università, tuttavia, la programmazione triennale dei fabbisogni del personale resta disciplinata dal d.lgs. 29 marzo 2012 n. 49. Dal punto di vista delle valutazioni inerenti la dimensione finanziaria le assunzioni di personale nel sistema universitario sono quantificate mediante il c.d. Punto Organico (PO)\*\*.

\* Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato cura dal 1993, quale obbligo istituzionale, la rilevazione del "Conto annuale";

riguardante la consistenza del personale e le relative spese sostenute dalle Amministrazioni pubbliche. Tali informazioni costituiscono la base informativa ufficiale per le determinazioni di Governo e Parlamento in materia di personale pubblico nonché, per espressa disposizione di legge, per la quantificazione dei costi dei rinnovi contrattuali.

\*\* Unità di misura standard utilizzata dal Ministero dell'Università e della Ricerca per definire la dimensione finanziaria delle assunzioni effettuabili da parte delle Università e che, come noto, rappresenta il valore medio, a livello di sistema, del costo attribuito al Professore di I fascia che funge come parametro di riferimento per graduare il costo delle altre qualifiche.

### 3.3.5 Previsioni cessazioni e facoltà assunzionali

Come già rappresentato, il reclutamento del personale universitario è soggetto a stringenti vincoli normativi, legati sia a indicatori di sostenibilità economico-finanziari, sia alle cessazioni dell'anno precedente.

Per rendere la programmazione delle assunzioni flessibile in termini di posizioni da assumere e, contestualmente, per assicurare la sostenibilità dei bilanci degli Atenei nel tempo, a ogni Ateneo è attribuito annualmente un *budget* in termini di Punti Organico.

Il Punto Organico (di seguito p.o.) rappresenta il valore medio a livello di sistema del costo attribuito al Professore di I fascia che funge come parametro di riferimento per graduare il costo delle altre qualifiche. Per il personale docente, i Punti Organico si traducono in:

- 1 Professore I fascia = 1 p.o.;
- 1 Professore II fascia = 0,7 p.o.;
- 1 Ricercatore tipo b) = 0,5 p.o.;
- 1 Ricercatore tipo a) = 0,4 p.o.

Per il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, i Punti Organico si traducono in:

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

Si riporta di seguito l'analisi delle cessazioni del personale dal 2024 al 2026 per categoria di personale valorizzato in termini di punti organico liberati.

#### Turn over personale 2024-2026

Turn over per PDOC, PTA e CEL	2024	2025	2026
Docenti (PO, PA e RU)	10,5	6,7	9
CEL PTA	0,0	0,4	0,4
PTA	1,75	4,2	2,30
<b>Totale</b>	<b>12,25</b>	<b>11,30</b>	<b>11,70</b>

Fonte: BD Ripartizione Risorse Umane e Finanziarie

Come noto, le cessazioni liberano disponibilità in termini di punti organico nell'anno successivo a quelle in cui si verificano; pertanto, si stima che le capacità assunzionali ordinarie, nella previsione di una percentuale di riassegnazione del 100% del *turn over*, a disposizione per la programmazione nel triennio di riferimento della programmazione (2024-2026), possa essere la seguente, suddivisa per categoria.

#### Stima risorse disponibili per la programmazione del triennio 2025-2027

Anno riferimento programmazione	2025	2026	2027
Percentuale stimata di assegnazione	100%	100%	100%
Stima assegnazione per ogni singolo anno (cessazioni anno precedente * percentuale di riassegnazione pari al 100%)	12,25	11,30	11,70
<b>Totale stima risorse disponibili per programmazione 2025-2027</b>	<b>12,25</b>	<b>11,30</b>	<b>11,70</b>

Fonte: BD Ripartizione Risorse Umane e Finanziarie

Nelle tabelle seguenti si riporta la proiezione delle cessazioni fino al 2025/2027 del personale docente/ricercatore/CEL nonché la tabella relativa alla proiezione delle cessazioni fino al 2025/2027 del PTA.

**Cessazioni Personale Docente 2024-2026**

Anno 2025		
Ruolo	Unità	PO
Docenti I fascia	6	6
Docenti II fascia	1	0,7
Ricercatori	0	0
CEL	2	0,4
<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>7,1</b>

Anno 2026		
Ruolo	Unità	PO
Docenti I fascia	5	5
Docenti II fascia	5	3,5
Ricercatori	1	0,5
CEL	2	0,4
<b>Totale</b>	<b>13</b>	<b>9,4</b>

Anno 2027		
Ruolo	Unità	PO
Docenti I fascia	4	4
Docenti II fascia	7	4,9
Ricercatori	0	0
CEL	2	0,4
<b>Totale</b>	<b>13</b>	<b>9,3</b>

**Cessazioni PTA 2024-2026**

Anno 2024		
Categoria	Unità	PO
B	1	0 (categoria protetta)
C	3	0,75
D	2	0,60
EP	1	0,4
<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>1,75</b>

Anno 2025		
Categoria	Unità	PO
B	2	0,2 (1 categoria protetta)
C	6	1,5
D	8	2,1 (1 categoria protetta)
EP	1	0,4
<b>Totale</b>	<b>16</b>	<b>4,2</b>

Anno 2026		
Categoria	Unità	PO
B	1	0 (categoria protetta)
C	2	0,50
D	6	1,8
EP	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>2,30</b>

### 3.3.6 Assegnazione e utilizzo dei Punti Organico 2023 da turn over 2022 e ipotesi futura assegnazione Punti Organico 2024, non ancora assegnati dal MUR

Per l'anno 2023, con D.M. 1560 del 01 dicembre 2023, inviato con protocollo ministeriale n. 210 del 9/1/24 e registrato al protocollo generale d'Ateneo con n. 2516 del 10/01/24, il Ministero ha definito i criteri per il riparto e l'attribuzione a ciascuna istituzione universitaria statale del contingente di spesa disponibile a livello nazionale per l'assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato per l'anno 2023 ed ha assegnato, nello specifico, all'Università del Salento, n. 17,29 PO da *turn over* 2022.

Con lo stesso D.M. il MUR ha esposto l'indicatore "Spese di Personale" al 31/12/2022 che è risultato pari a 68,18 % e, quindi, inferiore al limite dell'80%, a partire dal quale si attivano alcuni meccanismi di penalizzazione nell'utilizzo dei PO del *turn-over*.

Ai sensi dell'art. 2 del DM 1106/2022:

*Ad ogni istituzione universitaria statale sono attribuiti i Punti Organico 2022 indicati nella Tabella 1 allegata, sulla base dei seguenti criteri e con riferimento ai valori riportati al 31 dicembre 2021:*

*A. alle Università con un valore dell'indicatore delle spese di personale pari o superiore all'80 per cento o con un indicatore di sostenibilità economico finanziaria inferiore a 1 è attribuito un*

*contingente assunzionale non superiore al 50% della spesa relativa alle cessazioni registrate nell'anno 2021 del personale a tempo indeterminato e dei ricercatori a tempo determinato, che erano stati assunti a valere sul bilancio dell'ateneo;*

*B. alle restanti Università:*

*I. è attribuito un contingente assunzionale base non superiore al 50% della spesa relativa alle cessazioni registrate nell'anno 2021 del personale a tempo indeterminato e dei ricercatori a tempo determinato, che erano stati assunti a valere sul bilancio dell'ateneo;*

*II. è attribuito un contingente assunzionale aggiuntivo, fino a concorrenza del limite massimo del 100% a livello di sistema della spesa relativa alle cessazioni registrate nell'anno 2021 del personale a tempo indeterminato e dei ricercatori a tempo determinato, ripartito in misura proporzionale al 20 per cento del margine ricompreso tra l'82 per cento delle entrate di cui all'articolo 5, comma 1, del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49, al netto delle spese per fitti passivi, e la somma delle spese di personale e degli oneri di ammortamento annuo a carico del bilancio di ateneo complessivamente sostenuti al 31 dicembre 2021.*

Ai sensi dell'art. 3 del DM 1106/2022:

*1. I Punti Organico attribuiti ai sensi dell'articolo 2, sono utilizzabili rispettivamente per l'assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato di cui alla legge 30 dicembre 2010, n. 240, tenuto conto delle modifiche apportate dal decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, come modificato dalla legge di conversione n. 79 del 29 giugno 2022.*

*2. Per le Università di cui all'art. 2, lettera b, le assunzioni di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera a), della legge n. 240 del 2010 continuano a non essere sottoposte a limitazioni da *turn over* e pertanto non incidono sui Punti Organico assegnati.*

*3. L'utilizzo dei Punti Organico di cui al presente decreto concorre, nell'ambito della programmazione triennale di ciascun ateneo, a quanto previsto dall'articolo 4 del d.lgs. n. 49 del 2012, e dal provvedimento di attuazione, nel rispetto delle disposizioni sul reclutamento previste dalla legge n. 240 del 2010.*

*4. Per le procedure e le assunzioni disposte in difformità da quanto previsto dal presente decreto si applica l'articolo 3, comma 7, del d.P.C.M. del 24 giugno 2021.*

Con il D.L. 29 dicembre 2022, n. 198 [c.d. decreto Milleproroghe], è stato prorogato al 31/12/2023 l'utilizzo dei punti organico residui delle precedenti programmazioni.

L'art. 1, comma 2, lett.a) del predetto decreto ha modificato il secondo comma dell'art. 1, del D.L. 31 dicembre 2014, n. 192 ("Milleproroghe 2015"), convertito dalla L. 27 febbraio 2015, n. 11, determinando la proroga, al 31/12/2023, del termine per procedere alle assunzioni relative alle cessazioni avvenute negli anni 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021. Ci si riferisce ai P.O. assegnati per gli anni 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022. Ne consegue che risultavano, quindi, utilizzabili, i P.O. residui delle programmazioni dal 2014 al 2022.

Il D.L. 30 dicembre 2023, n. 215 c.d. "Milleproroghe 2024" (già riportato nella sezione 3.3.3), all'art.1, c.3 disponendo la modifica dell'art.1, c.2, del D.L. 31 dicembre 2014, n. 192 c.d. "Milleproroghe 2015", convertito con modificazioni dalla legge 27 febbraio 2015, n.11, ha prorogato i termini per le assunzioni di personale a tempo indeterminato relative alle cessazioni verificatesi in determinate annualità, come di seguito riportato:

*"2. Il termine per procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, relative alle cessazioni verificatesi negli anni 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 ((, 2021 e 2022)), previste dall'articolo 3, commi 1 e 2, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, dall'articolo 66, commi 9-bis e 13-bis del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, è prorogato al (31 dicembre 2024) e le relative autorizzazioni ad assumere, ove previste, possono essere concesse entro il (31 dicembre 2024)".* Ne consegue che restano, quindi, utilizzabili, i P.O. residui delle programmazioni dal 2014 al 2023.

Gli Organi di governo hanno deliberato, con determinazione, rispettivamente, n. 76 del Senato Accademico in data 21 maggio



2024 e del Consiglio di Amministrazione n. 111 del 29 maggio 2024 di confermare la programmazione dei PO 2022 per come a suo tempo deliberata dal Senato Accademico (deliberazione n. 52 del 28/04/2023) e dal Consiglio di Amministrazione (DRU n. 466 dell'11/05/2023):

1. confermare la programmazione dei PO 2021, approvata con D.R. n. 279 (prot.61350) dell' 11/04/2022, ratificato nella seduta del Consiglio di Amministrazione, in data 8/6/2022, previo parere favorevole del Senato Accademico espresso con delibera n. 37 del 05/04/2022, e successivamente comunicata al MUR;
2. disporre che i PO assegnati dal MUR con D.M. n. 1106 del 24 settembre 2022, siano destinati nel seguente modo:

Ruolo	P.O.
Professori Ordinari	5,84
Professori Associati	5,84
Ricercatori (solo RTDa) e RTDb )	0
Dirigenti e Tecnici-Amministrativi	5,84
<b>Totale</b>	<b>17,52</b>

e di ripartire i PO 2023, di cui al citato D.M. 1560 del 01 dicembre 2023 in pari misura tra il ruolo del personale tecnico amministrativo e i ruoli del personale docente, con esclusione dei ricercatori. Si tratta di una proposta che tiene conto del fatto che il personale ricercatore gode di misure straordinarie nazionali e regionali di finanziamento. La tabella di seguito riportata rappresenta la menzionata ripartizione:

Ruolo	P.O.
Professori Ordinari	5,76
Professori Associati	5,76
Ricercatori (solo RTDa) e RTDb )	0
Dirigenti e Tecnici-Amministrativi	5,77
<b>Totale</b>	<b>17,29</b>

In considerazione delle consistenti assegnazioni avvenute per il tramite dei Piani Straordinari negli ultimi anni si è notevolmente ridotto l'utilizzo dei punti organico da turnover, facendo registrare un cospicuo accantonamento degli stessi. La situazione complessiva alla data del 01/01/2024 è esposta nella tabella che segue, nella quale si ipotizza anche la disponibilità 2024, stimata al 50% delle cessazioni 2023, pari a PO 18,75:

Ruolo	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024**	Mobilità Province	Mobilità Camera	Totale
Professori Ordinari	-	2,31	2,99	5,12	6,25	5,84	5,76				28,27
Professori Associati	-	0	0,84	5,12	6,22	5,84	5,76				23,78
Ricercatori	1,04	0,85	1,49				0,50				3,88
Dirigenti+PTA+CEL	-	0	5,75	5,11	6,25	5,84	5,77		0,10	0,23	29,05
Liberi da programm.								9,38			9,38
<b>Totale</b>	<b>1,04</b>	<b>3,16</b>	<b>11,07</b>	<b>15,35</b>	<b>18,72</b>	<b>17,52</b>	<b>17,79</b>	<b>9,38</b>	<b>0,10</b>	<b>0,23</b>	<b>94,36</b>

(\*\*) Disponibilità stimata al 50% delle cessazioni 2023, pari a PO 18,753,88

### 3.3.7 Programmazione finanziaria per l'esercizio 2024 e per il triennio 2024-2026 - Piano triennale di fabbisogno del personale 2024-2026 e programmazione 2024

La programmazione finanziaria per l'esercizio 2024 e per il triennio 2024-2026, con la stima delle compatibilità finanziarie, approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.191 del 26 ottobre 2023, previo parere del Senato Accademico con deliberazione n. 127 del 18 ottobre 2023, nel presentare il quadro delle compatibilità finanziarie per il triennio 2024-2026, ha evidenziato alcuni passaggi salienti, di seguito riportati.

Le entrate di cui "si stima di disporre nel 2024 ammontano a euro 106.734.349,06 evidenziando un incremento alle previsioni del precedente esercizio finanziario di circa 2,6 milioni di euro.

L'iscrizione previsionale del Fondo di Finanziamento Ordinario, comprendente le assegnazioni dei piani assunzionali straordinari concernenti i professori di prima e seconda fascia, risulta essere nell'esercizio 2024 pari ad euro 72.508.966,00.

Risulta registrata la previsione finanziaria (pari a euro 1.393.568,00) concernente l'assegnazione delle risorse stanziare dal Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34 finalizzate alla promozione dell'attività di ricerca libera e di base svolta dalle università e alla valorizzazione del contributo del sistema universitario alla competitività del Paese.

Sono annotate le risorse ministeriali relative al piano straordinario per il reclutamento dei ricercatori ex art. 24, co. 3, lett. b) Legge 240/2020 e quelle inerenti il piano straordinario per le progressioni di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato con abilitazione ex art. 24, comma 6 della Legge 240/2020. Inoltre, sono registrate sia le risorse assegnate per il Piano straordinario 2020 dei ricercatori (primo e secondo piano), sia le risorse conferite dal Decreto Ministeriale 6 maggio 2022, n. 445 avente ad oggetto il piano straordinario di reclutamento del personale universitario 2022/2026. (c.d. Piano A) e quelle assegnate con il Decreto Ministeriale 26 giugno 2023, n. 795 e relative alla realizzazione del Piano Straordinario Reclutamento Personale Universitario 2024 (c.d. Piano B).

La previsione di spesa per collaboratori ed esperti linguistici per il prossimo esercizio finanziario risulta pari ad euro 1.504.483,01, comprensiva dell'accantonamento per il trattamento di fine rapporto e degli esborsi che deriveranno dal rinnovo contrattuale.

La spesa stimata per il personale tecnico amministrativo ammonta ad euro 22.139.718,28 e comprende l'onere per retribuzioni (oltre euro 18,8 milioni), la spesa connessa alle procedure concorsuali bandite e avviate nel 2021 (euro 73mila), quella relativa ai piani straordinari di reclutamento del personale universitario 2022-2026 di cui al Decreto MUR 445/2022 (Piano A) relativamente ai concorsi banditi e agli scorrimenti di graduatorie deliberati (deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 153 del 26 luglio 2022 di cui alla programmazione 2022, pari a circa 380mila euro) e la spesa prevista per la realizzazione della programmazione 2023 per concorsi banditi e agli scorrimenti di graduatorie deliberati (deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 146 del 27 giugno 2023, pari a circa 341mila euro). Risultano, infine, iscritte le previsioni di spesa per il rinnovo del contratto del pubblico impiego (euro 841mila circa) e la spesa inerente il fondo unico per il trattamento accessorio del personale (1,7 milioni di euro).

Il Rettore fa presente che, tra la spesa titolata al personale, è stata prevista quella dedicata alla programmazione del personale. In particolare per il personale docente risulta calcolata la spesa relativa ai piani straordinari di reclutamento del personale universitario di cui al Decreto MUR 445/2022 (Piano A) e di cui al Decreto MUR 795/2023 (Piano B) relativamente alle procedure selettive istituite; mentre per il personale tecnico amministrativo è stata valorizzata la programmazione 2022 non realizzata (delibera del Consiglio di Amministrazione n. 153 del 26 luglio 2022), la programmazione 2023 non realizzata di cui al decreto MUR 795/2023 (delibera del Senato Accademico n. 187 del 28 settembre 2023), la programmazione 2023 non realizzata (delibera del Consiglio di Amministrazione n. 146 del 27 giugno 2023) e la programmazione 2023 da attuare (delibera del Consiglio di Amministrazione n. 146 del 27 giugno 2023), per il cui dettaglio rimanda alla allegata relazione.

È stata infine prevista la spesa relativa al finanziamento dei punti organico relativi alle cessazioni, come stabilito dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 215 del 20 dicembre 2022.

Dal 2025, sono state previste le risorse necessarie per garantire il passaggio di ruolo ai ricercatori di tipo b), finanziati a valere sui piani straordinari, garantendo la copertura finanziaria del differenziale tra le categorie.

Il Prof. Grassi prosegue illustrando la previsione delle risorse destinate all'attività di ricerca (assegni di ricerca, dottorati di ricerca, dotazioni per il funzionamento dei Dipartimenti e contributi studenteschi destinati ai Dipartimenti) si rileva l'incremento della spesa per assegni di ricerca a fronte di una corrispondente riduzione della spesa per i dottorati di ricerca, conformemente a quanto previsto dalla Commissione Bilancio nella seduta del 7 dicembre 2022 (verbale n. 13) e fino alla data di piena operatività della nuova disciplina sui contratti di ricerca, ricordando a riguardo che gli Organi di Governo, successivamente, hanno convenuto di applicare tale incremento nel triennio 2023/2025. (delibera del Senato Accademico n. 138 del 13 dicembre 2022 e delibera del Consiglio di Amministrazione n. 215 del 20 dicembre 2022)..

....la Commissione Bilancio, nella seduta del 13 ottobre us ha esaminato la proposta di programmazione finanziaria ed ha espresso all'unanimità parere favorevole alla programmazione finanziaria per l'esercizio 2024 e per il triennio 2024-2026 con la seguente precisazione "Per quanto concerne il differenziale positivo del 2024, la Commissione Bilancio, in un'ottica di prudenza e vista l'instabilità e la volatilità dei mercati finanziari, nonché l'incertezza del quadro politico attuale, auspica che tali risorse non vengano destinate a nuove spese, ma vengano utilizzate per l'eventuale riduzione della quota di un possibile mutuo che dovrà essere acceso - a titolo di cofinanziamento - per far fronte ad investimenti nell'edilizia".

Nell'allegato 1 alla detta delibera 191/2023 è stata prevista la spesa relativa al finanziamento dei punti organico relativi alle cessazioni, come stabilito dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 215 del 20 dicembre 2022, che, per l'anno 2024, è stata quantificata in € 342.889,92, corrispondenti in termini di punti organico a circa 3,015 (valore medio di un docente di I fascia € 113.728,00).

Relativamente al Bilancio Unico di Previsione autorizzatorio per l'esercizio finanziario 2024, al Bilancio unico d'Ateneo di previsione triennale 2024-2026, al Bilancio preventivo unico d'Ateneo non autorizzatorio in contabilità finanziaria per l'esercizio finanziario 2024 e alla Nota Illustrativa allegata ai documenti contabili di sintesi, essi sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione con delibera n.232 del 20 dicembre 2023, previo parere favorevole del Senato Accademico con delibera n. 153 del 12 dicembre 2023. Non appare superfluo riportare alcuni passaggi significativi:

"...nella stesura del progetto di budget autorizzatorio si è tenuto conto delle assegnazioni effettuate in sede di programmazione finanziaria. Inoltre, con nota prot. 205176 del 9 novembre 2023 sono state fornite le indicazioni operative propedeutiche alla composizione del Bilancio Unico di Ateneo di previsione annuale autorizzatorio ai Centri di Gestione

*Autonoma e con mail del 17 novembre 2023, è stata richiesta la valutazione dei vincoli di budget da riportare nell'esercizio 2023 ai Centri di Gestione dell'Amministrazione Centrale. Infine, con mail del 30 novembre è stata comunicata l'annotazione nel bilancio sezionale di ciascun Centro di Gestione Autonoma relativamente alle disponibilità e ai vincoli di budget. L'iter di formazione del Progetto di Bilancio si compone pertanto della somma tra le previsioni finanziarie effettuate dai Centri di Gestione Amministrativa e Tecnica dell'Amministrazione Centrale e l'ammontare delle previsioni finanziarie effettuate dai Centri di Gestione Autonoma.*

*Il bilancio che si sottopone all'esame degli Organi di Governo è stato redatto ai sensi delle disposizioni del Decreto Legislativo 27 gennaio 2012, n. 18 (recante "Introduzione di un sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica, del bilancio unico e del bilancio consolidato nelle università, a norma dell'art.5, comma 1, lett. b), e 4, lett. a), della Legge 30 dicembre 2010, n.240") e dalle successive disposizioni attuative. In particolare, l'art. 1 del Decreto Legislativo 27 gennaio 2012, n. 18 prevede che «al fine di garantire trasparenza e omogeneità dei sistemi e delle procedure contabili, di consentire l'individuazione della situazione patrimoniale e la valutazione dell'andamento complessivo della gestione, le Università adottano un sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica». Inoltre, «il quadro informativo economico-patrimoniale delle università è rappresentato da: bilancio unico d'ateneo di previsione annuale autorizzatorio, composto da budget economico e budget degli investimenti unico di ateneo; bilancio unico d'ateneo di previsione triennale, composto da budget economico e budget degli investimenti, al fine di garantire la sostenibilità di tutte le attività nel medio periodo (...) e «al fine di consentire il consolidamento e il monitoraggio dei conti delle amministrazioni pubbliche, le università (...), predispongono il bilancio preventivo unico d'ateneo non autorizzatorio e il rendiconto unico d'ateneo in contabilità finanziaria». Il Decreto Interministeriale 8 giugno 2017, n. 394 ha revisionato ed aggiornato i principi contabili e gli schemi di bilancio al fine di rendere omogenea e univoca l'applicazione dei criteri di valutazione e imputazione delle poste di bilancio in conformità al principio di comparabilità dei bilanci. In particolare, l'art. 4 del predetto decreto modifica i criteri di predisposizione del bilancio preventivo unico di Ateneo non autorizzatorio e del rendiconto unico di Ateneo in contabilità finanziaria, che devono essere redatti in termini "di cassa" e in base alle regole tassonomiche stabilite dal Manuale Tecnico Operativo a supporto delle attività gestionali degli Atenei. Viene, inoltre, stabilito l'aggiornamento delle codifiche SIOPE (sistema informativo sulle operazioni degli enti pubblici) secondo la struttura del piano dei conti finanziario di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 4 ottobre 2013, n. 132 ("Regolamento concernente le modalità di adozione del piano dei conti integrato delle amministrazioni pubbliche") «al fine di ricondurre univocamente ciascuna transazione elementare al livello aggregato di dettaglio previsto» dal nuovo schema. Con successivo Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 5 settembre 2017 sono state aggiornate le codifiche SIOPE ed applicate a decorrere dal 1 gennaio 2018.*

*Il bilancio in esame è stato redatto facendo riferimento al sistema della contabilità economico-patrimoniale in Ateneo, sia per l'Amministrazione Centrale sia per i Centri di Gestione Autonoma, e considerando l'unicità del bilancio di Ateneo. Le previsioni economiche sono confluite nei seguenti documenti da sottoporre all'approvazione degli Organi di Governo: Bilancio unico d'Ateneo di previsione annuale autorizzatorio, composto da budget economico e degli investimenti unico di Ateneo; Bilancio unico d'Ateneo di previsione triennale, composto da budget economico e degli investimenti, al fine di garantire la sostenibilità di tutte le attività nel medio periodo; Bilancio preventivo unico d'Ateneo in contabilità finanziaria non autorizzatorio; prospetto contenente la classificazione della spesa complessiva per missioni e programmi. I documenti contabili risultano integrati dal documento denominato «Nota Illustrativa» che, come riportato nella bozza del Decreto Interministeriale (MUR di concerto con il MEF) recante «Schemi di budget economico e budget degli investimenti», risulta redatto «per le finalità di trasparenza e nel rispetto dei principi contabili e postulati di bilancio, (e) reca informazioni sulle previsioni dei proventi, con particolare riferimento ai proventi per la didattica ed ai contributi del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, degli oneri e sulle principali finalità e caratteristiche degli investimenti programmati nonché delle relative fonti di copertura».*

*...con le citate deliberazioni n. 127 del Senato Accademico e n. 191 del Consiglio di Amministrazione, è stato anche approvato il fondo per l'avviamento alla ricerca, nell'ambito del quale sono finanziati gli assegni di ricerca ed il fondo per dottorati di ricerca, comprensivo della dotazione di funzionamento per dottorato. che la ripartizione dei suddetti fondi avverrà successivamente all'acquisizione delle informazioni inerenti il cofinanziamento delle borse di dottorato avvenuto mediante utilizzo delle risorse del Fondo Unico della Ricerca.*

*...la previsione finanziaria per i contributi degli studenti relativi all'anno accademico 2024/2025 ammonta ad euro 149.000,00. I contributi saranno ripartiti in applicazione dei criteri disciplinati dall'allegato A) al Regolamento e suddivisi in 'quota di sviluppo' e 'quota di funzionamento'».*

### **3.3.8 Programmazione finanziaria per l'esercizio 2025 e per il triennio 2025-2027**

La programmazione finanziaria per l'esercizio 2025 e per il triennio 2025-2027, approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 202 del 14 novembre 2024, previo parere del Senato Accademico con deliberazione n. 140 del 5 novembre 2024, nel presentare il quadro delle compatibilità finanziarie per il triennio 2025-2027, ha evidenziato quanto di seguito riportato.

*“Le entrate che si stima di disporre nel 2025 ammontano a euro 101.940.026,00 evidenziando un incremento alle previsioni del precedente esercizio finanziario di circa 4,8 milioni di euro L'iscrizione previsionale del Fondo di Finanziamento*

Ordinario, comprendente le assegnazioni dei piani assunzionali straordinari concernenti i professori di prima e seconda fascia, risulta essere nell'esercizio 2024 pari a euro 66.520.734,00. Risulta registrata la previsione relativa all'assegnazione delle risorse previste dal Decreto Ministeriale 7 agosto 2024, n. 1170 - pari a euro 1.534.069,00 - finalizzate alla promozione dell'attività di ricerca libera e di base svolta dalle università e alla valorizzazione del contributo del sistema universitario alla competitività del Paese.

Sono annotate le risorse ministeriali relative al piano straordinario per il reclutamento dei ricercatori ex art. 24, co. 3, lett. b) Legge 240/2020 e quelle inerenti il piano straordinario per le progressioni di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato con abilitazione ex art. 24, comma 6 della Legge 240/2020. Inoltre, sono registrate sia le risorse assegnate per il Piano straordinario 2020 dei ricercatori (primo e secondo piano), sia le risorse conferite dal Decreto Ministeriale 6 maggio 2022, n. 445 avente ad oggetto il piano straordinario di reclutamento del personale universitario 2022/2026 (c.d. Piano A) e quelle assegnate con il Decreto Ministeriale 26 giugno 2023, n. 795 e relative alla realizzazione del Piano Straordinario Reclutamento Personale Universitario 2024 (c.d. Piano B). Sono state altresì iscritte le risorse stanziare dalla Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di Bilancio 2018) a compensazione parziale blocco classi stipendiali pari ad euro 1.718.032,00 e le risorse per la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo delle università statali pari ad euro 504.666,00. Le previsioni relative a tasse e contributi (calcolate in base al nuovo modello contributivo approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 luglio 2020 con deliberazione n. 147, incrementate in base a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 7 giugno 2023 con deliberazione n. 111) sono state valutate in 10.918336,97; mentre l'assegnazione ministeriale relativa al fondo nazionale ex art. 1, comma 265 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (c.d. "no tax area") è stata valutata in 1,9 milioni di euro. A questa si aggiunge la previsione delle risorse derivanti dal riparto del finanziamento aggiuntivo di 165 milioni di euro stabilito inizialmente dal Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34, finalizzato all'estensione dell'esonero del contributo onnicomprensivo annuale versato dagli studenti, pari ad euro 2,3 milioni di euro.[...] risultano altresì previste l'entrata riveniente dai rimborsi degli enti di ricerca che occupano spazi universitari ed utilizzano fonti energetiche per un importo pari a euro 845.196,97, l'assegnazione relativa al sostegno dell'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone diversamente abili per un importo pari ad euro 174.150,00 e l'assegnazione ministeriale per formazione post lauream, di euro 2.012.102,00. È stato, infine, iscritto il finanziamento - pari ad euro 196.900,00 - relativo alla spesa ammissibile per il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato prevista dal Piano finanziario dell'Atto integrativo della Convenzione "Risorse umane e strumentali - servizi agli studenti - Polo Brindisi". E risulta prevista l'entrata proveniente dalla società ESE Salento relativa alle royalties annuali per i diritti di superficie e di uso sull'area dei parcheggi del Polo extraurbano, pari a euro 87.929,06.

La spesa stimata per il personale docente ammonta ad euro 49.811.546,42. Nella determinazione si è tenuto conto, oltre a quella stipendiale (circa 44,1 milioni di euro), all'onere derivante dalla progressione economica per classi e scatti (733mila euro), alla spesa prevista per adeguamenti retributivi (938mila euro) ed a quella per supplenze e contratti (euro 185.000,00). È stata, inoltre, iscritta la spesa relativa alla retribuzione aggiuntiva dei ricercatori di ruolo per affidamento di moduli o corsi curriculari di insegnamento ex art. 6, comma 4 Legge 30 dicembre 2010, n. 240 stimata sulla base dei costi deliberati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31 marzo 2015 (deliberazione n. 52), euro 200.000,00. È stata prevista la spesa connessa al completamento del piano straordinario per il reclutamento dei ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera b) della Legge 240/2010 di competenza dell'anno 2019 (Decreto Ministeriale 8 marzo 2019, n. 204) e dell'anno 2020 (relativamente al primo piano di cui al Decreto Ministeriale 14 maggio 2020, n. 83 e al secondo piano di cui al Decreto Ministeriale 16 novembre 2020, n. 856). È stata, inoltre, inserita la spesa residua per il completamento del piano straordinario di reclutamento del personale universitario 2022-2026 di cui al Decreto MUR 445/2022 (Piano A), in quanto le azioni del c.d. Piano B (di cui al Decreto MUR 795/2023) sono state completamente realizzate.

La previsione di spesa per collaboratori ed esperti linguistici per il prossimo esercizio finanziario risulta pari ad euro 1.614.567,58, comprensiva dell'accantonamento per il trattamento di fine rapporto e degli esborsi che deriveranno dal rinnovo contrattuale.

La spesa stimata per il personale tecnico-amministrativo ammonta ad euro 22.017.161,90 e comprende l'onere per retribuzioni (poco più di 19 milioni di euro), la spesa connessa alle procedure concorsuali bandite e avviate nel 2021 (euro 73mila), quella relativa ai piani straordinari di reclutamento del personale universitario 2022-2026 di cui al Decreto MUR 445/2022 (Piano A) relativamente ai concorsi banditi e agli scorrimenti di graduatorie deliberati (deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 153 del 26 luglio 2022 di cui alla programmazione 2022, pari a circa 165mila euro) e la spesa prevista per la realizzazione della programmazione 2023 per concorsi banditi e agli scorrimenti di graduatorie deliberati (deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 146 del 27 giugno 2023, pari a circa 251mila euro). Risultano, infine, iscritte le previsioni di spesa per il rinnovo del contratto del pubblico impiego (euro 364mila circa), la spesa inerente il fondo unico per il trattamento accessorio del personale (1,7 milioni di euro) e la spesa relativa alla valorizzazione del personale tecnico amministrativo (euro 252.333,00, rappresentativa della quota parte prevista nell'ambito del Fondo Unico per il trattamento accessorio).

[...] tra la spesa titolata al personale, è stata prevista quella dedicata alla programmazione del personale. In particolare per il personale docente risulta esposta la spesa a valere sui piani straordinari e relativa al passaggio di ruolo dei ricercatori di tipo b), l'onere concernente il piano straordinario di reclutamento 2024 di cui al Decreto Ministeriale 26 giugno 2023, n. 795 e l'esborso per la realizzazione del c.d. piano ordinario di reclutamento derivante dalle cessazioni individuate dal consiglio



di Amministrazione (deliberazione n. 25 dell'8 febbraio 2024).

Per il personale tecnico-amministrativo è stata valorizzata la programmazione 2022 non realizzata (di cui alla delibera del Consiglio di Amministrazione n. 153 del 26 luglio 2022), la programmazione 2023 non realizzata (riferente sia concorsi deliberati da bandire sia punti organico da programmare, di cui alla delibera del Consiglio di Amministrazione n. 146 del 27 giugno 2023), la programmazione 2023 non realizzata di cui al Decreto Ministeriale 26 giugno 2023, n. 795 la cui disponibilità in termini di punti organico è confluita nella programmazione 2024 (delibera del Consiglio di Amministrazione n. 117 del 12 giugno 2024). Infine, è stata pianificata la spesa del reclutamento correlato alle cessazioni, come stabilito dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 215 del 20 dicembre 2022.

[...] la previsione delle risorse destinate all'attività di ricerca (assegni di ricerca, dottorati di ricerca, dotazioni per il funzionamento dei Dipartimenti e contributi studenteschi destinati ai Dipartimenti) che complessivamente totalizzano euro 4.468.469,40. In particolare, rispetto allo scorso esercizio previsionale, si rileva un incremento generale di circa 160mila euro imputabile sia all'iscrizione contrapposta all'entrata concernente la ricerca libera e di base (assegnazione previsionale delle risorse di cui all'art. 238, comma 5 del Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34) sia al finanziamento dell'attività correlata all'avviamento della ricerca (comprensiva dell'importo di euro 10.330,00 per la borsa titolata ad "Ennio De Giorgi"). La riduzione annotata dalla dotazione finalizzata risulta rappresentativa del contributo per la redazione del Gender Equality Plan (GEP), la cui somma è stata riportata nella sezione dedicata alla previsione delle spese dei Centri di Gestione Amministrativa e Tecnica e degli interventi specifici.

In merito ai fondi assegnati ai Centri di Gestione Amministrativa e Tecnica, occorre precisare che recentemente è stata attuato il progetto di riorganizzazione dell'Ateneo (Decreto Direttoriale 19 luglio 2024, n. 499); conseguentemente la nuova articolazione ha comportato una modifica esclusivamente distributiva delle risorse. Le previsioni per l'esercizio 2025 risultano complessivamente pari ad euro 17.989.082,04 e registrano una riduzione di circa 361mila rispetto alle previsioni elaborate lo scorso esercizio per il 2024. Per il dettaglio si rinvia alla relazione allegata.

Risultano valutate le quote di ammortamento dei beni rientranti nel patrimonio immobilizzato dell'Ateneo non rientrante nella gestione progettuale di ricerca per un importo di euro 506.668,79 ed è stata effettuata la previsione dei Fondi Rischi (fondo rischi per contenzioso e fondo svalutazione crediti) per un importo pari a euro 249.691,59. Il Fondo di Riserva risulta valorizzato per 1,058 milione di euro.

[...] la Commissione Bilancio, con verbale n. 10 del 4 novembre us, ha proposto tra l'altro di destinare una quota pari ad un terzo del fondo stanziato per i dottorati di ricerca al finanziamento di contratti di ricerca biennali, a decorrere dall'anno 2025. Propone di utilizzare a tal fine, limitatamente all'anno 2025, una quota del budget stanziato per il piano di sostenibilità."

Con successiva delibera n. 235 del 18 dicembre 2024, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole espresso dal Senato Accademico con delibera n. 159 del 10 dicembre 2024, ha approvato il Bilancio unico d'Ateneo di previsione autorizzatorio per l'esercizio finanziario 2025, e Bilancio unico d'Ateneo di previsione per il triennio 2025-2027 e Bilancio preventivo unico d'Ateneo non autorizzatorio in contabilità finanziaria per l'esercizio finanziario 2025.

### 3.3.9 Reclutamento finanziato con finanziamenti nazionali o risorse esterne (al di fuori del FFO)

Di seguito si riportano, non soltanto per ricostruzione temporale ma in considerazione di taluni effetti prodottisi anche rispetto al 2024 o per fasi operative/politiche di programmazione che riguarderanno anche il 2025, i decreti di finanziamento dei Piani Straordinari adottati dal Ministero hanno integrato la programmazione del reclutamento determinata sulla base delle disponibilità di bilancio. Si sono, inoltre, aggiunte, ulteriori possibilità di finanziamento al di fuori del FFO. In particolare:

#### RUTI – Piano straordinario 2024

Come già anticipato nella sezione 3.3.3, con D.M. n.1673 del 29 ottobre 2024, "Piano straordinario per la progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di abilitazione scientifica nazionale", il MUR ha riconosciuto all'Università del Salento una percentuale pari al 2,53% delle risorse complessive destinate con assegnazione di risorse nella misura di € 204.690 che, come già detto, hanno consentito il finanziamento e l'istituzione di 15 posti di II fascia a cui si sono poi aggiunti ulteriori 5. I bandi, attualmente in corso, consentiranno, pertanto, il passaggio di 20 ricercatori a tempo indeterminato nel ruolo di docente di II fascia.

#### Ricercatori a tempo determinato di tipo a) finanziati con fondi PNRR

Nell'ambito del progetto ANTHEM - Advanced Technologies for Humancent Ered Medicine, finanziato nell'ambito del Piano nazionale per gli investimenti complementari al Piano nazionale di ripresa e resilienza, con delibera n. 93 del 02/05/2024, il Consiglio di Amministrazione, previo parere espresso dal Senato accademico con delibera n. 66 del 23/4/2024 ha istituito 6 posti di ricercatore a tempo determinato (4 ING-IND/22, 1 ING-INF/06 e 1 FIS/01), da reclutare ai sensi dell'art. 24, comma 3, lett. a), L. 240/2010 (possibilità ancora consentita, in virtù del disposto dell'art. 14 del D.L. 30/04/2002, convertito dalla L. 29/06/2002, n. 79).

Reclutamento di ricercatore a tempo determinato ai sensi dell'art. 24, comma 3, lett. b), L. 240/2010:

#### a. Programma di reclutamento di giovani ricercatori "Rita Levi Montalcini"

Con il D.M. n. 912/2024 sono state approvate le liste di priorità inerenti il "Programma di reclutamento di giovani ricercatori

"Rita Levi Montalcini"– D.M. 15/12/2021 n. 1317 (Bando 2021)", individuando tra i soggetti da finanziare per l'area 10 "Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche" la dott.ssa Giuseppina Di Bartolo, che ha scelto questo Ateneo per lo svolgimento del proprio programma di ricerca.

Con D.R. n. 728 del 20/09/2024, questo Ateneo ha istituito il posto di ricercatore a tempo determinato ai sensi dell'art. 24, comma 3, lett. b), L. 240/2010 (nella versione previgente alle modifiche operate dal D.L.36/2022) presso il Dipartimento di Studi Umanistici G.S.D. 10/GLOT-01 "Glottologia e linguistica" S.S.D. GLOT-01/A "Glottologia e linguistica". Il contratto dell'interessata avrà decorrenza 1/3/2025.

La copertura della spesa è garantita dal Programma di reclutamento di giovani ricercatori "Rita Levi Montalcini" – D.M. 15/12/2021 n. 1317 (Bando 2021) pubblicato in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 226 del 27/09/2022.

#### **b) Chiamata diretta ai sensi dell'art. 1, comma 9, della legge 230/2005**

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 73 del 04/04/2023, è stato istituito un posto da ricercatore di tipo b) per il S.S.D. STEC-01/A Storia del pensiero economico G.S.D. 13/STEC-01 Storia dell'economia e proposta la chiamata diretta al MUR con richiesta di finanziamento al 50%. In seguito all'approvazione da parte del Ministero, il dott. Bee Michele ha sottoscritto il contratto con decorrenza 19/12/2024.

### **3.3.10 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: (consistenza in termini quantitativi, serie storica del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti)**

#### **Analisi storica consistenza organico 2016-2022**

Al fine di disporre di un quadro complessivo utile alla programmazione, vengono di seguito riportati i dati del personale in servizio al 31 dicembre di ogni anno a decorrere dal 2016 e sino al 30 novembre 2024, suddivisi per personale docente e ricercatore e personale tecnico-amministrativo e CEL.

#### **Consistenza organico personale Docente e Ricercatore di ruolo e a tempo determinato**

Come si può notare dalle tabelle di seguito riportate, l'organico del personale docente (I fascia) e ricercatore (RUTI) ha registrato una flessione progressiva dal 2016 al 2021 per le suddette categorie, che indica il dato numerico più basso; per osservare, invece, nel biennio 2022-2024, un nuovo trend di lieve incremento per la I fascia ed un ulteriore decremento per i RUTI; la II fascia ha registrato oscillazioni non significative, sino alla soglia complessiva delle 628 unità.

#### **Consistenza del personale docente e ricercatore (totale) dal 2016 al 2023. Il dato al 21/12/2023 è consolidato**

Anno	Professori ordinari	Professori associati	Ricercatori universitari	Totale ricercatori a TD	Totale
2016	144	243	215	82	684
2017	131	236	211	82	661
2018	119	239	206	53	617
2019	111	244	193	54	602
2020	109	235	174	100	618
2021	112	252	150	80	594
2022	119	292	100	139	650
2023	132	280	90	132	634
2024	149	269	80	132	630

Fonte: CSA. Il dato relativo al 2024 è riferito alla consistenza attuale (31 dicembre 2024)

L'analisi dell'andamento delle consistenze per ruolo mostra come la categoria dei ricercatori universitari a tempo indeterminato sia in progressiva flessione (sia per cessazione, che per passaggio al ruolo di professore associato anche in esito ai Piani Straordinari riservati agli RU del 2019, 2020 2021 e 2022). Considerata la progressiva diminuzione dei docenti di I fascia, si è cercato, già con la programmazione 2021-2023, di incrementarne la consistenza, proseguendo in tal senso con le successive programmazioni sino alla programmazione 2024-2026.

Il personale ricercatore a tempo determinato è fortemente cresciuto sino al 2022, nella serie storica della presente analisi, per poi stabilizzarsi nelle annualità successive. Le assunzioni di ricercatori ex art. 24, c. 3, lett. a), hanno un andamento più discontinuo in relazione a specifici investimenti effettuati dall'Ateneo o dai Dipartimenti e in relazione, altresì, a finanziamenti esterni di progetti di ricerca.

#### **Consistenza al 31/12 dei ricercatori a tempo determinato dal 2016 al 2024. Dato consolidato al 31/12/2024**

Anno	Ricercatori TD lettera a)	Ricercatori TD lettera b)	Totale ricercatori a TD
2016	64	18	82
2017	65	17	82



2018	27	26	53
2019	26	28	54
2020	65	35	100
2021	59	21	80
2022	72	67	139
2023	62	70	132
2024	60	72	132

Fonte: CSA. Il dato relativo al 2024 è riferito alla consistenza attuale (31 dicembre 2024)

La programmazione del personale è soggetta ad alcuni vincoli disposti dalla Legge 240/2010 e dall'art. 4, comma 2, del D.lgs. 49/2012, verificati dal MUR attraverso la banca dati PROPER.

Di seguito la situazione relativa al rispetto dei vincoli di programmazione nel triennio consolidato 2021/2023 e in proiezione nel successivo triennio:

#### Vincolo N. 1 - (L. 240/2010 – art. 18, comma 4)

##### Rapporto esterni/totale professori (almeno 20%)

La disposizione di legge prevede che "Ciascuna università statale, nell'ambito della programmazione triennale, vincola le risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di ruolo alla chiamata di coloro che nell'ultimo triennio non hanno prestato servizio quale professore ordinario di ruolo, professore associato di ruolo, ricercatore a tempo indeterminato, ricercatore a tempo determinato di cui all'articolo 24, comma 3, lettere a) e b), o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell'università stessa, ovvero alla chiamata di cui all'articolo 7, comma 5-bis.". Ne consegue che almeno il 20% dei P.O. utilizzati per l'assunzione dei professori deve essere destinato a docenti esterni: si fa riferimento al 20% dei P.O. destinati all'assunzione dei professori deve essere destinato a docenti esterni: si fa riferimento al 20% dei P.O. destinati all'assunzione di Professori di I e II fascia. Si precisa che nella banca dati Proper risultano valorizzate come assunzioni di docenti esterni, con impiego dei PO corrispondenti al ruolo, quelle avvenute per scambio contestuale.

##### Situazione relativa al triennio 2022-2024 (vincolo rispettato)

P.O. Docenti reclutati	2022	2023	2024	Totale al 31/12/2024
Complessivi	8,80	8,90	7,10	24,80
di cui Esterni	1,70	4,40	3,00	9,10
Percentuale di docenti esterni assunti (>= 20%)				43,75%

##### Situazione relativa al triennio 2023-2025 (previsione)

P.O. Docenti reclutati	2023	2024	2025	Totale al 31/12/2025 (previsione)
Complessivi	8,90	7,10	9,90	25,90
di cui Esterni	4,40	3,00	8,00	15,40
Percentuale di docenti esterni assunti (>= 20%)				59,45%

Pertanto, allo stato attuale della programmazione, con riferimento al 31/12/2025, il vincolo risulta rispettato.

##### Situazione relativa al triennio 2024-2026 (previsione)

P.O. Docenti reclutati	2024	2025	2026	Totale al 31/12/2026 (previsione)
Complessivi	7,10	9,90	0,00	17,00
di cui Esterni	3,00	8,00	0,00	11,00
Percentuale di docenti esterni assunti (>= 20%)				64,70%

Pertanto, allo stato attuale della programmazione, con riferimento al 31/12/2026, il vincolo risulta rispettato.

#### Vincolo N. 2 - (L. 240/2010 – art. 24, comma 6)

##### Rapporto PO valutative/totale PO Professori di I e II fascia (non superiore al 50%).

La norma prevede: "Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 18, comma 2, dalla data di entrata in vigore della presente legge e fino al 31 dicembre ((del quindicesimo anno)) successivo, la procedura di cui al comma 5 può essere utilizzata per la chiamata nel ruolo di professore di prima e seconda fascia di professori di seconda fascia e ricercatori a tempo indeterminato in servizio nell'università medesima, che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica di cui all'articolo 16.

A tal fine le università possono utilizzare fino alla metà delle risorse equivalenti a quelle necessarie per coprire i posti disponibili di professore di ruolo. A decorrere dall'undicesimo anno l'università può utilizzare le risorse corrispondenti fino alla metà dei posti disponibili di professore di ruolo per le chiamate di cui al comma 5."

Essa consente, dunque, di espletare procedure di reclutamento c.d. valutative disciplinate dall'art. 24, comma 6, della Legge 240/2010, utilizzando non più del 50% dei P.O. complessivamente utilizzati per il reclutamento di docenti. Il monitoraggio viene fatto annualmente e la verifica è effettuata ora, a seguito di varie proroghe succedutesi nel tempo, alla fine dell'anno 2026 (quindicesimo anno successivo all'entrata in vigore della L. 240/2010).

#### Situazione relativa al periodo 2013-2023 (vincolo rispettato)

anno	PO valutative (A)	PO totali	Rapporto (A/B)
		Docenti (B)	
2013	0	2,80	
2014	0	2,80	
2015	9,10	10,90	
2016	3,40	8,20	
2017	0,20	0,40	
2018	0,50	2,40	
2019	3,30	7,80	
2020	2,30	3,70	
2021	5,5	8,9	
2022	2,0	6,1	
2023	0,2	7,0	
<b>Totale</b>	<b>26,5</b>	<b>61</b>	<b>43,44%</b>

#### Situazione relativa al periodo 2013-2024 (vincolo rispettato)

anno	PO valutative (A)	PO totali	Rapporto (A/B)
		Docenti (B)	
2013	0	2,80	
2014	0	2,80	
2015	9,10	10,90	
2016	3,40	8,20	
2017	0,20	0,40	
2018	0,50	2,40	
2019	3,30	7,80	
2020	2,30	3,70	
2021	5,5	8,9	
2022	2,0	6,1	
2023	0,2	7,0	
2024	1,0	11,3	
<b>Totale</b>	<b>27,5</b>	<b>72,3</b>	<b>38,03%</b>

**Situazione relativa al periodo 2013-2025 (previsione)**

anno	PO valutative (A)	PO totali	Rapporto (A/B)
		Docenti (B)	
2013	0	2,80	
2014	0	2,80	
2015	9,10	10,90	
2016	3,40	8,20	
2017	0,20	0,40	
2018	0,50	2,40	
2019	3,30	7,80	
2020	2,30	3,70	
2021	5,5	8,9	
2022	2,0	6,1	
2023	0,2	7,0	
2024	1,0	11,3	
2025	13,6	21,1	
<b>Totale</b>	<b>41,1</b>	<b>93,4</b>	<b>44,00%</b>

Pertanto, allo stato attuale della programmazione, con riferimento al 31/12/2025, il vincolo risulta rispettato.

**Vincolo N. 3 (D.Lgs. 49/2012, art. 4 co. 2, lett. c) e DPCM 24/6/2021, art.2, co. 2, lett. b)**

**Numero totale RTDB non inferiore al totale Professori I fascia**

La prescrizione contenuta nel vincolo è la seguente:

*“c) provvedere al reclutamento di un numero di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, in modo da assicurare un'adeguata possibilità di consolidamento e sostenibilità dell'organico dei professori anche in relazione a quanto previsto alla lettera a); in ogni caso, fermi restando i limiti di cui all'articolo 7, comma 1, per gli atenei con una percentuale di professori di I fascia superiore al 30 per cento del totale dei professori, il numero dei ricercatori reclutati ai sensi dell'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, non può essere inferiore a quello dei professori di I fascia reclutati nel medesimo periodo, nei limiti delle risorse disponibili;”*

Si ricorda che il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, coordinato con la legge di conversione 29 giugno 2022, n. 79, e in particolare l'articolo 14, comma 6-decies, ha modificato l'articolo 24 della legge n. 240 del 2010, attraverso l'eliminazione della figura del ricercatore di tipo a) e la ridefinizione della figura del ricercatore a tempo determinato in tenute track; con il comma 6-terdecies, inoltre, resta ferma la possibilità di indire procedure per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto, sulla base delle risorse e nei periodi di riferimento dei piani straordinari di cui all'articolo 1, comma 297, della legge 30 dicembre 2021, n. 234.

Si evidenzia che a decorrere dal 1/7/2023 le assunzioni di ricercatori a tempo determinato lett. B) sono confluite, salvo le eventuali deroghe previste dalla legge, nel ruolo unico del ricercatore a tempo determinato.

**Triennio 2022-2024 – Il vincolo risulta rispettato**

anno	Professori Ordinari	Ricercatori Lett. B)	Ricercatori/ Ordinari
2022	11	60	
2023	15	10	
2024	21	5	
<b>Totale</b>	<b>47</b>	<b>75</b>	<b>159,57%</b>

**Triennio 2023-2025 (previsione) – Il vincolo non risulta rispettato**

anno	Professori Ordinari	Ricercatori Lett. B)	Ricercatori/ Ordinari
2023	15	10	
2024	21	5	
2025	21	12	
<b>Totale</b>	<b>57</b>	<b>27</b>	<b>47,36%</b>

**Vincolo N. 4 - (D. Lgs. 49/2012, art. 4, comma 2, lettera a)****Rapporto professori di I fascia/Totale I e II fascia (entro il 50%)**

La norma di indirizzo prevede:

*"2. La programmazione di ateneo di cui al comma 1 è realizzata assicurando la piena sostenibilità delle spese di personale nell'ambito di quanto previsto all'articolo 3 e nel rispetto dei limiti di cui agli articoli 5 e 7. Relativamente al primo triennio successivo all'entrata in vigore del presente decreto, essa persegue i seguenti indirizzi:*

*a) realizzare una composizione dell'organico dei professori in modo che la percentuale dei professori di I fascia sia contenuta entro il 50% dei professori di I e II fascia;"*

Essa, quindi, prescrive che nei rispettivi trienni di programmazione si realizzi una composizione dell'organico dei professori in modo che la percentuale dei professori di I fascia sia contenuta entro il 50% dei professori di I e II fascia".

Tale rapporto è stato sempre rispettato dall'Ateneo.

Anno	Ordinari	Associati	Totale	Rapporto Ordinari/Totale docenti	Rapporto <= 50%
2016	144	243	387	37,21%	Si
2017	131	236	367	35,69%	Si
2018	119	239	358	33,24%	Si
2019	111	244	355	31,27%	Si
2020	109	235	344	31,69%	Si
2021	112	252	364	30,77%	Si
2022	119	292	411	28,95%	Si
2023	132	280	412	31,99%	Si
2024	149	269	418	35,64%	Si

**Vincolo N. 5 (Art. 24, comma 6, secondo capoverso Legge 240/2010)****Rapporto II fascia da progressione RTDB/Totale I e II fascia (entro il 50%).**

La norma prevede:

*"6. Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 18, comma 2, dalla data di entrata in vigore della presente legge e fino al 31 dicembre ((del quindicesimo anno)) successivo, la procedura di cui al comma 5 può essere utilizzata per la chiamata nel ruolo di professore di prima e seconda fascia di professori di seconda fascia e ricercatori a tempo indeterminato in servizio nell'università medesima, che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica di cui all'articolo 16.*

*A tal fine le università possono utilizzare fino alla metà delle risorse equivalenti a quelle necessarie per coprire i posti disponibili di professore di ruolo. A decorrere dall'undicesimo anno l'università può utilizzare le risorse corrispondenti fino alla metà dei posti disponibili di professore di ruolo per le chiamate di cui al comma 5."*

Pertanto, a decorrere dall'undicesimo anno (dall'entrata in vigore della Legge 240/2010) l'Università può utilizzare fino alla metà dei posti disponibili di professore di ruolo per le chiamate di cui al comma 5.

Secondo tale previsione, dall' 1/1/2022 le chiamate nel ruolo di professore associato derivanti da valutazione di RTDB devono essere contenute nel limite del 50% dei posti di professore di ruolo.

Alla data di redazione del presente documento, tuttavia, il MUR non ha attivato alcuna verifica sul rispetto del suddetto vincolo.

**Vincolo N. 6 (Art. 18, comma 4-ter Legge 240/2010)****Riserva 20% delle risorse per docenti di I fascia a studiosi con ASN**

La norma prevede:

*"4-ter. Ciascuna università, nell'ambito della programmazione triennale, vincola le risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di prima fascia alla chiamata di studiosi in possesso dell'abilitazione per il gruppo scientifico-disciplinare. A tali procedimenti non sono ammessi a partecipare i professori di prima fascia già in servizio. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle Scuole superiori a ordinamento speciale"*

Si tratta di un vincolo introdotto dal D.L. 13/2023, convertito dalla Legge n. 41/23, al momento non oggetto di verifica da parte del MUR, verifica che, verosimilmente, sarà attivata a decorrere, come anno di riferimento, dall'anno 2024 e verificato su base triennale.

**Vincolo N. 7 (Art. 2, co. 2, DM. 445/2022)**

Per le sole procedure a valere sul Piano Straordinario di cui al DM 445/2022 e al successivo DM 795/2023, con riferimento alle assunzioni di professori universitari, almeno un quinto delle risorse sono riservate esclusivamente alle procedure di cui all'art. 18 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, comma 4 (riservate a esterni).

Il DM 795/2023, art.1, cc. 3 e 4, in particolare, ha previsto:

*"3. Il reclutamento del personale di cui al comma 1 avviene con le modalità e i termini indicati dal decreto ministeriale 6 maggio 2022, n. 445.*

4. Con riferimento al reclutamento dei ricercatori, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 14, commi 6-decies e 6-terdecies, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, coordinato con la legge di conversione 29 giugno 2022, n. 79, le Università possono reclutare con le risorse dei piani straordinari previsti dalla Legge e dal decreto ministeriale 6 maggio 2022, n. 445, sia ricercatori a tempo determinato di cui all'articolo 24, comma 3, della legge 240/2010, sia i ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lett. b), del testo previgente alla legge 240/2010, in entrambi i casi con valore del punto organico pari a 0,5, e utilizzando ulteriori 0,2 punti organico per l'eventuale chiamata a professore di seconda fascia."

Del rispetto di tale vincolo si è tenuto conto in sede di programmazione dell'utilizzo dei P.O. destinati al reclutamento di docenti a valere sia sul DM 445/2022 che sul DM 795/2023 che hanno destinato al reclutamento di personale docente "esterno" il 20% dei Punti Organico disponibili su ciascun Piano:

Piano straordinario	Po destinati a docenti	Procedure selettive art.18, c.4*	Percentuale
DM 445/2022	13	2,6	20%
DM 795/2023	14,25	2,85	20%

#### Vincolo sino al 31/12/2026 riserva 25% posti RTT a favore di RTDA e Assegnisti di ricerca

È opportuno evidenziare che, ai sensi dell'art. 14, comma 6-septiesdecies del D.L. 36/2022, convertito con Legge 29/6/2022 n. 79, come successivamente modificato dall'art. 26, c.5, lett. a) e lett.b), del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni dalla Legge 21/4/2023 n. 41, sino al 31/12/2026 le università devono riservare il 25% posti di RTT (nuova normativa) ai titolari di contratti da ricercatore a tempo determinato di tipo a) (per una durata non inferiore a un anno) o ai titolari, per una durata non inferiore a 1 anno, di uno o più assegni di ricerca (di cui all'art. 22 della L.240/2010 nel testo previgente).

#### Consistenza organico personale tecnico-amministrativo

Il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato, a causa degli stringenti vincoli normativi è notevolmente diminuito nell'intervallo temporale di riferimento, come si rileva chiaramente nella tabella riportata di seguito, passando da 530 unità al 31/12/2016 a 466 unità al 31/12/2022, con un ulteriore incremento, al 31/12/2024, di n. 29 unità.

Il personale a tempo determinato da 16 unità nell'anno 2016 e è progressivamente diminuito a seguito del processo di stabilizzazione, ai sensi dell'art. 20, comma 1, del D.lgs. 75/2017, del personale in possesso dei requisiti previsti dalla normativa, in coerenza con la programmazione triennale dei fabbisogni, per poi registrare un incremento nel 2023 in seguito alle misure attuative del PNRR e di alcuni progetti con finanziamenti esterni, incremento rimasto pressoché stabile nel 2024.

#### Consistenza al 31/12 del personale tecnico-amministrativo dal 2016 al 2024. Dato al 31/12/2024

Ruolo		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Dirigenti	DG	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Dir t. ind.	3	3	2	2	2	1	1	2	2
<b>Totale</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Personale T.A. a tempo indeterminato	B	30	30	30	30	29	28	27	24	24
	C	241	233	243	235	226	228	215	221	232
	D	214	206	204	203	199	196	201	202	216
	EP	25	25	22	19	17	17	18	18	23
<b>Totale</b>		<b>510</b>	<b>494</b>	<b>499</b>	<b>487</b>	<b>471</b>	<b>469</b>	<b>461</b>	<b>465</b>	<b>498</b>
Personale T.A. a tempo determinato	C	10	9	1	0	0	0	1	0	0
	D	6	6	1	2	2	2	2	8	7
<b>Totale</b>		<b>16</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>7</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>530</b>	<b>513</b>	<b>504</b>	<b>492</b>	<b>476</b>	<b>473</b>	<b>466</b>	<b>476</b>	<b>505</b>

#### Consistenza organico Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL)

L'analisi della consistenza dei Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL) nell'intervallo temporale considerato (2016-2023) mostra una diminuzione in termini totali (da 44 a 26 unità), dovuta essenzialmente al collocamento in quiescenza di alcune unità.

#### Consistenza al 31/12 dei collaboratori ed esperti linguistici dal 2016 al 2023\*. \*Dati al 20/12/2023

Ruolo	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
CEL Totale	44	43	40	39	37	35	30	26	26

### 3.3.11 Programmazione strategica delle risorse (derivante dal Piano triennale del fabbisogno 2022-2024) e obiettivi di allocazione delle stesse

In considerazione dell'attuazione delle Programmazioni del fabbisogno di personale dei trienni precedenti:

- piani straordinari per la progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di abilitazione scientifica nazionale, i cui effetti si riverberano anche nei prossimi anni;
- piani straordinari per il reclutamento ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b) della Legge 240/2010, i cui effetti si riverberano anche nei prossimi anni;
- piani straordinari di cui ai DD.MM. 445/2022 e 795/2023 per il reclutamento di personale universitario;

Si osserva un significativo rafforzamento dell'organico del personale docente; dalla seguente tabella, in ogni caso, si profila una oggettiva e significativa tendenza alla ripresa negli anni 2021, 2022 e 2023, con un trend, nel 2024, che delinea un ulteriore aumento per i professori ordinari e una lieve diminuzione numerica per i professori associati:

Anno	Professori Ordinari	Professori Associati
2024	149	269
2023	132	281
2022	119	292
2021	112	252
2020	109	235
2019	111	244
2018	119	239
2017	131	236
2016	144	243

#### Programmazione fabbisogno di personale 2024-2026

Come già noto, le fasi della programmazione del personale docente, ricercatore e tecnico amministrativo relativa ad ogni triennio sono articolate e complesse e si innestano, inevitabilmente, sulle risultanze e sulle dinamiche della programmazione del triennio precedente - oltre che sulle disponibilità di copertura assicurate da fondi ordinari e straordinari - sia sotto il profilo finanziario, sia sotto il profilo delle strategie, in costante evoluzione, di potenziamento della didattica, della ricerca e delle attività tecniche, amministrative e gestionali.

Appare, pertanto, necessario, ripercorrere, sinteticamente, gli stadi prodromici della programmazione 2024-2026.

Con delibera n. 191 del 26/10/2023, era stata approvata la programmazione finanziaria per l'esercizio 2024 e per il triennio 2024-2026. Nell'allegato 1 alla detta delibera (stima delle compatibilità finanziarie 2024-2026) è stata prevista la spesa relativa al finanziamento dei punti organico relativi alle cessazioni, come stabilito dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 215 del 20 dicembre 2022, che, per l'anno 2024, è stata quantificata in € 342.889,92, corrispondenti in termini di punti organico a circa 3,015 (valore medio di un docente di I fascia € 113.728,00), di cui, con le delibere, rispettivamente, n. 19/2024 del Senato Accademico e n. 25/2024 del Consiglio di Amministrazione, è stato deciso di destinare P.O. 2,1 per il personale docente e P.O. 0,915 per il personale tecnico amministrativo.

Nell'approvare, con la delibera n. 121 del 7/6/2023, il Piano triennale dei fabbisogni 2023-2025, il Consiglio di Amministrazione ha approvato, come parte integrante dello stesso, anche gli allegati, tra cui l'Allegato 2 Situazione di contesto, contenente la specifica sezione dedicata all'Analisi delle "coperture didattiche". Alla luce degli eventi intervenuti dopo quel momento (reclutamento, cessazioni, scambi), si è reso necessario aggiornare il documento Analisi delle "coperture didattiche".

Il detto documento, è stato successivamente aggiornato al 31/12/2023 ed approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione con delibere, rispettivamente, n. 19 del 07/02/24 e n. 25 dell'08/02/24.

Nelle stesse sedute è stato esaminato e condiviso il contenuto del documento "Programmazione personale docente e ricercatore 2024-2025" in cui è riportato il quadro complessivo della programmazione per gli anni 2024 e 2025; in particolare, per l'anno 2024, è stata rappresentata la programmazione finanziabile sul Piano Straordinario e sul Piano Ordinario, nonché quella stimabile, per l'anno 2025.

Secondo le proiezioni ivi contenute, negli anni 2024 e 2025 il numero massimo di posti che potrebbero essere programmati, ripartiti per ruolo, è riportato nella tabella che segue:

Fondi	RTT o RTDb	PA	PO
Straordinario 2024	14	0	15
Ordinario 2024	0	8	0



Straordinario 2025	5	0	3
Ordinario 2025	0	5	7
<b>Totale</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>25</b>

Con successiva delibera del Consiglio di Amministrazione n. 70 del 27/03/24, previo parere favorevole del Senato Accademico espresso con delibera n. 48 del 19/03/24, sono stati istituiti i posti relativi alle chiamate dirette e alle chiamate di esterni necessari per il rispetto del vincolo di cui all'art. 18, comma 4 della L. 240/2010.

Il Consiglio di Amministrazione - a seguito del parere favorevole espresso dal Senato Accademico con deliberazione n. 121 del 01/10/2024 - con delibera n. 168 del 10/10/2024, ha approvato il Piano triennale per la programmazione del reclutamento del personale 2024-2026 disponendo:

«Art.1 Approvare i documenti allegati alla presente deliberazione di cui costituiscono parte integrante:

1. "Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2024-2026 – Situazione Punti Organico e Vincoli" (All. 1);
2. "Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2024-2026 - Situazione di contesto" (All. 2);

Art. 2 Approvare la proposta di trasformazione di due procedure di progressione verticale ordinaria da C a D, già previste nel "Piano di utilizzo di punti organico destinati al personale tecnico-amministrativo anno 2024", in procedure di progressione verticale "in deroga".

Art. 3 Fermo restando quanto deliberato dagli Organi, invitare il Direttore Generale a valutare l'opportunità di rimodulare l'imputazione dei punti organico nella banca dati ministeriale Proper, ponendo in essere ogni azione utile alla più efficace imputazione delle medesime assunzioni, al fine di assicurare il rispetto dei vincoli sul reclutamento prescritti dalla L. 240/2010 e dal D. Lgs. 49/2012.».

Il Consiglio di Amministrazione con la stessa delibera n. 121, ha approvato l'istituzione di 8 posti di docente di I fascia da reclutare con procedure valutative ai sensi dell'art. 24, comma 6, della L. 30/12/2010, n. 240, utilizzando le risorse resesi disponibili per l'intervento del D.L. 31 maggio 2024, n. 71, pari a circa € 182.880,00, derivanti da 1,6 PO, che non dovranno essere più utilizzate per le otto valutative per docente di II fascia, di cui alla delibera del CdA 25/2024 e 7 posti di docente di I fascia da reclutare con procedure selettive ai sensi dell'art. 18, della L. 30/12/2010, n. 240, utilizzando che le risorse assegnate con i Piani Straordinari di cui al D.M. 445/2022 (che dovessero essere ancora disponibili) e al D.M. 795/2023, i cui termini di assunzione sono stati prorogati dal D.L. n. 113 del 9/8/2024, rispettivamente, al 31/12/2026 e al 31/12/2027.

### 3.3.12 Strategia di copertura del fabbisogno

Per ciò che riguarda, in particolare, le esigenze di potenziamento del PTA, l'Ateneo, anche in relazione alle linee di sviluppo degli obiettivi strategici, si riserva di adottare le seguenti modalità, in coerenza con l'evoluzione della normativa e con la disponibilità delle risorse e degli eventuali finanziamenti ministeriali:

- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi interni di progressione di carriera;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- procedure concorsuali.

In via generale l'utilizzo dei Punti Organico relativi al personale tecnico-amministrativo è da sempre improntata al raggiungimento dei seguenti obiettivi armonici con le previsioni del Piano Strategico e del Piano Integrato di Ateneo:

- ottimizzare l'efficienza e l'efficacia dei servizi amministrativi;
- garantire la sostenibilità e la qualità dei corsi di studio;
- supportare i processi relativi alla didattica, alla ricerca e ai servizi agli studenti;
- garantire la continuità dei servizi in relazione alle numerose cessazioni previste;
- assicurare valorizzazione delle professionalità interne.

Le scelte inoltre trovano fondamento:

- nella necessità di fronteggiare situazioni di grave sottodimensionamento cronicizzatesi nel tempo e che caratterizzano, ancora, alcune strutture amministrative di Ateneo; situazioni che i recenti esiti delle politiche assunzionali e delle correlate determinazioni stanno consentendo di recuperare già in parte;
- nella necessità di programmare per tempo consistenze organiche adeguate, a fronte di future e più innovative rimodulazioni organizzative dell'Amministrazione.

### 3.3.13 Strategie di formazione del personale

"La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione.

Qualsiasi organizzazione, infatti, per essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze del proprio personale, attraverso una adeguata formazione". (cfr. Direttiva del Ministro Zangrillo del 24 marzo 2023).

Un'oculata programmazione della formazione consente di sviluppare le competenze e le conoscenze necessarie all'Amministrazione per la realizzazione degli obiettivi strategici, a supporto di processi di cambiamento, nonché per l'innalzamento della performance organizzativa e delle prestazioni individuali, finalizzando contenuti, tempi e modi di erogazione dell'attività formativa alla crescita e alla valorizzazione professionale del personale nel contesto organizzativo. Il Piano di Formazione si propone, dunque, di ottimizzare le competenze e le conoscenze necessarie all'organizzazione per la realizzazione degli obiettivi strategici e operativi.

Tanto, in linea con quanto previsto dalla Direttiva Zangrillo di marzo 2023, che prevede che:

*“Le pubbliche amministrazioni dovranno garantire a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi “specifici” almeno 24 ore di formazione/anno”.*

Come riportato in diversi documenti e iniziative di divulgazione curate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, alla formazione del personale è attribuita una grande centralità nell'ambito dei documenti di programmazione delle Pubbliche Amministrazioni, con la definizione di obiettivi formativi annuali e pluriennali, in linea con i processi di pianificazione secondo le logiche del project management, mirati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze linguistiche e delle competenze tecniche e trasversali, nonché all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale.

La pianificazione della formazione del personale tecnico amministrativo per il 2025, in coerenza con quanto sancito nell'art. 25 del vigente Statuto di autonomia e con quanto previsto dal CCNL di comparto, prosegue il percorso tracciato dal Piano Triennale di Formazione del Personale Tecnico e Amministrativo 2022-2024, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 96 in data 08/06/2022 e in coerenza con le direttrici di sviluppo quanto previsto in ambito di formazione del personale tecnico-amministrativo dalla normativa e dai documenti di programmazione dell'Ateneo, in particolare:

1. Decreto Ministeriale del 30 giugno 2022, n. 132;
2. Direttiva del Ministro Zangrillo del 24 marzo 2023;
3. Direttiva Ministeriale del 28.11.2023 - Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale;
4. Decreto Ministeriale del 28 giugno 2023, Competenze trasversali personale non dirigenziale;
5. Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche – D.I. pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022;
6. Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni;
7. Piano integrato di attività ed organizzazione 2024-2026, (approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 29.01.2024), sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza;
8. Direttiva Ministeriale del 24.3.2023 - Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;
9. Decreto Ministeriale del 22.7.2022 - Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;
10. Decreto Ministeriale del 28.9.2022 - Linee guida sull'accesso alla Dirigenza pubblica;
11. Piano Strategico 2023-2025 approvato con delibere del Senato Accademico n. 56 del 22/05/2023 e del Consiglio di Amministrazione n. 81 del 31/05/2023, modificato con D.R. n. 639 del 30/06/2023;
12. Piano per la Parità di Genere 2022-2025 dell'Università del Salento approvato delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 27/01/2022;
13. Piano di Sostenibilità 2023-2025 dell'Università del Salento, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 149 del 25/07/2023.

Non appare superfluo riportare, in connessione con le finalità già innanzi menzionate, la dichiarazione di principio contenuta nel “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, sottoscritto il 10 marzo 2021 dal Presidente del Consiglio dei ministri e dal Ministro per la Pubblica Amministrazione:

*“La valorizzazione del capitale umano passa dunque attraverso il riconoscimento della centralità della leva della formazione, che deve avere valore per le persone e per l'amministrazione. Qualsiasi organizzazione, infatti, per essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze del proprio personale, attraverso una adeguata formazione”.*

La formazione rappresenta, dunque, uno degli strumenti che supportano e veicolano coerentemente l'attuazione delle azioni strategiche di Ateneo, come condiviso strategicamente anche da altri Atenei nel sistema universitario italiano.

Tanto premesso, il piano formativo deve tener conto delle priorità strategiche in termini di riqualificazione e/o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per ogni ruolo professionale.

Attraverso la formazione si agisce, in definitiva, sugli elementi basilari dell'organizzazione.

In quest'ottica, è in corso di approvazione l'esecutivo della Formazione del Personale Tecnico e Amministrativo - anno 2025.

### **3.3.13.1 Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, le risorse disponibili ai fini delle strategie formative, le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso ai percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato, i risultati attesi**

L'aggiornamento delle competenze del personale tecnico e amministrativo è diventato una priorità imprescindibile per

le organizzazioni. L'evoluzione tecnologica, le nuove normative e le sfide economiche richiedono che il personale sia costantemente formato per affrontare in modo efficace i cambiamenti e migliorare le sue performance. Si registra un crescente bisogno di corsi che rispondano direttamente alle sfide globali, come il cambiamento climatico, l'intelligenza artificiale e la salute globale.

Investire nell'aggiornamento delle competenze non solo consente al personale di adattarsi ai nuovi strumenti e processi, ma contribuisce anche a migliorare l'efficienza operativa, a ridurre gli errori e a garantire una gestione ottimale delle risorse. Inoltre, la formazione continua favorisce la crescita professionale, aumentando la motivazione e la soddisfazione personale e contribuendo, così, ad una maggiore stabilità e competitività dell'organizzazione.

La recente Riorganizzazione dell'Università del Salento (DD. 499/2024) ha implicato una revisione delle strutture che rende ancor più necessaria una formazione continua basata sulle competenze (cfr. il già citato Decreto Ministeriale del 28 giugno 2023-Competenze trasversali personale non dirigenziale) e che consenta, altresì, una razionalizzazione nella gestione delle risorse.

La riorganizzazione dell'Università e la formazione sono strettamente interconnesse. Solo attraverso il continuo aggiornamento formativo si può garantire che le persone siano preparate ad affrontare le sfide del futuro. Le Università devono divenire spazi di innovazione, sperimentazione e formazione continua, rispondendo alle esigenze del mercato del lavoro e ai cambiamenti sociali e tecnologici in atto.

Allo stesso tempo, la formazione deve essere inclusiva, accessibile e in grado di fornire le competenze necessarie per promuovere un futuro più equo e sostenibile.

Le priorità strategiche si concentrano su due aree principali:

1. **Competenze Tecniche.** Le competenze tecniche sono quelle capacità specifiche e pratiche necessarie per svolgere un determinato lavoro o una professione. Queste competenze sono declinate nei vari settori professionali e possono riguardare una vasta gamma di ambiti, a seconda del settore in cui vengono applicate. Il rafforzamento delle competenze specifiche in ambito normativo, tecnologico, scientifico e tecnico è cruciale per rispondere alla rapida evoluzione dei settori professionali.
2. **Competenze Trasversali.** In parallelo alle competenze tecniche, assumono una forte rilevanza le competenze trasversali dette anche soft skills, come la gestione del tempo, la leadership, la comunicazione, la resilienza e la capacità di lavorare in team. Queste competenze sono particolarmente richieste, in particolare al personale dirigenziale ma non soltanto, in un contesto professionale sempre più dinamico e interconnesso, in cui la collaborazione tra diverse figure professionali e la gestione dei cambiamenti sono aspetti indispensabili.

In tale prospettiva la Formazione rappresenta uno strumento fondamentale per migliorare le competenze e le capacità all'interno dell'Amministrazione, allineando le risorse umane agli obiettivi strategici e operativi dell'ente. Essa non solo facilita lo sviluppo delle performance individuali, ma contribuisce anche a migliorare la performance complessiva dell'organizzazione. La formazione del personale costituisce una leva strategica per l'organizzazione e rappresenta strumento irrinunciabile per sostenere i processi di cambiamento, in un'ottica di generale sviluppo e miglioramento del ruolo del singolo e della performance dell'intera organizzazione.

Obiettivo è quello di predisporre uno 'strumento' per garantire le conoscenze e le competenze necessarie per svolgere un'attività lavorativa qualificata e per motivare comportamenti, finalizzati all'innalzamento del livello qualitativo dei servizi, sviluppando senso di appartenenza, all'interno di un sistema organizzativo complesso in continua evoluzione e cambiamento, valorizzando e rispettando il rapporto tra organizzazione, ruolo e persona.

Il ruolo centrale e strategico riconosciuto dall'Ateneo alla formazione del personale è testimoniato anche dalle risorse destinate alla formazione e all'aggiornamento del personale del PTA, pari per il 2025 ad € 71.704,11.

Per quanto riguarda le iniziative formative da realizzare nel corso del 2025, quest'ultime sono frutto dell'esito dell'andamento delle iniziative formative pregresse, in continuità con quanto già evidenziato all'interno del Piano Triennale di Formazione del Personale Tecnico e Amministrativo 2022-2024, in riferimento agli ambiti strategici di Ateneo e alle Aree di intervento strategiche trasversali, nonché frutto dell'analisi dei fabbisogni formativi espressi e in corso di definizione con i Responsabili delle singole Strutture.

#### **Attori organizzativi coinvolti**

Il piano formativo per l'anno 2025 è costruito tenendo conto di quanto richiesto dalla normativa nazionale e dalla regolamentazione di Ateneo ed è progettato attraverso un ampio e articolato modello di gestione ed erogazione delle iniziative formative che prevede il costante dialogo e confronto la Governance di Ateneo e con i/le Responsabili delle Strutture organizzative.

Le iniziative formative sono realizzate con il coinvolgimento di soggetti interni ed esterni a Università del Salento, in particolare:

#### **Attori organizzativi "interni" all'Università del Salento:**

##### *A. Personale Tecnico-Amministrativo*

Punto di forza è la valorizzazione delle competenze specifiche del personale Tecnico-Amministrativo tramite l'analisi dei fabbisogni formativi emersi dall'ascolto degli interlocutori/stakeholder di Ateneo e, in particolare:

il Direttore Generale, la Direttrice della Ripartizione Risorse Umane e finanziarie, la Direttrice della Ripartizione Edilizia,

Sostenibilità e Innovazione Digitale, la Responsabile dell'Ufficio Protezione Dati Personali – DPO, il Responsabile dell'Ufficio Trasparenza, Anticorruzione e Trattamento Dati, il Responsabile della Ripartizione Didattica, Ricerca e Terza Missione - Area Didattica e Area Valorizzazione delle risorse bibliotecarie e museali;

#### B. Comitato Unico di Garanzia – CUG

I contributi del Comitato sono fondamentali per una formazione in materia di parità di genere e lotta alle discriminazioni e linguaggio inclusivo e progettata in accordo con la Presidente CUG e con la Consigliera di Fiducia. In aggiunta al ruolo ed ai contributi del Comitato, si evidenziano i bisogni formativi emersi dal Piano per l'Uguaglianza di Genere 2022-2025 (o Gender Equality Plan - GEP) dell'Università del Salento, documento che definisce la strategia dell'Ateneo per ridurre le disuguaglianze di genere e valorizzare le diversità.

C. Area Sviluppo Professionale e Benessere Organizzativo-Ufficio Formazione, che si occupa della co-progettazione e realizzazione delle iniziative formative;

#### Attori organizzativi esterni all'Università del Salento:

A. Dipartimento della funzione pubblica con la piattaforma dedicata alla crescita delle persone della Pubblica Amministrazione "Syllabus"

B. Consorzio Interuniversitario sulla Formazione - Co.In.Fo. È in corso di conferma, per il nostro Ateneo, per l'anno 2025, l'adesione pluriennale al Consorzio e alle Comunità Professionali ritenendole un'importante occasione di confronto e di costruzione di reti professionali. In particolare l'adesione riguarda le seguenti comunità professionali:

- ISOIVA- Fiscalità e bilancio.
- UniAMM- Diritto amministrativo e aggiornamento normativo.
- UniCONTRACT -Contratti e appalti pubblici.
- UniRU- Gestione del personale.
- UniSAN -Sanità e medicina universitaria.
- UniSOF- Gestione della formazione e sviluppo organizzativo.
- Segreterie 2.1 -Diritto, organizzazione e gestione degli uffici a contatto diretto con chi studia in Università.
- UniSAN- Rilevante appare, a seguito dell'istituzione del Corso di Studi in Medicina e Chirurgia, l'adesione di Università del Salento alla comunità professionale "UniSAN", progetto di presidio permanente delle attività di formazione e aggiornamento specialistico in materia di medicina universitaria per il personale delle Università italiane.

In linea con la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24/03/2023 le priorità strategiche della formazione del personale in programma per il 2025 sono esplicitate in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze tecniche, trasversali e manageriali.

Ne consegue che i principali obiettivi concretizzabili per l'anno 2025, al fine di orientare l'azione formativa e il lavoro di definizione del presente Piano, in linea con gli obiettivi dell'Ateneo, riguardano le seguenti aree di interesse:

Management e gestione del Personale tecnico-amministrativo	Valorizzare le professionalità del personale TA, consolidare le competenze di gestione delle persone, negoziazione, valutazione e sviluppo del personale e favorire l'integrazione, il lavoro per processi e la collaborazione trasversale
Innovazione digitale	Consolidare la capacità di utilizzo di piattaforme tecnologiche e strumenti innovativi di collaborazione e applicativi informativi in dotazione al personale e di progettazione di nuovi servizi e sistemi in ottica di sicurezza informatica
Aggiornamento giuridico-normativo	Innalzare e le competenze giuridiche di settore, in linea con le nuove normative e con particolare attenzione al Diritto Amministrativo nei suoi aspetti applicativi
Aggiornamento linguistico	Migliorare le competenze linguistiche del personale, con azioni specifiche rivolte, in particolare, al personale direttamente coinvolto negli ambiti dell'internazionalizzazione, della didattica, della ricerca scientifica e della Terza Missione
Pari opportunità, inclusione, benessere e welfare	Consolidare una cultura di parità attraverso percorsi specifici di formazione in materia di finalizzati a migliorare lo stile di vita lavorativa, la conciliazione dei tempi vita-lavoro e la valorizzazione delle differenze di genere, in particolare sui temi del linguaggio inclusivo, lotta alla violenza e a tutte le forme di discriminazione.
Sviluppo professionale e tecnico specialistico	Aggiornamento professionale al fine di garantire percorsi di formazione/aggiornamento continui a tutto il personale tecnico amministrativo.

Tanto premesso, nello specifico, per il 2025 sarà organizzata la formazione:

- richiesta e programmata dal Responsabile dell'Ufficio Trasparenza, Anticorruzione e Trattamento Dati, di Ateneo per una sempre maggiore diffusione delle tematiche legate all'anticorruzione e alla legalità;
- programmata dalla DPO di Ateneo per una sempre maggiore sicurezza informatica e protezione dei dati;
- finalizzata ad aggiornare e potenziare le competenze in materia di contratti e appalti (d.lgs. 36/2023);
- indirizzata ad aggiornare e potenziare le competenze in materia di offerta formativa, management didattico e progettazione didattica, anche nell'ottica di rafforzare l'internazionalizzazione la progettazione e gestione in qualità dei corsi di studio dell'Ateneo;

- mirata a rafforzare le competenze linguistiche del personale. Nell'ottica di sostenere e implementare l'apertura internazionale di Università del Salento, questa Amministrazione, nella realizzazione del piano esecutivo annuale, prevede di continuare a riservare una particolare attenzione alle competenze linguistiche del personale, in particolare ai fini dell'apprendimento della lingua inglese, già avviata nel corso dei precedenti anni. Al fine di continuare, anche per il 2025, a favorire l'innalzamento della formazione nella lingua inglese per tutto il personale tecnico amministrativo che necessita di un adeguato livello di conoscenza di detta lingua nelle sue attività lavorative e di elevare il livello di professionalizzazione del PTA tramite il rafforzamento delle competenze linguistiche coerentemente con le mansioni assegnate;
- favorire l'acquisizione delle "Soft and Life Skills" (SLS), ovvero di quelle competenze trasversali legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative alla base delle richieste del mercato del lavoro e del contesto sociale e professionale di riferimento;
- aggiornare e potenziare le competenze informatiche e digitali di Ateneo, a sostegno della trasformazione digitale, assicurando il completamento delle attività di assessment e il conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di un'ulteriore quota del personale, rispetto a quello già formato, non inferiore al 20% entro il 31 dicembre 2025 (cfr. Direttiva della Funzione Pubblica marzo 2023 sezioni 3.1); si precisa che Unisalento ha già aderito all'offerta formativa del Dipartimento della Funzione Pubblica sulle competenze digitali entro il 28 febbraio 2023, assicurando già il conseguimento del medesimo risultato entro il 30 settembre 2023;
- completare le attività di assessment e conseguire l'obiettivo formativo relativo alle Syllabus "Transizione ecologica. Conoscere il ruolo della Pubblica Amministrazione per la trasformazione sostenibile" da parte di una ulteriore quota del personale, oltre quello già formato nel corso del 2024, sulla base dei successivi atti di indirizzo che verranno fissati dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- sviluppare, in maniera diffusa e strutturale, le competenze del personale pubblico, funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse, promosse dal PNRR;
- continuare a potenziare le competenze del personale bibliotecario, in continuità con i percorsi già erogati nel corso del 2024 e degli anni precedenti;
- aggiornare e potenziare le competenze informatiche e digitali di Ateneo, a sostegno della trasformazione digitale;
- continuare ad assicurare l'aggiornamento professionale della figura del Responsabile Unico del Procedimento previsto dalla normativa vigente in materia, con l'obiettivo di accrescere le competenze e le capacità operative delle stazioni appaltanti e delle centrali di committenza nella gestione delle procedure di affidamento ed esecuzione dei contratti pubblici, per accelerare l'attuazione degli investimenti pubblici;
- in adesione a quanto proposto dal Comitato Unico di Garanzia, consolidare la cultura di parità attraverso percorsi specifici di formazione in materia di benessere, pari opportunità, inclusione e welfare al fine di migliorare lo stile di vita lavorativa, la conciliazione dei tempi vita-lavoro e la valorizzazione delle differenze di genere;
- proseguire, l'aggiornamento costante già avviato con l'adesione alle Comunità di Pratica, Progetti: ISOIVA, UNISOF, UNICONTRACT, UNIAMM, UNIRU, Segreterie 2.1., UNISAN;
- proseguire la fruizione già avviata dal 2022 dell'offerta formativa SYLLABUS attivando, nello specifico, la formazione in materia di:
  - a) Intelligenza artificiale, approfondendo cos'è, come si usa, quali sono le sue potenzialità, quali i rischi e le opportunità;
  - b) "Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA", il cui fine è veicolare nel personale tecnico amministrativo concetti e misure di protezione per ridurre il rischio di attacchi informatici nel contesto della Pubblica Amministrazione;
- sul sistema di gestione documentale "Titulus", soprattutto riservata al personale neo-assunto saranno pianificati, laddove segnalati dai Responsabili di struttura;
- corsi di Addestramento su U-GOV didattica e sull'uso del gestionale ESSE3, nonché corsi sull'Applicativo Easy (modulo Bilancio, modulo Ordini e Fatture italiane ed estere, modulo Patrimonio, modulo contratti di lavoro autonomo e Missioni).

Si aggiunge, inoltre, quale obiettivo formativo generale e trasversale teso al sostegno di specifici processi di innovazione, a partire da quelli funzionali all'introduzione di nuovi modelli di lavoro pubblico, la necessità di prevedere specifiche iniziative formative per il personale che usufruisce della modalità di svolgimento della prestazione di telelavoro o lavoro agile, con particolare attenzione alle figure apicali.

Tanto, in linea con quanto previsto dalla direttiva della Funzione pubblica del 2023:

"La formazione, infatti, costituisce una leva fondamentale per sostenere il processo di transizione verso un lavoro agile che non rappresenti la trasposizione fuori ufficio delle stesse logiche del lavoro tradizionalmente praticate in presenza; essa deve perseguire l'obiettivo di addestrare i dipendenti all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, nonché l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni".

Nel corso del 2025 si continuerà, inoltre, ad assicurare l'addestramento funzionale per l'inserimento lavorativo del personale neo assunto tramite il "percorso onboarding", già avviato nel corso del 2024 e finalizzato ad assicurare al personale medesimo gli strumenti operativi "base", incluso l'utilizzo dei principali applicativi informatici, per lo svolgimento delle attività assegnate.



Sarà, inoltre, assicurata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza così come previsto dal D.lgs.81/2008.

In materia di "accessibilità" assume fondamentale rilevanza la previsione di un percorso formativo di corsi di sensibilizzazione alla Lingua dei segni Italiana-LIS-per il personale tecnico amministrativo dell'Università.

In applicazione degli interventi previsti nel D.P.C.M. 14/02/2023 "Fondo per l'inclusione delle persone con sordità", l'Ufficio Inclusione Unisalento sta attivando una serie di iniziative volte alla sensibilizzazione e promozione della cultura della sordità, della Lingua Italiana dei Segni e della Lingua Italiana dei Segni Tattile tra la popolazione studentesca, il personale Tecnico Amministrativo e il corpo docente dell'Università.

Sono in corso di programmazione formativa dei percorsi di sensibilizzazione e di formazione alla Lingua Italiana dei Segni (LIS), in collaborazione con l'Ente Nazionali dei Sordi- Regione Puglia.

L'Università del Salento riconosce, inoltre, che la promozione delle iniziative di alta formazione del personale tecnico amministrativo costituisce strumento fondamentale per la crescita dello stesso e per l'innalzamento del livello qualitativo dei servizi dell'Ateneo.

A tal proposito, non appare superfluo citare il rimborso delle tasse di iscrizione ai Corsi di Studio dell'Università del Salento per gli aventi diritto (D.R. n. 2058 del 22/10/2004).

Inoltre, l'Università del Salento, sempre in linea con l'accrescimento delle competenze del personale, sostiene la partecipazione del personale tecnico-amministrativo anche ai Master Universitari, riservando gratuitamente al personale tecnico-amministrativo dell'Università del Salento, in possesso dei titoli di ammissione, una quota non superiore al 20%, previa verifica della sostenibilità finanziaria, del numero massimo di iscrizioni programmate (Art. 8 DR. 381/2018). Altrettanto rilevante, è la possibilità per il personale tecnico amministrativo di iscriversi ai qualificati percorsi formativi dei dottorati di ricerca.

Tra le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale Università del Salento per la formazione universitaria professionalizzante appaiono meritevoli di menzione le politiche dei permessi per il diritto allo studio- 150 ore- (D.P.R. 28/09/1987, n. 567; D.P.R. 23/08/1988, n. 395; D.P.R.03/08/1990, n. 319; L. 19/11/1990, n. 341 e, in particolare gli artt. 1, 2, 3, 4 5 e 6; D. Lgs. 30/03/2001, n. 165; D.M. 22/10/2004, n.270 e, in particolare, l'art. 3 del D.R. n. 1205 del 06/11/1989 di approvazione ed emanazione del "Regolamento per il diritto allo studio" per la concessione al personale non docente dei permessi retribuiti previsti dall'art. 3 del D.P.R. 23/08/1988, n. 395.).

Il Protocollo di Intesa tra il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Università del Salento del 2022, con valenza triennale, per l'avvio di iniziative di rafforzamento delle conoscenze e delle competenze del personale delle pubbliche amministrazioni prevede inoltre, nell'ambito delle attività oggetto del Protocollo, di rispondere, di comune intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ai bisogni formativi specifici del personale in servizio nelle pubbliche amministrazioni, consentendone l'iscrizione e la frequenza, eventualmente anche in modalità e-learning (sincrona e asincrona), ai corsi di studio universitari di I e II livello, ai master di I e II livello, ai corsi di formazione e alta formazione attivati dall'Ateneo, verificando altresì la possibilità di consentire deroghe alle ordinarie scadenze per le iscrizioni; - progettare e sostenere Master e corsi di formazione, sulla base del fabbisogno formativo rilevato, che saranno approvati dai competenti Organi di Ateneo, rivolti al personale in servizio nelle pubbliche amministrazioni, a condizione che si raggiunga il numero minimo di 15 iscritti.

L'Esecutivo 2025, in fase di elaborazione, appare in linea con quanto già previsto dal Piano triennale della formazione del personale tecnico amministrativo 2022-2024 e si pone l'obiettivo di presentare una pianificazione delle attività formative che si integri e si sviluppi secondo criteri e metodologie basate sul riconoscimento univoco delle professionalità di Ateneo. Il dettaglio sulla pianificazione 2025 è in corso di elaborazione al momento della redazione del presente documento (gennaio 2025) sulla base dei fabbisogni formativi segnalati dalla governance d'Ateneo ed è redatto in linea con il modello di competenze, proponendo corsi volti allo sviluppo e al miglioramento delle competenze trasversali previste per ogni ruolo manageriale e professionale e delle competenze tecniche specifiche per ogni ambito professionale presente in Ateneo, (cfr. Decreto Ministeriale del 28 giugno 2023, Competenze trasversali personale non dirigenziale).

L'obiettivo è garantire, da un lato, continuità e coerenza con quanto realizzato nei precedenti piani formativi e, dall'altro lato, innovazione ed eterogeneità disciplinare verso il futuro, in considerazione degli emergenti bisogni organizzativi, professionali e individuali.

Per realizzare i percorsi formativi innanzi citati, così come previsto dal D.L. n. 44/2023 in materia di sviluppo delle conoscenze e competenze del personale si farà riferimento prevalentemente a risorse interne all'Ateneo (sia umane che strumentali), oltretutto, laddove necessario alla collaborazione con enti di formazione qualificati e accreditati con sistemi riconosciuti dall'Università.

Il D.L. n. 44/2023 prevede che le amministrazioni «*individuano al proprio interno dirigenti e funzionari aventi competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione con risorse interne e per esercitare la funzione di docente o di tutor, per i quali sono predisposti specifici percorsi formativi*».

#### **Modalità di erogazione e realizzazione delle iniziative formative**

Il personale Tecnico-Amministrativo di Università del Salento può partecipare alle iniziative formative erogate con modalità differenti e la cui scelta del metodo è coerente con obiettivi individuati e risultati attesi, in particolare:



In presenza	La formazione in aula è una modalità di apprendimento tradizionale, che avviene in presenza e con un insegnante o un trainer che guida il gruppo. Tra i suoi principali vantaggi: l'interazione diretta e la collaborazione che si crea tra i partecipanti che hanno la possibilità di fare domande, esprimere dubbi e ricevere feedback immediati; la collaborazione: Ci sono attività pratiche, esercizi di gruppo e discussioni che favoriscono l'apprendimento collaborativo. Motivazione: L'ambiente fisico può stimolare l'impegno, grazie alla struttura e alla socializzazione con altri partecipanti.
On line	L'utilizzo delle nuove tecnologie e della Piattaforma E-learning Università del Salento ha permesso, negli ultimi anni, di fornire una rapida risposta alle esigenze formative e di aggiornamento del personale. L'utilizzo di corsi di formazione blended o interamente erogati in modalità e-learning permette un'ampia flessibilità nella partecipazione alle iniziative formative proposte e una sempre maggiore conciliazione dei tempi vita lavorativa.
Blended	Al fine di assicurare la maggiore fruizione dei corsi, nel rispetto di quanto previsto dai Regolamenti vigenti in materia di Telelavoro/lavoro agile (D.D. 113 del 2021) questa Amministrazione garantisce, inoltre, per molti corsi, laddove attuabile, l'erogazione dei corsi in modalità blended, nei confronti del personale già autorizzato alla prestazione lavorativa in telelavoro/lavoro agile.

La scelta della metodologia di erogazione dei corsi è correlata a numerosi fattori tra cui, oltre alla materia oggetto della formazione, anche i fattori variabili quali il numero di partecipanti al corso, la disponibilità dei docenti e della logistica. Vale, inoltre, la pena, precisare che, nella pianificazione delle attività formative di carattere generale, non sono prese in considerazione esigenze specifiche di percorsi di aggiornamento professionale o di formazione, legati alle funzioni tecniche/specialistiche, in quanto oggettivamente non programmabili e, di norma, soddisfatte con interventi "a domanda".

### La misurazione e la valutazione dei risultati

In linea con quanto previsto dalla Direttiva della funzione pubblica del 24.3.2023, un elemento qualificante dell'attività formativa è rappresentato dalla misurazione dei risultati conseguiti.

Tra gli indicatori di output/di realizzazione vale la pena indicare come, per l'anno 2024, siano state erogate a favore del personale tecnico amministrativo 1563,25 ore di formazione per una platea complessiva pari a n. 2214 unità di personale tecnico-amministrativo. I dati sono intesi in modo aggregato, ovvero diverse unità di PTA hanno seguito più corsi, in servizio presso le diverse strutture dell'Ateneo.

È, inoltre, in corso di progettazione la nuova banca dati della formazione che consentirà, per gli anni successivi, di restituire indicatori di output quali numero di dipendenti che hanno completato la formazione; ore di formazione annue fruite per singola unità di personale; ore di formazione fruite in presenza e ore di formazione fruite a distanza; il raggiungimento di risultati certificati, sia per il singolo dipendente che per "famiglie professionali".

Per quanto riguarda gli indicatori di outcome/impatto, quali il gap tra il livello di conoscenze/competenze "in entrata" e quello "in uscita" per ogni corso di formazione organizzato, l'Amministrazione, pur adoperandosi per una costante rilevazione dei fabbisogni formativi, che viene condotta partendo dai bisogni organizzativi e dalle competenze individuali dei dipendenti e che tiene conto dell'attività di programmazione delle assunzioni (formazione di base correlata alla fase di on boarding del personale) e di quanto previsto dai contratti e dagli accordi sindacale, non dispone di strumenti adeguati per l'implementazione del "ciclo di gestione" della formazione, per come ottimisticamente e semplicisticamente auspicato dalla Direttiva de qua; così come appaiono di scarsa aderenza applicativa gli strumenti di monitoraggio e di verifica di tali indicatori, messi a disposizione, ai fini dell'attuazione degli investimenti di up-skilling e re-skilling previsti dal PNRR, dal Dipartimento della funzione pubblica e dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione e da Formez.

Anche a tal fine, l'Amministrazione ha in progetto l'obiettivo di dotarsi di sistemi di identificazione delle competenze e delle conoscenze, finalizzato a migliorare progressivamente i livelli delle stesse e mirato a consentire la misurazione degli indicatori prescritti dalla citata Direttiva.

### 3.3.14 Welfare aziendale

È utile ripercorrere, brevemente, in questa sede la storia recente delle politiche di welfare del nostro Ateneo, partendo dal primo Contratto Collettivo Integrativo, sottoscritto il 30/12/2003 e dal relativo "Regolamento per la disciplina delle modalità di utilizzo delle risorse finanziarie destinate alle attività culturali, sociali, ricreative ed assistenziali a favore dei dipendenti dell'Università degli Studi di Lecce". Tali documenti facevano riferimento anche a forme di sostegno utili alla socializzazione del personale, attraverso "attività di interesse individuale" concretizzantesi nella attribuzione al personale interessato di un "bonus", nei limiti delle risorse disponibili nel bilancio universitario. Tale forma di sostegno è stata successivamente disciplinata con il "Contratto collettivo integrativo per la definizione dei criteri generali per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale dipendente - Anno 2018", sottoscritto il 5/8/2019, con il quale le parti negoziali hanno inteso quantificare l'entità del "bonus" attribuito al personale tecnico-amministrativo ed ai collaboratori ed esperti linguistici dell'Ateneo ed hanno individuato le fattispecie assistenziali e sociali per le quali è possibile riconoscere un sussidio, stabilendone contestualmente il limite massimo nonché le condizioni legittimanti la richiesta. Il "Contratto" declina, poi, le attività assistenziali e sociali, per le quali è possibile richiedere un sussidio, in: a) malattie gravi; b) decesso del dipendente; c) decesso di familiare; d) cure dentarie-interventi chirurgici e protesi; e) bisogno generico - furti e scippi.

Per effetto della sottoscrizione del “Contratto” de quo, hanno cessato, quindi, di avere efficacia sia il “Contratto Collettivo Integrativo per la definizione dei criteri generali per la istituzione e gestione delle attività socio-assistenziali per il personale”, sottoscritto il 30/12/2003, come modificato dal «Contratto collettivo integrativo di modifica del “Contratto Collettivo Integrativo per la definizione dei criteri generali per la istituzione e gestione delle attività socio-assistenziali per il personale”, sottoscritto il 30/12/2003», sottoscritto in data 21/7/2017, sia il “Regolamento per la disciplina delle modalità di utilizzo delle risorse finanziarie destinate alle attività culturali, sociali, ricreative ed assistenziali a favore dei dipendenti dell’Università degli Studi di Lecce” - che costituiva un allegato al precitato Contratto integrativo - emanato con D.R. n. 2660 del 31/12/2003.

L'erogazione dei benefici a favore del personale è negoziata annualmente sulla scorta di quanto disposto dalla normativa contrattuale in materia (da ultimo art. 110 del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca – Triennio 2019/2021). Pertanto, le parti negoziali hanno sottoscritto, anche per l'anno 2024, il “Contratto collettivo integrativo per la definizione dei criteri generali per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale dipendente”, con cui hanno individuato forme di sostegno al reddito della famiglia che si concretizzano nell'erogazione di un contributo, a titolo di rimborso delle spese già sostenute per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, per l'affitto della prima casa, per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa o, in alternativa, forme di sostegno utili alla socializzazione del personale attraverso “attività di interesse individuale”, che si concretizzano nell'attribuzione di un “bonus per attività ricreative, sportive e culturali”. Per quanto attiene le risorse finanziarie stanziare per il finanziamento dei benefici in questione, le parti negoziali, oltre ad utilizzare le disponibilità in bilancio già previste da norme di legge o di contratto collettivo nazionale, hanno concordato di fare ricorso all'utilizzo di quota parte delle risorse del Fondo di cui all'art. 119 del CCNL, relativo all'anno 2024, da destinare sia al finanziamento delle iniziative di sostegno al reddito della famiglia per i dipendenti delle aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, sia per incrementare le risorse destinate alle “provvidenze a favore del personale”. Tanto, in considerazione della facoltà riconosciuta dal comma 2 del precitato art. 110 del CCNL di comparto, nonché tenuto conto di quanto previsto dall'art. 1, comma 16, della Legge 30/12/2023, n. 213 (Legge di bilancio 2024). Con il predetto contratto integrativo, i soggetti negoziali hanno individuato, altresì, le fattispecie assistenziali e sociali per le quali è possibile riconoscere un sussidio, stabilendone contestualmente il limite massimo del contributo nonché le condizioni legittimanti la richiesta.

A seguito della riorganizzazione dell'assetto amministrativo dell'Ateneo, avviata nel luglio 2024, alla Ripartizione Risorse Umane e Finanziarie e, nello specifico, all'Ufficio Relazioni Sindacali sono state attribuite anche le competenze in materia di Welfare Aziendale. All'interno di questa prospettiva, si rileva che, tra gli obiettivi operativi di cui all'obiettivo strategico “Migliorare Benessere e Salute della Comunità accademica” del Piano di sostenibilità 2023/2025, nell'ambito del Piano di Welfare di Ateneo, è prevista, quale azione, quella di realizzare un “Piano di assistenza sanitaria”, attraverso o l'attivazione di una polizza assicurativa con premio totalmente o parzialmente a carico dell'Ateneo o convenzioni con strutture private che consentano di usufruire di condizioni agevolate e di richiedere il rimborso dei ticket sanitari per visite specialistiche, accertamenti diagnostici e altre prestazioni. Sempre nell'ambito del Piano di sostenibilità di Ateneo, si colloca la sottoscrizione di nuove convenzioni con altre società erogatrici di servizi di trasporto pubblico su strada e con le Ferrovie dello Stato, il potenziamento della sharing mobility, l'inclusione nella platea dei soggetti convenzionati con l'Ateneo di asili-nido, scuole materne, strutture organizzatrici di campus estivi, società/enti di gestione di sale cinematografiche e teatrali, palestre, piscine e centri sportivi in genere.

Già dal 2023, a cura di altro Ufficio, sono state approvate convenzioni senza oneri per l'Amministrazione rivolte al personale con Ottici, Centri nuoto e Associazioni culturali di danza e spettacolo a condizioni economiche vantaggiose. A tal proposito, con delibera n. 91 del 2/5/2024 il Consiglio di Amministrazione ha approvato lo schema-tipo di convenzione, senza oneri per l'Amministrazione, rivolto alla comunità universitaria con l'intento di aumentare il benessere e la qualità della vita del personale tecnico-amministrativo, dei docenti e degli studenti facilitando l'accesso, nella massima trasparenza, ad iniziative di tempo libero ed a particolari beni di largo consumo. Si è provveduto a predisporre, altresì, apposito avviso, da pubblicare sul sito di Ateneo, al fine di acquisire quante più possibili proposte di convenzione, mentre nel mese di novembre 2024 è pervenuta una nuova proposta di Convenzione con la Società sportiva CFSUD ASD, per la quale è stata conclusa la fase istruttoria e, attualmente, è alla firma del Rettore.

A partire dal mese di luglio 2024, si è provveduto ad attivare il procedimento per la stipula di una polizza sanitaria sulla scorta di quanto previsto dall'articolo 26, comma 8, del D.L. 24/02/2023, n. 13 convertito, con modificazioni, dalla Legge 21/04/2023, n. 41, ai sensi del quale “...le Università statali possono destinare una quota delle risorse derivanti da progetti di ricerca, europei o internazionali, ammessi al finanziamento sulla base di bandi competitivi, limitatamente alla parte riconosciuta a tassi forfettari, o comunque non destinata a puntuale rendicontazione, per la stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale in favore di personale docente e della ricerca nel limite di un importo non superiore al 2 per cento della spesa sostenuta annualmente per il predetto personale, sulla base delle indicazioni stabilite con decreto del Ministro dell'università e della ricerca”. Le indicazioni cui fa riferimento la disposizione legislativa sono state fornite dal Decreto Ministeriale n. 1300 del 27/09/2023, il quale prevede che l'attivazione della polizza sanitaria coinvolga solo il personale docente e ricercatore, considerato che per il personale tecnico-amministrativo l'attivazione di polizze sanitarie rientra tra le misure di welfare integrativo, per le quali il CCNL di comparto individua le relative risorse finanziarie. Con specifico riferimento al personale contrattualizzato, la questione è stata portata all'attenzione delle

Delegazioni della contrattazione integrativa, le quali hanno concordato di non fare ricorso, per il momento, all'attivazione di una polizza sanitaria integrativa mediante utilizzo delle risorse che il CCNL destina al welfare integrativo.

Per quanto riguarda, invece, il personale docente e ricercatore, la questione è stata portata dapprima all'attenzione del Senato Accademico che, con la deliberazione n. 129 dell'1/10/2024, ha espresso, tra l'altro, parere favorevole in merito all'attivazione di una polizza assicurativa con premio totalmente o parzialmente a carico dell'Ateneo, destinata al personale docente e ricercatore a tempo indeterminato e determinato dell'Università del Salento, secondo lo "schema di garanzie assicurative" allegate alla proposta di deliberazione, da intendersi come condizioni minime. Il Consesso ha stabilito, altresì, di richiedere al Ministero dell'Università e della Ricerca di valutare l'estensione dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 26, comma 8, del precitato D.L. 24/02/2023, n.13 convertito, con modificazioni, dalla Legge 21/04/2023 n.41, anche ai dottorandi di ricerca. Successivamente, la questione è stata portata al vaglio dell'Organo di governo dell'Ateneo che, con deliberazione n. 228 del 25/11/2024, tenuto conto dei recenti tagli subiti dal Fondo per il Finanziamento Ordinario delle Università, ha ritenuto di rinviare ogni determinazione circa la realizzazione del "Piano di assistenza sanitaria", attraverso l'attivazione di una polizza assicurativa, destinata al personale docente e ricercatore a tempo indeterminato e determinato dell'Università del Salento con oneri parzialmente a carico dell'Ateneo. Con la medesima deliberazione, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto, invece, di invitare il Direttore Generale ad avviare un'indagine per la definizione di un "Piano di assistenza sanitaria" ad adesione individuale e libera, destinato a tutto il personale di Ateneo.

## SEZIONE 4. Monitoraggio

In questa sezione sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio adottati dall'Ateneo incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti (Good Practice e Customer prevista dal Sistema di Valutazione della Performance). Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC. In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione (come da Linee Guida PIAO).

### 4.1 Monitoraggio

Il monitoraggio del RPCT, attuato con la collaborazione dell'Ufficio Anticorruzione Trasparenza e Trattamento dati di supporto al RPTC, dei Dirigenti e dei loro collaboratori (nonché dei "Referenti individuati"), consiste nel verificare l'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nella Sezione 2.3 da parte delle Strutture in cui si articola l'Università. Il RPCT deve tener conto delle risultanze dell'attività di valutazione del rischio per individuare i processi/attività maggiormente a rischio, sui quali concentrare l'azione di monitoraggio.

Il monitoraggio tiene conto delle indicazioni contenute nell'Allegato n. 3 (Il RPCT e la struttura di supporto) al Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato da ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023.

Le verifiche programmate non esauriscono l'attività di monitoraggio del RPCT, poiché alle attività pianificate si aggiungono quelle non pianificate, che dovranno essere attuate a seguito di segnalazioni che pervengono al RPCT, in corso d'anno, tramite il canale del whistleblowing o con altre modalità. Inoltre, il RPCT può richiedere in qualsiasi momento delucidazioni, per iscritto e verbalmente; effettuare ispezioni e verifiche; tenere conto di segnalazioni circostanziate, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio probabile di corruzione.

L'attività di monitoraggio è indicata in ciascuna misura del Piano e il processo di monitoraggio e controllo sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione è avviato dal RPCT.

I risultati del monitoraggio effettuato per l'anno in corso sono rendicontati annualmente e attestati nell'aggiornamento annuale della Sezione 2.3.

I Dirigenti sono tenuti a vigilare sull'osservanza delle misure contenute nel presente Piano e a svolgere l'attività informativa nei confronti del RPCT, prevista nell'ambito di ciascuna misura, e sono tenuti al rispetto del generale obbligo di segnalazione "ad evento" di eventuali irregolarità che dovessero ricorrere in corso d'anno, al fine di consentire opportuni e celeri interventi in caso di criticità.

Qualora una o più misure si rilevino non idonee a prevenire il rischio, il RPCT dovrà intervenire con tempestività per ridefinire le modalità di trattamento del rischio.

L'attività di monitoraggio si articola in due livelli: il I° livello è di competenza dei soggetti responsabili dell'attuazione delle misure (Dirigenti), chiamati ad attestare e a fornire evidenze concrete dell'effettiva adozione delle stesse, in combinazione con l'attività di controllo da parte del RPCT; il monitoraggio di II livello, realizzato sulla totalità delle misure di prevenzione programmate all'interno del PIAO 2024-2026.

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione e sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione è effettuato distintamente: sono predisposti n. 2 periodi di monitoraggio per l'"Anticorruzione e Trasparenza" (cadenza semestrale indicativamente al 30 giugno e al 31 dicembre - mediante compilazione di una scheda in cui descrivere quanto fatto/ideato/progettato per l'attuazione di ogni misura) e n. 2 periodi di monitoraggio per l'attuazione del "Codice Etico e di comportamento", (cadenza semestrale indicativamente al 30 giugno e al 31 dicembre - mediante compilazione di una scheda in cui descrivere l'attuazione delle disposizioni contenute nel Codice), in base alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione contenute nel predetto PIAO

#### 4.1.1 Metodologia sottostante al monitoraggio delle misure anticorruzione

Il RPCT procede alla verifica dell'adempimento del presente Piano secondo le seguenti azioni complementari:

a. Monitoraggio di primo livello (*self assessment*): raccolta d'informazioni, anche attraverso la somministrazione di schede di monitoraggio elaborate dal RPCT medesimo.

Tale monitoraggio: (i) è esteso a tutti gli Uffici e tutti i processi; (ii) è svolto 2 volte / anno.

b. Monitoraggio di secondo livello (funzione di audit): verifiche e controlli, anche documentali, presso le strutture organizzative, previa elaborazione di un Piano di audit. Il RPCT, a valle dell'audit, redige un apposito audit report.

Tale monitoraggio: (i) è campionario (l'identificazione del campione segue una logica che compendia la rischiosità dei processi e criteri di rotazione; (ii) riguarda specifici processi, come oggetto di campionamento; (iii) è svolto 1 volta / anno.

In caso di evidenza negativa o segnalazione di un fatto illecito riconducibile alla nozione di “corruzione” come considerata nel presente Piano, il RPCT procede ad espletare verifiche al fine di monitorare la corretta attuazione del Piano da parte dell’Ufficio sottoposto a verifica, secondo quanto previsto dalla Delibera A.N.AC. n. 840/2018.

#### 4.1.2 Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione

Il monitoraggio della trasparenza - oltre all’attestazione annuale sul corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione - si articola su due livelli.

1. Monitoraggio di primo livello: ciascun Referente provvede al monitoraggio in merito alle pubblicazioni di competenza secondo le tempistiche indicate negli Allegati 8, 8bis e 8 ter al presente PIAO, nella corrispondente colonna. Gli esiti del monitoraggio in autovalutazione sono trasmessi al RPCT;

2. Monitoraggio di secondo livello (monitoraggio stabile del RPCT): il RPCT provvede al monitoraggio agli effetti del d.lgs. n. 33/2013, in merito a tutte le pubblicazioni presenti in “Amministrazione Trasparente”, secondo tempistiche e campionamenti diversificati a seconda del tipo di dato / documento / informazione, all’uopo redigendo un apposito verbale di monitoraggio. Il monitoraggio del RPCT riguarda:

- lo stato della pubblicazione;
- l’aggiornamento;
- la completezza;
- la chiarezza;
- il formato;
- la coerenza con la disciplina in materia di protezione dei dati personali (GDPR), secondo le indicazioni all’uopo diramate dal Garante.

#### 4.1.3 Riesame

Con cadenza annuale, il RPCT, anche nell’ambito di incontri all’uopo organizzati e, comunque, mediante somministrazione di apposite schede di lavoro, provvede, nel confronto con i singoli Responsabili dell’Ufficio, a verificare l’attualità e la coerenza organizzativa della mappatura dei processi, della valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione) ed infine delle misure di prevenzione.

#### 4.1.4 Flussi informativi da e verso il RPCT

Ai sensi dell’art. 1, 9, lett. c), della l. n. 190/2012, il sistema di monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione si struttura in base ai seguenti flussi informativi:

Soggetto coinvolto	Flusso informativo
Consiglio di Amministrazione	Da RPCT: relazione annuale di sintesi sull’attività effettuata e relazione annuale sullo stato di attuazione del Piano e delle iniziative intraprese
	Verso RPCT: comunicazione al RPCT sull’assetto organizzativo e su tutti i cambiamenti che hanno un impatto a livello organizzativo e procedurale. Eventuali segnalazioni di illecito pervenute dall’esterno.
Collegio dei revisori	Da RPCT: dati inerenti alle violazioni del Piano riscontrate in corso d’anno che possano rilevare in relazione all’attività di controllo assolta dal Collegio, con particolare riguardo alla violazione di leggi, regolamenti e altre fonti, esterne e interne all’Università (ad evento)
	Verso RPCT: dati inerenti alle violazioni di cui sopra riscontrate dal Collegio dei revisori in corso d’anno che possano rilevare in ottica di prevenzione dei rischi corruttivi e di <i>maladministration</i> (ad evento)
Responsabili Ufficio (per competenza)	Da RPCT: circolari e linee guida sull’attuazione del Piano
	Verso RPCT: necessità di introduzione di cambiamenti procedurali nelle Ripartizioni/Centri di Gestione a rischio reato, informativa sulle attività gestite e che hanno rilevanza in ambito anticorruzione; segnalazione e denuncia di circostanze/comportamenti sospetti; risposte a specifiche richieste di informazioni
	Verso RPCT: ai fini della redazione della relazione annuale ex art. 1, co. 14, l. n. 190/2012 (dati quantitativi e qualitativi delle segnalazioni e dei procedimenti disciplinari), da eseguire entro il 15 novembre di ogni anno
	Verso RPCT: (dati quantitativi e qualitativi dei contenziosi promossi da e contro l’Ente aventi ad oggetto fatti di natura corruttiva/danno erariale), da eseguire entro il 15 novembre di ogni anno.
	Verso RPCT: dati in materia di affidamenti di lavori, servizi e forniture
Enti pubblici e Autorità di vigilanza	Da RPCT: risposte e disponibilità informativa in relazione alle richieste pervenute dalla Pubblica Amministrazione
Cittadini e stakeholders	Verso RPCT: cittadini e <i>stakeholders</i> , utilizzando qualunque mezzo informativo o il contatto e-mail del RPCT indicato sul sito dell’Ente, possono segnalare eventuali fatti corruttivi che coinvolgono dipendenti dell’Università o soggetti che intrattengono rapporti con l’Ente medesimo

### 4.1.5 Aggiornamento del Piano

L'Università provvederà all'aggiornamento del presente PIAO nei seguenti casi:

- approvazione annuale entro il 31 gennaio di ogni anno, secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della l. n. 190/2012 ovvero diversa periodicità stabilita da A.N.AC. in una ottica di semplificazione per gli enti di ridotte dimensioni;
- sopravvenute disposizioni normative che impongono ulteriori adempimenti;
- nuovi indirizzi o direttive dell'A.N.AC.;
- disposizioni normative e modifiche statutarie e/o organizzative sopravvenute che incidono sulle finalità e sulle attività dell'Ente;
- nuovi rischi non considerati in fase di predisposizione del presente Piano;
- adozione di nuovi Regolamenti o nuove Procedure, di ogni genere e con ogni finalità, che sortiscano impatti sul presente Piano.

Ogni aggiornamento del Piano sarà oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

### 4.1.6 Approvazione della sezione del Piano

La presente sezione del PIAO è stato elaborato dal RPCT ed approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del primo. Il Piano è diffuso verso tutto il personale e pubblicato sulla Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Università, ai sensi dell'art. 10, comma 8, del D.Lgs. n. 33/2013.

## 4.2 Monitoraggio della soddisfazione dell'utenza

L'Ateneo utilizza inoltre lo strumento della *customer satisfaction* e del rispetto dei parametri individuati nei *Service Level Agreement* per la rilevazione dell'opinione degli utenti interni ed esterni all'Ateneo e per il monitoraggio della performance organizzativa, al fine di individuare altresì fattori di cambiamento in un'ottica di miglioramento continuo.

I principali strumenti di monitoraggio della soddisfazione dell'utenza attualmente attivi sono:

- la *customer satisfaction* nell'ambito del progetto good practice;
- la *customer satisfaction* utilizzata ai fini della valutazione del personale dirigente e del Direttore Generale.

La *customer satisfaction* monitorata nell'ambito del Progetto Good Practice costituisce ormai un riferimento e strumento di confronto e condivisione di buone pratiche a livello nazionale consolidato (coinvolge 38 Atenei pubblici e 4 Scuole). Attraverso questionari che vengono erogati annualmente agli studenti ed al personale docente e tecnico-amministrativo viene monitorata la soddisfazione per i principali servizi tecnici e gestionali erogati dalle strutture dell'Amministrazione. La soddisfazione degli utenti è inoltre oggetto specifico di valutazione nel sistema della Performance e ogni struttura viene annualmente valutata e posta nella condizione di tendere al miglioramento continuo dei servizi.

Il questionario di *Customer Satisfaction* utilizzato ai fini della valutazione della performance del personale prevede una valutazione a livello di macro-struttura (Unità Organizzative di I° livello):

- Rettorato;
- Direzione Generale;
- Ripartizioni dell'Amministrazione Centrale;
- Dipartimenti;
- Centri.

Il questionario, strutturato in modo da garantire l'anonimato dei rispondenti, viene somministrato attraverso la piattaforma di Ateneo *LimeSurvey* al personale docente e personale tecnico-amministrativo. Al fine di assicurare la massima attendibilità dei dati, saranno considerati validi esclusivamente i questionari completi di risposta ad ogni domanda.

Il questionario è articolato in due sezioni:

- la sezione 1 di natura esclusivamente conoscitiva che raccoglie informazioni circa il grado di interazione del soggetto rispondente al questionario (Valutatore) con la struttura oggetto di valutazione. L'utente deve esprimere un giudizio sulle seguenti affermazioni:
  - Conosco bene le attività di questa struttura
  - Ho frequenti rapporti con questa struttura
  - Conosco l'organizzazione logistica della struttura
  - Conosco le modalità di fruizione dei servizi erogati dalla struttura

I giudizi, dati su una scala di cinque valori che vanno da 1 "completamente in disaccordo" a 5 "completamente d'accordo" vengono convertiti nei cinque valori percentuali (0% - 25% - 50% - 75% - 100%).

- la sezione 2 di natura valutativa che raccoglie i giudizi sulle strutture con le quali ogni utente ha interagito. L'utente deve esprimere un giudizio sulle seguenti affermazioni:
  - Ritengo che l'organizzazione della struttura sia funzionale al servizio che eroga



- Il personale della struttura è disponibile e cortese
- Le risposte sono date in maniera completa e esaustiva
- Il linguaggio utilizzato è chiaro e comprensibile
- Ricevo le risposte in tempo adeguato
- A mio avviso questa struttura contribuisce positivamente all'immagine dell'Università

I giudizi sono dati su una scala di cinque valori che vanno da 1 “completamente in disaccordo” a 5 “completamente d'accordo”, convertiti poi nei cinque punteggi 2 - 4 - 6 - 8 - 10.

Il “Punteggio Sezione Valutativa” viene calcolato con lo stesso algoritmo, calcolando prima il punteggio medio di ognuna delle sei domanda e facendo quindi la media delle medie così ottenute:

Il punteggio da attribuirsi alla struttura ( $P_{struttura}$ ) è dato dalla media dei valori  $Iv_i$  pesati per i valori  $Ic_i$  secondo la seguente formula:

$Ic_i =$  Media valori della Sezione Conoscitiva del questionario  $i$

$Iv_i =$  Media valori della Sezione Valutativa del questionario  $i$

$$P_{struttura} = \frac{\sum_i Ic_i \cdot Iv_i}{\sum_i Ic_i}$$

dove:

$$Ic_i = \frac{\sum_{h=1}^4 \text{valori domanda conoscitiva } h \text{ del questionario } i}{4}$$

e

$$Iv_i = \frac{\sum_{k=1}^6 \text{valori domanda valutativa } k \text{ del questionario } i}{6}$$

Il punteggio di *Customer Satisfaction* incide sulla valutazione del Direttore Generale e dei Dirigenti in misura pari all'8% della valutazione complessiva.

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione (come da Linee Guida PIAO).

**Allegati:**

- 1) Elenco Obiettivi Operativi 2025
- 2) Albero Performance 2025-2027
- 3) Tabella assegnazione obiettivi 2024 DG – 10%
- 4) Tabella assegnazione obiettivi 2024 DG – 20%
- 5) Elenco fonti normative anticorruzione
- 6) Processi a rischio corruttivo
- 7) Tabella Gestione del Rischio Anticorruzione
- 8) Obblighi di pubblicazione
  - 8 bis) Obblighi pubblicazione contratti anno 2023
  - 8 ter) Ex delibera ANAC 601 2023. Obblighi pubblicazioni contratti anno 2024