PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026-2028

SOMMARIO

SOMMARIO II
INTRODUZIONE 5
Sezioni del documento 6
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE 7
1.1 L'Ateneo in cifre 8
1.2 Analisi generale di contesto 8
1.3 I grandi progetti strategici di UNITE: stato di avanzamento 9
1.4 I rapporti con gli altri Atenei: Unihamu e UniAdrion 12
1.5 Assicurazione della Qualità 13
2. VALORE PUBBLICO, *PERFORMANCE* E ANTICORRUZIONE 14
2.1 Valore pubblico 14
2.1.1 Innovazione digitale e semplificazione 17
2.1.2 Accessibilità 18
2.2 *Performance* 18
2.2.1 Piano delle Azioni Positive 19
2.3 Rischi corruttivi 20
2.3.1 Il processo di gestione del rischio di corruzione 20
2.3.2 Il contesto esterno 22
2.3.3 Il contesto interno 24
2.3.4 Valutazione di impatto del contesto esterno e interno ai fini della definizione del programma di prevenzione della corruzione di UNITE 29
2.3.5 Mappatura dei processi 31
2.3.6 Aree di rischio specifiche delle università 31
2.3.7 Misure organizzative per il trattamento del rischio 32
2.3.7.1 Misure generali 33
Adempimenti relativi alla trasparenza 33
Codice di Comportamento 33
Conflitto di interessi 34
Rotazione del personale 34
Formazione 35
Protocolli di legalità 35
Tutela del *whistleblower* 36
Divieto di *pantouflage* 36
Conferimento e autorizzazione di incarichi 37
Condanna per delitti contro la P. A.: limiti alla partecipazione a commissioni e criteri di assegnazione agli uffici 37
Monitoraggio dei tempi procedimentali 38
Antiriciclaggio 38
Rapporti con enti di diritto privato controllati e società partecipate 39

2.3.7.2 Misure specifiche ... 40
2.3.8 Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante ... 40
2.3.9 *Stakeholder engagement* ... 41
2.3.9.1 Canale di ascolto stabile ... 41
2.3.9.2 Consultazione pubblica sull'aggiornamento della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza ... 41
2.4 Trasparenza ... 41
2.4.1 Portale di Ateneo – Sezione *Amministrazione Trasparente* ... 42
2.4.1.1 Criteri di pubblicazione e procedure di validazione ... 43
2.4.1.2 Trasparenza e *privacy* ... 44
2.4.1.3 Rapporti con enti di diritto privato controllati e società partecipate ... 44
3. ORGANIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO ... 44
3.1 Struttura organizzativa ... 44
Azioni di miglioramento della struttura organizzativa ... 48
3.2 Organizzazione del Lavoro Agile ... 49
3.3 Piano Triennale dei fabbisogni del personale ... 49
3.3.1 Il Rapporto tra *Piano di Sostenibilità* e PIAO ... 50
Azioni organizzative generali di breve periodo ... 52
Azioni organizzative generali di medio periodo ... 52
Azioni organizzative strutturali: la trattenuta del 15% su attività conto terzi, consulenze e progetti di Ricerca in generale ... 54
3.3.2 Consistenza di personale al 31.12.2025 ... 56
3.3.2.1 Docenti ... 56
3.3.2.2 Personale Tecnico Amministrativo e di Biblioteca ... 60
3.3.3 Programmazione strategica delle risorse umane ... 61
3.3.3.1 Capacità assunzionale ... 61
Punti Organico 2026 ... 61
Punti Organico 2027 (previsione) ... 62
Punti Organico 2028 (previsione) ... 62
D. M. del 6 maggio 2022, n. 445 Piani straordinari reclutamento personale universitario 2022-2026 ... 62
D. M. del 26 giugno 2023, n. 795 Piano straordinario reclutamento personale universitario 2024 ... 63
Criteri generali di riparto ... 63
3.3.3.2 Stima del *trend* delle cessazioni ... 64
Docenti ... 64
Personale Tecnico Amministrativo e di Biblioteca ... 65
3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno ... 65
3.3.4.1 Docenti ... 65
Dipartimenti ... 66
3.3.4.2 Personale Tecnico Amministrativo e di Biblioteca ... 67
3.3.5 Rispetto dei vincoli assunzionali L. 240/2010 e D. Lgs. 49/2012 ... 67

3.3.5.1 Verifica *ex* art. 18, co. 4, L. 240/2010 67
3.3.5.2 Verifica *ex* art. 24, co. 6, L. 240/2010 68
3.3.5.3 Verifica *ex* art. 2, co. 2, lett. a), b), D. P. C. M. 27/11/2024 68
Verifica vincolo lett. a) 68
Verifica vincolo lett. b) 69
3.3.6 Formazione del personale 69
3.3.6.1 Obiettivi generali 70
3.3.6.2 Modalità di erogazione e realizzazione delle iniziative formative 72
Formazione dedicata al personale neo-assunto 73
Qualità della formazione 73
Frequenza dei corsi di formazione 73
Docenza dei corsi di formazione 73
Modalità di attuazione e monitoraggio 73
4. MONITORAGGIO 75

Allegati:

1. **Obiettivi di Valore Pubblico**
2. **Obiettivi di *performance* istituzionale e di struttura**
3. **Obiettivi di *performance* del Direttore Generale**
4. **Piano delle Azioni Positive, PAP**
5. **Obiettivi strategici di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza**
6. **Misure generali di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza**
7. **Misure specifiche di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza**
8. **Obblighi di trasmissione alla Banca Dati Nazionale Contratti Pubblici;**
9. **Obblighi di pubblicazione, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza**
10. **Regolamento sul Lavoro Agile e relativi allegati;**
11. **Mappatura mission, POLA;**
12. **Distribuzione del personale TAB;**
13. **Obiettivi di formazione**

INTRODUZIONE

Il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione** (di seguito PIAO) **2026-2028** è redatto ai sensi dell'art. 6 del D. L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113; del D. P. R. 24 giugno 2022, n. 81 *Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione*; del D. M. adottato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 24.06.2022.

Il PIAO 2026-2028, i cui lavori sono stati coordinati dal Direttore Generale, con il supporto dell'Ufficio di Programmazione Strategica e Valutazione delle *Performance*, è lo strumento triennale attraverso cui l'Università degli Studi di Teramo (di seguito UNITE), intende garantire efficacia organizzativa, efficienza e qualità dei servizi erogati verso l'utenza interna ed esterna all'Ateneo, celerità e fluidità ai propri processi istruttori (anche attraverso l'informatizzazione delle procedure), trasparenza all'azione amministrativa. La finalità di fondo è quella di introdurre elementi sempre migliorativi ai servizi erogati, tenendo come punto di riferimento fondamentale il Piano strategico dell'Ateneo 2025-2030, approvato nelle sedute del Senato Accademico e Consiglio d'Amministrazione del 17-18.12.2025, orientando le proprie scelte verso linee di indirizzo e operative nuove, tali da determinare un cambio di prospettive per l'Ateneo e l'avvio di percorsi e orientamenti diversi, rivolti principalmente all'innovazione. Il PIAO segue l'approccio metodologico cui si è dato avvio già con lo scorso PIAO 2025-2027, mantenendo finalità di sensibilizzare, ove possibile, tutta la comunità dell'Università di Teramo e tutti gli *stakeholder* esterni a condividere le nuove scelte metodologiche e il nuovo percorso organizzativo, nell'ottica della crescita complessiva del nostro Ateneo.

Il PIAO 2026-2028, come i precedenti, è strettamente collegato agli altri atti di programmazione strategica dell'Ateneo: in primo luogo il Piano Strategico 2025-2030, già sopra richiamato, ma anche – a titolo esemplificativo e non esaustivo - i documenti di bilancio, il piano dei fabbisogni triennali del personale docente e tecnico amministrativo, le disposizioni anticorruzione e sulla trasparenza, il piano delle *performance*, il Piano delle Azioni Positive approvato dal CUG e con parere favorevole della Consigliera Provinciale di Parità reso in data 20 gennaio 2024. Il PIAO è strettamente collegato anche all'ultimo documento di fondamentale rilevanza strategica approvato dagli organi Accademici: il *Piano di sostenibilità e rilancio dell'Università degli Studi di Teramo*, discusso ed approvato da Senato e CdA, in seduta comune, il 19 Novembre 2025. L'approvazione del *Piano di sostenibilità e rilancio dell'Università degli Studi di Teramo* ha costituito un passo di fondamentale importanza per la programmazione dell'attività dell'Ateneo secondo i parametri di sostenibilità economico-finanziaria stabiliti dal MUR; gli interventi approvati, di forte impatto, come di seguito meglio illustrato, sono stati trasfusi nel bilancio di previsione per l'annualità 2026 approvato dagli Organi Accademici nel dicembre scorso.

Il PIAO, in ultima analisi, assicura l'omogeneità e la coerenza delle scelte assunte dalla *governance*, orientando l'azione dell'Ateneo verso obiettivi condivisi e univoci.

SEZIONI DEL DOCUMENTO

Il PIAO 2026-2028 è suddiviso nelle seguenti sezioni:

- Sezione 1: contiene informazioni di carattere generale relative al quadro istituzionale e normativo e al contesto di riferimento;
- Sezione 2: relativa al Valore Pubblico, *Performance,* Piano delle Azioni Positive, Anticorruzione e Trasparenza cui sono allegati gli obiettivi per ciascuna sottosezione;
- Sezione 3: contiene informazioni relative all'organizzazione del capitale umano ivi compresa la parte relativa al Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano Triennale dei fabbisogni;
- Sezione 4: le attività di monitoraggio del PIAO 2026-2028 che saranno messe in campo.

Oltre la normativa richiamata all'interno del documento, le fonti utilizzate per la redazione sono:

1. Piano Strategico di Ateneo 2025-2030: **NEXT GEN VISION – Cambiamo prospettiva**;
2. Programmazione Triennale 2024-2026 (PRO3): **UNITE without walls;**
3. Sistema di Misurazione e Valutazione delle *Performance* – anno 2026;
4. Piano di sostenibilità e rilancio dell'Università degli Studi di Teramo, approvato nelle sedute di Senato Accademico e Consiglio d'Amministrazione del 19.11.2025;
5. Bilancio Unico di Ateneo di previsione annuale autorizzatorio 2026 e Bilancio Unico di Ateneo di previsione triennale 2026-2028;
6. Rapporto di Valutazione che è stato redatto dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (di seguito ANVUR) in conseguenza della visita della Commissione degli Esperti di Valutazione (CEV) svoltasi lo scorso marzo;
7. Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della *Performance* delle università statali;
8. Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della *Performance* 2018-2020;
9. Linee Guida per la gestione integrata dei Cicli della *Performance* e del bilancio delle università statali italiane;
10. C. C. N. L. del personale di comparto Istruzione e Ricerca – periodo 2019-2021;
11. C.C.N. L. del personale di comparto Istruzione e Ricerca – periodo 2022-2024, sottoscritto il 23.12.2025, sulla cui base dovrà essere discusso il nuovo C. C. I. A.

Si specifica che tutti gli allegati al presente PIAO 2026-2028 sono da considerarsi quale parte integrante e sostanziale dello stesso.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione amministrazione	Università degli Studi di Teramo - UNITE
Tipologia	Organismo di diritto pubblico Settore Istruzione
Sede legale	*Campus* "Aurelio Saliceti" via Renato Balzarini, 1 64100 Teramo (TE), Italia
Contatti	Tel.: +39.0861.2661 PEC: protocollo@pec.unite.it
Codice Fiscale/Partita I. V. A.	92012890676/00898930672
Sito *internet*	https://www.unite.it/UniTE/

L'Università degli Studi di Teramo è stata fondata nel 1993 ed è una delle università più giovani in Italia; essa ha saputo rapidamente affermarsi come un punto di riferimento per la formazione superiore. Nata nel contesto di un ampio processo di riforma che ha preso avvio proprio negli anni Novanta, UNITE ha risposto sin da subito alla crescente domanda di istruzione superiore sul territorio offrendo una formazione superiore di alta qualità, promuovendo la ricerca scientifica e tecnologica e rispondendo alle esigenze culturali, sociali ed economiche primariamente della Città e della Provincia su cui insiste, oltre a coltivare una forte vocazione per l'ambito regionale, nazionale e internazionale.

L'Ateneo ha i propri punti di forza didattici e di ricerca in due particolari ambiti: quello giuridico-politico-comunicativo e in quello agro-bio-veterinario; quest'ultimo vanta una lunga tradizione scientifica e *partnership* a tutti i livelli, con istituzioni ed imprese.

Sono, ad oggi, attivati cinque **Dipartimenti** aventi sede nel Comune di Teramo:

1. Dipartimento di Giurisprudenza con sede anche in Avezzano e Lanciano;
2. Dipartimento di Scienze Politiche;
3. Dipartimento di Medicina Veterinaria il quale gestisce anche l'Ospedale Didattico Veterinario Universitario (di seguito OVUD);
4. Dipartimento di Bioscienze e Tecnologie Agro-Alimentari e Ambientali;
5. Dipartimento di Scienze della Comunicazione.

Oltre alla strutturazione in Dipartimenti, è prevista anche una Scuola di Dottorato, sebbene la stessa non rappresenti un Centro di Costo al pari delle strutture dipartimentali.

Relativamente alle **sedi e strutture**, l'Ateneo è fondamentalmente distribuito su due Poli principali:

- il *Campus* "Aurelio Saliceti" con i suoi 50.000 m² sito presso il quartiere di Colleparco. Oltre ad essere sede del Rettorato e di alcuni Dipartimenti e di una delle due Biblioteche e del Fondo Antico, presso questa sede vi sono: il laboratorio multimediale per la produzione e post-produzione televisiva; lo studio di registrazione; "Radio Frequenza" (la radio di Ateneo); la Fondazione UNITE con il suo Centro Linguistico di Ateneo.
- il *Campus* "Ruggiero Bortolami" con i suoi 10.000 m², in località Piano d'Accio. Oltre ad essere sede del Dipartimento di Medicina Veterinaria e dell'altra Biblioteca, presso questa sede vi è l'OVUD "Giuseppe Gentile". Nel corso del 2025 si è proceduto al completamento del Polo Agri-Bio-Serv e all'avvio dei lavori per il nuovo edificio (Lotto A).

Per le sedi di Avezzano e Lanciano, i locali adibiti all'attività didattica sono concessi all'Ateneo dai Comuni rispettivi; la concessione è a titolo gratuito.

1.1 L'ATENEO IN CIFRE

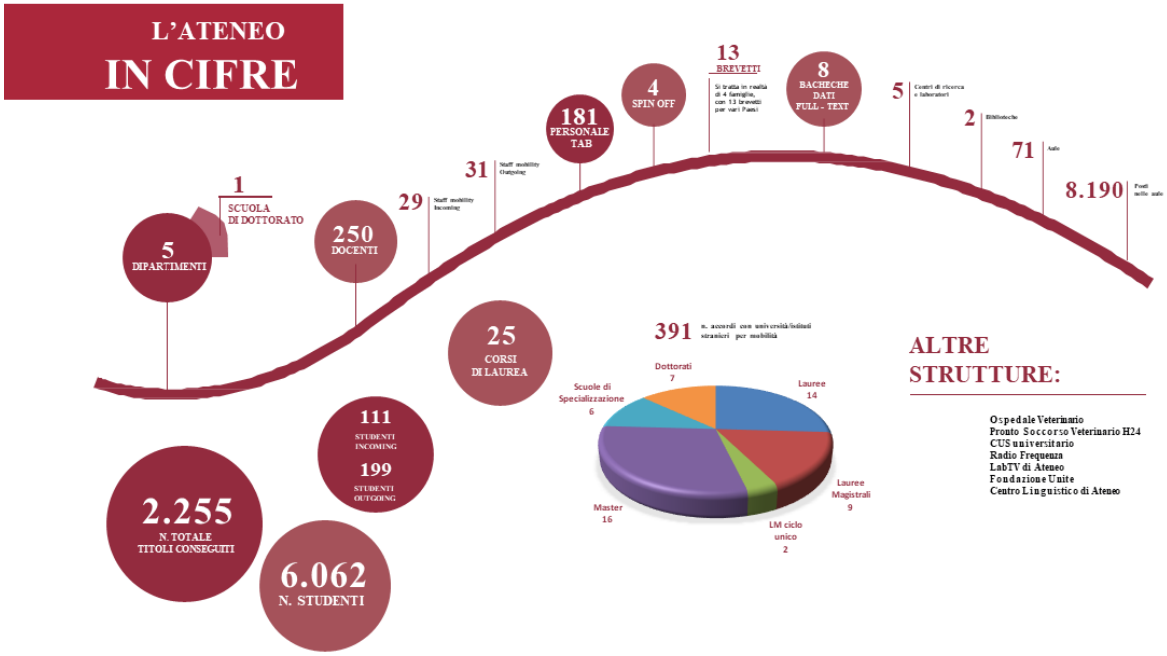

Fig.. 1.1.I – *UNITE in cifre,* dati al 31.12.2025

1.2 ANALISI GENERALE DI CONTESTO

Le azioni programmate nel presente documento non possono in alcun modo essere né avulse, né in alcun modo disallineate dal contesto generale politico ed economico finanziario in cui UNITE si colloca, alla pari degli altri Atenei italiani.

Come è noto, lo scenario macroeconomico è purtroppo ancora condizionato dai riflessi negativi che derivano dagli scenari politici internazionali e dalla prosecuzione dei conflitti sia nell'Est europeo che nell'area del Medio Oriente. Le situazioni belliche, in corso ormai da anni e purtroppo ancora tutt'altro che risolte, continuano a creare una situazione di profonda incertezza, che ha effetti dannosi sulla tenuta del sistema politico nazionale e rende di conseguenza particolarmente faticoso, al tempo stesso, il raggiungimento di un equilibrio economico-finanziario che possa considerarsi stabile. In tale contesto, molto incerto nel breve periodo e soggetto a fluttuazioni estremamente dinamiche nel medio-lungo periodo, la crescita del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) è ancora inferiore alle attese, essendo mediamente di poco inferiore al 3% rispetto all'annualità 2024. L'Università degli Studi di Teramo si è assestata nel 2025 intorno al 3,6%, quindi superiore alla media nazionale. Per l'annualità 2026 si prevede un ulteriore moderato

incremento, secondo le prime indicazioni ricavate dall'analisi della Legge Finanziaria appena approvata dal Parlamento.

Il quadro generale dei finanziamenti nazionali e il perimetro di sostenibilità approvato dagli Organi Collegiali con il *Piano di sostenibilità e rilancio dell'Università degli Studi di Teramo* orienta e, logicamente, anche condiziona le scelte del presente documento programmatico. Naturalmente, un Ateneo competitivo ed efficiente deve peraltro sempre qualificare i propri servizi rapportando la propria organizzazione a una visione sistemica, in funzione delle risorse disponibili e del raggiungimento degli obiettivi strategici.
UNITE, fin dall'inizio del nuovo mandato rettorale e il PIAO 2025-2027, ha seguito l'idea di un modello **sistemico** che possa integrare Didattica, Ricerca, Terza Missione e Impatto Sociale in una visione unitaria orientata al raggiungimento degli obiettivi strategici.
Al centro di questo modello, che viene confermato e rafforzato nel PIAO 2026-2028, continuano ad esserci le persone, la loro capacità ed esperienza nei rispettivi ambiti, l'efficienza organizzativa e i valori di innovazione, inclusione e sostenibilità, con l'obiettivo di rafforzare il ruolo dell'università nello sviluppo culturale, sociale ed economico del territorio.
Il riferimento strategico è, e continuerà ragionevolmente ad essere, il **Piano Strategico 2025-2030**, che prevede progetti fortemente innovativi e di significativo impatto nella crescita dell'Ateneo e della sua organizzazione.

1.3 I GRANDI PROGETTI STRATEGICI DI UNITE: STATO DI AVANZAMENTO

Il recupero del complesso dell'ex Ospedale Psichiatrico "S. Antonio Abate" di Teramo costituisce, come è noto, la principale operazione di riqualificazione urbanistica della città. Il complesso si sviluppa per circa 20.000 m² di superficie lorda e rappresenta la porta d'accesso naturale del centro storico della città, da piazzale S. Francesco, parcheggio d'interscambio e autostazione. Il progetto denominato anche ***Cittadella della Cultura*** prevede il pieno recupero funzionale ed il conseguente riutilizzo della struttura, *ex* sede ospedaliera ormai in disuso dal 1998 e ad oggi inagibile per il sisma 2016, per ospitare la sede centrale e di rappresentanza dell'Ateneo, un teatro per la comunità cittadina e alcune funzioni della ASL. Nello specifico, l'area destinata ad UNITE accoglierà: un ufficio di rappresentanza del Rettorato; la sede e le strutture del Dipartimento di Scienze della Comunicazione e di Scienze Politiche; un *Auditorium* - Chiesa di Sant'Antonio Abate-; una Videoteca; gli Studi Radio-Televisivi. Indubbiamente il ritorno dell'Ateneo nel centro storico del Comune di Teramo può rappresentare un volano fondamentale per la rivitalizzazione dell'intera area dal punto di vista sociale ed economico.
Si ricorda che la prima fase del progetto era stata finanziata il 12.03.2018 dalla Regione Abruzzo nell'ambito del *Fondo di Sviluppo e Coesione 2014–2020 Patto per il Sud* (c. d. Masterplan). È stato elaborato in questa fase un progetto preliminare per l'intero complesso, al costo complessivo di circa € 60.000.000. La fase progettuale successiva al finanziamento aveva risentito purtroppo di alcuni ritardi, per cui solo in data 24.01.2023 si è potuta concludere la fase progettuale, con l'approvazione e la conseguente validazione del progetto esecutivo. In data 07.02.2024 la Regione Abruzzo ha approvato il primo stralcio del finanziamento dei lavori,

pari a € 20.000.000,00 (D. G. R n. 74 del 07.02.2024 e successivo *Accordo per lo sviluppo e la coesione* siglato nello stesso giorno fra la Presidenza del Consiglio dei Ministri e la Regione Abruzzo). UNITE, vista l'entità del finanziamento parziale concesso, tale da non coprire i costi dell'intero progetto esecutivo, ha quindi elaborato uno stralcio progettuale rapportando i costi dell'intervento al valore del finanziamento concesso (€ 20.000.000). Dopo l'approvazione dello stralcio del progetto esecutivo da parte del CdA, l'opera è stata appaltata in via d'urgenza, al fine di rispettare le tempistiche indicate dalla Regione Abruzzo per l'ottenimento del finanziamento accordato. Alla procedura di gara bandita dall'Ateneo hanno partecipato n.35 imprese concorrenti e con delibera del 3 novembre scorso il Consiglio di Amministrazione ha preso atto dell'esito dei lavori della Commissione nominata; ha conseguentemente proceduto all'aggiudicazione definitiva della procedura aperta espletata ai sensi dell'art. 71 del D. Lgs. 36/2023, nonché all'affidamento dei lavori alla Vittorini Emidio Costruzioni s. r. l., con sede all'Aquila per l'importo offerto di € 12.175.698,14 (IVA 10% esclusa) con un ribasso del 24.66% sull'importo a base di gara. L'impegno complessivo di spesa è coperto dal finanziamento della Regione Abruzzo di cui alla convenzione stipulata il 28 Gennaio 2025.
Con riferimento a questa procedura appare utile dare conto che sono attualmente pendenti due ricorsi al TAR Abruzzo avverso il provvedimento di aggiudicazione. Uno dei due ricorsi è già stato respinto in sede cautelare dallo stesso TAR Abruzzo lo scorso 14 Gennaio (ricorso CCT - Cooperativa Costruttori Teramani); per il secondo (Cingoli) è atteso l'esito del giudizio cautelare a breve. Verosimilmente l'intera procedura dovrebbe concludersi, quantomeno per la fase cautelare (TAR ed eventuale appello in Consiglio di Stato), entro il prossimo mese di febbraio.

La realizzazione di un **nuovo plesso presso la località di Piano D'Accio** di Teramo a servizio del Dipartimento di Medicina Veterinaria ha invece come obiettivo principale la realizzazione di nuove strutture didattiche e di ricerca per i gruppi di ricerca di Anatomia e Fisiologia Animale; Anatomia Patologica; Ispezione degli alimenti di origine animale; Malattie infettive e Malattie parassitarie che, dopo la chiusura del plesso Molinari, hanno trovato spazio all'interno delle strutture già esistenti del plesso *Ruggiero Bortolami* e dell'OVUD *Giuseppe Gentile*, comportando così non solo il rischio di un'alterazione dei percorsi ospedalieri che erano stati definiti in precedenza ma, soprattutto, limitando le attività didattiche ed esercitative e di ricerca già in essere. Inoltre, le nuove strutture appaiono essenziali al fine di garantire la presenza di uffici e *facilities* atte ad accogliere il personale accademico e di ricerca delle medesime Unità, tenendo conto anche dell'aumento del numero di persone afferenti al Dipartimento avvenuto negli anni. Ulteriore finalità sarà di fornire al Dipartimento di Medicina Veterinaria, eccellenza nel proprio settore, ulteriori spazi a servizio della didattica, consentendo di riunire in un unico plesso le attività didattiche dei diversi CdS del Dipartimento, oltre che della importante offerta formativa *post-lauream*, rafforzando lo spirito di appartenenza e la condivisione di comuni finalità scientifiche e culturali. La soluzione prescelta è dettata dalla necessità di adeguare le strutture a disposizione fornendo nuove aule didattiche e laboratori, da posizionare in spazi idonei sia dal punto di vista strutturale che igienico-sanitario, adeguati alle esigenze didattiche e di ricerca dell'Ateneo ed in grado di fornire parametri di effettivo benessere e le misure di sicurezza necessarie ai fruitori del plesso. Altresì, il rinnovato Polo prevede il completamento di spazi di ricovero per degenze

animali utili a unire funzionalmente in un'unica sede tutte le strutture ed i servizi anche aperti al territorio e finalizzati alla Terza Missione del Dipartimento, attualmente dislocati fuori dal plesso.

L'intervento, distribuito su 4 lotti (A, B, C e D) è finanziato per € 18.000.000 dalla Regione, in virtù di una convenzione stipulata con UNITE. A tali finanziamenti si aggiunge l'importo del Finanziamento MUR autorizzato con D. M. 1274/21, lett. b), per l'affidamento del contratto di fornitura - comprensiva di lavori adeguamento locali, trasporto ed installazione - di un sistema TAC 64/128 strati, completo di sistema per acquisizione cardiologica (€ 665.203,97).

Il termine di scadenza del bando di gara è stato indicato nel 11.09.2025. Entro la scadenza del termine prevista dal bando, sono pervenute n. 38 offerte. Nella seduta del Consiglio di Amministrazione di settembre è stata nominata la Commissione tecnica giudicatrice, che ha terminato i propri lavori nel mese di dicembre. Nel CdA del 22 dicembre 2025 si è, quindi, provveduto all'aggiudicazione definitiva della gara alla Società *ICIET engineering* s. r. l. di Castelli (TE), che ha offerto uno sconto di gara del 15,04%.

Per quanto concerne il piano progettuale del **Centro Europeo di ricerca AgriBioServ** (*Services for Agrifood and Biomedicine Market*), è stato avviato grazie al finanziamento iniziale del c. d. *Masterplan* Abruzzo e usufruisce di un finanziamento nell'ambito del PNRR Fondo Complementare (PNC), in particolare della Sub-Misura B-4 del programma unitario per le aree del terremoto 2009 e 2016; lo stesso è anche cofinanziato, per la grossa strumentazione, dal progetto MUR di cui al D. M. 1274 del 10.12.2021 - *Fondo per l'edilizia universitaria e per le grandi attrezzature scientifiche*. L'obiettivo strategico del progetto è quello di realizzare presso UNTE un Centro di eccellenza per la ricerca applicata, industriale, lo sviluppo sperimentale e il trasferimento tecnologico per le aziende nel settore della sicurezza, qualità e produzione di alimenti e delle biotecnologie. Tali obiettivi saranno realizzati mediante l'utilizzo del centro per ricercatori in formazione e strutturati a livello nazionale ed internazionale e referenti di imprese; l'implementazione di servizi *ad-hoc* di Ricerca e sviluppo di protocolli sperimentali innovativi; la definizione di specifici accordi di *partnership* con imprese/centri di Ricerca per la realizzazione di progettualità di ricerca industriale condivise. L'orientamento strategico a medio/lungo periodo è quindi l'allineamento agli obiettivi dell'*European Strategy Forum for Research Infrastructures* (ESFRI) mediante concentrazione di *stakeholder and Expert users*, al fine di generare valore aggiunto per il territorio regionale e nazionale. Il Centro di Ricerca verrà costituito in forma consortile con la *partnership* delle Università *Gabriele d'Annunzio* di Chieti-Pescara, Università degli Studi dell'Aquila, *Gran Sasso Science Institute*, Università degli Studi di Macerata, Università degli Studi di Camerino, Università Politecnica delle Marche.

Il valore complessivo degli interventi è pari a € 15.500.000 di cui:

- € 13.000.000 dal Masterplan Abruzzo: finanziato nell'ambito del PNRR - Fondo Complementare (PNC), in particolare della Sub -Misura B-4 del programma unitario per le aree del terremoto 2009 e 2016 - (Delibera Giunta Regione Abruzzo n. 693 del 05.11.2016 relativa allo schema di convenzione per l'attuazione degli interventi *Patto per l'Abruzzo* stipulata tra: UNITE, Commissario Straordinario per la Ricostruzione sisma 2016 e Presidenza del Consiglio dei Ministri – struttura di missione sisma 2009 -;

- € 2.500.000 quale co-finanziamento al 50% del D. M n. 1274 del 10.12.2021 *Fondo per l'edilizia universitaria e per le grandi attrezzature scientifiche*. Il restante finanziamento del 50% a carico dell'Ateneo (ulteriori € 2.500.000) sono stati garantiti attingendo al finanziamento *Masterplan* Abruzzo di € 13.000.000.

L'intervento prevede tre diverse azioni:

1. Completamento dell'infrastruttura della zona agri-impianti pilota (intervento strutturale su edificio denominato edificio B): l'intervento è ormai prossimo al completamento ed al collaudo (aprile - maggio 2026);
2. Completamento degli arredi tecnici e strumentali dell'unità agri-bio (adeguamento strutturale e strumentale Laboratorio Traslazionale e Laboratorio Spettrometria di Massa): l'intervento è stato completato;
3. Implementazione degli arredi tecnici e strumentali della zona agri-impianti pilota (adeguamento strutturale e implementazione strumentale edificio B): l'intervento è prossimo al completamento (aprile - maggio 2026).

Infine, in data 24.09.2025 il CdA ha approvato gli atti di gara relativi alla *Procedura aperta ai sensi dell'art. 71 del D.lgs. 36/2023 per l'affidamento dei lavori di ristrutturazione edilizia di parte del complesso "ex-mensa"* per la creazione del **Centro Europeo Agri-Bio-Serv** con: cambio di destinazione d'uso; interventi di adeguamento sismico e ridistribuzione interna degli spazi dei corpi "d" ed "e" per la realizzazione di nuove aree laboratorio a disposizione di UNITE; una residenza per ricercatori, assegnisti, *visiting professor* impegnati in progetti di Ricerca. Il valore dell'appalto è pari ad € 2.528.559,23 (IVA esclusa). Al 05.11.2025, termine di scadenza del bando, sono pervenute 31 offerte. Il CdA, il 26 novembre scorso, ha nominato la Commissione tecnica giudicatrice che, entro breve, provvederà all'individuazione della migliore offerta da sottoporre al CdA ai fini dell'aggiudicazione, prevedibilmente entro il mese di febbraio 2026.

1.4 I RAPPORTI CON GLI ALTRI ATENEI: UNIHAMU E UNIADRION

UNITE ha in atto un protocollo d'intesa con altri Atenei del territorio (Gran Sasso *Science Institute*, Università degli Studi dell'Aquila, Università degli Studi "Gabriele D'Annunzio" Chieti-Pescara, Università degli Studi di Perugia, Università di Camerino, Università degli Studi di Urbino "Carlo Bo", Università di Macerata, Università Politecnica delle Marche) finalizzato a realizzare iniziative di collaborazione in campo amministrativo e gestionale, in particolare con riferimento a:

- gestione delle risorse umane (reclutamento, formazione, condivisione, affiancamento lavorativo in progetti, iniziative, ecc.);
- sperimentazione di percorsi amministrativi innovativi;
- efficientamento delle procedure di programmazione e affidamento di lavori, beni e servizi.

Si tratta di sinergie tra Atenei molto positive che hanno la finalità, in ultima analisi, di condividere scelte dirette ad omogenizzare e razionalizzare – ove possibile - i processi di gestione, condividere i costi su ambiti di interesse comune, garantire economicità ed efficacia alle procedure.

La collaborazione con altri Atenei, sia nazionali che del territorio, costituisce un elemento valorizzante per l'Università di Teramo, che intendere intraprendere nuovi percorsi, idonei a potenziare - nel medio periodo - la sua organizzazione e i suoi processi gestionali, rendendoli compatibili con esigenze dell'utenza destinate a mutare gradualmente nel tempo, con l'auspicabile progressivo accrescimento della vocazione internazionale dell'Ateneo.

Di fondamentale importanza è anche il coinvolgimento di UNITE nel Consorzio UniAdrion, di cui il Rettore, prof. Christian Corsi, ha assunto la Presidenza.
Inaugurato ufficialmente nel 2020, il Consorzio raggruppa 11 Università italiane e mira a connettere le istituzioni, comunità accademiche e società civili di Albania, Bosnia-Erzegovina, Italia, Croazia, Grecia, Montenegro, Nord Macedonia, Serbia, Slovenia attraverso le mobilità degli individui e progetti di disseminazione ideati insieme. Il Consorzio ha ottenuto fondi dalla Commissione Europea per implementare le sue attività nella cornice del Programma *Erasmus*+ ed offre borse di studio per la comunità studentesca, per docenza ovvero la formazione riservate al personale. Il valore aggiunto del Consorzio consiste in una visione condivisa per il futuro dei territori dell'area adriatico-ionica, con l'obiettivo di risvegliare e far crescere la consapevolezza di un'identità comune dei loro popoli nella valorizzazione delle loro differenze e peculiarità.

Aderiscono al Consorzio i seguenti Atenei italiani:

- *Alma Mater Studiorum* – Università degli Studi di Bologna;
- Università degli Studi di Camerino;
- Università degli Studi di Ferrara;
- Università degli Studi di Macerata;
- Università degli studi di Messina;
- Università degli Studi di Milano-Bicocca;
- Università degli Studi di Teramo - UNITE;
- Università degli Studi di Trieste;
- Università degli Studi di Udine;
- Università degli Studi *Carlo Bo* di Urbino;
- Università Politecnica delle Marche.

1.5 ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ

Per l'Ateneo, Assicurare la Qualità significa dotarsi di processi e strumenti per garantire ai propri studenti, al proprio personale, al corpo docente e a tutti i ricercatori un percorso di studio, di ricerca e di lavoro "di qualità".

UNITE partecipa al processo di accreditamento periodico definito dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) nelle linee guida del sistema AVA (Autovalutazione, Valutazione, Accreditamento).

Il Sistema di Assicurazione della Qualità dell'Ateneo prevede l'attivazione di un "ciclo" di azioni, che comprende:

- la programmazione e definizione degli obiettivi;
- il controllo dei processi che li perseguono;
- la valutazione dei risultati raggiunti e la messa in atto di azioni correttive.

La responsabilità della realizzazione degli obiettivi delle politiche della qualità è articolata su diversi livelli, collegati ai vertici organizzativi dell'Ateneo: il Rettore, il Direttore Generale, i Direttori dei Dipartimenti, i Presidenti di Corsi di Studio.

Con l'introduzione di AVA3, il tema dell'organizzazione di qualità è diventato elemento centrale del sistema. Essa risponde alle esigenze degli *stakeholder*, interni ed esterni, garantendo processi istruttori celeri, efficaci, fluidi e trasparenti. I processi devono essere tracciati e devono dar luogo a responsabilità procedimentali certe e definite.

Fondamentale è la Carta dei servizi d'Ateneo e *standard* di Qualità, documento dinamico che deve essere aggiornato periodicamente in funzione dei nuovi obiettivi dell'Amministrazione.

Una Amministrazione di qualità, in ultima analisi:

a) si dota di una organizzazione stabile, con competenze e responsabilità definite;
b) censisce le competenze interne;
c) mappa i flussi di processo e identifica con chiarezza le responsabilità procedimentali/progettuali (RdP e R. U. P.);
d) verifica i carichi di lavoro per tutte le strutture;
e) pianifica i propri fabbisogni di personale in base alle effettive esigenze;
f) si dota di una Carta dei servizi sempre aggiornata;
g) garantisce l'applicazione di modelli organizzativi tali da garantire servizi celeri, efficaci ed efficienti, nonché trasparenti nelle decisioni, al pubblico;
h) certifica, infine, tutte le proprie strutture in base alle norme UNI EN ISO 9001:2015.

UNITE va nella direzione di potenziare l'applicazione dei princìpi AVA3 per tutta la propria organizzazione.

2. VALORE PUBBLICO, *PERFORMANCE* E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Tutti gli obiettivi delineati nel PIAO contribuiscono alla creazione di Valore Pubblico; rappresentano cioè la linea di sviluppo ulteriore delle aree di intervento strategiche e sono fortemente correlati, oltre che naturalmente alle scelte di bilancio operate da UNITE, anche agli obiettivi specifici declinati nel:

a) Piano delle Azioni Positive;

b) Piano per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza;

c) Piano della Formazione;

d) POLA: Piano Organizzativo per il Lavoro Agile;

e) Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;

La misurazione del Valore Pubblico è strettamente collegata all'identificazione degli *stakeholder*. È prioritario individuare, per ciascuna strategia, i soggetti verso i quali la realizzazione di un obiettivo ha un impatto (ad esempio sociale, economico, ambientale) per poi poterne misurare l'efficacia in termini di variazione rispetto ad un valore di partenza.

Viene definito *stakeholder* di Ateneo qualsiasi soggetto destinatario dell'azione dell'Università e che abbia un interesse, diretto o indiretto, riguardo i servizi offerti, le politiche attuate, l'organizzazione dei servizi, lo stato di efficienza complessiva dell'organizzazione stessa.

Attraverso l'interazione con l'Ateneo, gli *stakeholder* risultano essere non solo destinatari finali di un'azione o di un intervento, ma anche attori e interlocutori fondamentali per l'Ateneo stesso, tali da poter influenzare il raggiungimento del risultato e le modalità di perseguimento dello stesso, in coerenza con le Linee Guida n. 4/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica in tema di valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche.

La molteplicità di soggetti a cui l'Ateneo si rivolge può essere differenziata in *stakeholder* interni ed esterni:

- ***stakeholder* interni** sono i soggetti che interagiscono all'interno dell'organizzazione e beneficiano dell'attuazione di una politica o del raggiungimento di un obiettivo dell'Ateneo: studenti/studentesse e loro famiglie, dottorandi/e, personale, docenti e giovani ricercatori/trici.
- ***stakeholder* esterni** sono, invece, i soggetti non operanti nella comunità accademica ma che abbiano comunque un interesse nell'attuazione di una politica o nel raggiungimento di un obiettivo da parte dell'Ateneo. In linea generale è possibile identificare come portatori di interesse esterni le istituzioni pubbliche che insistono sul territorio (Comune/i, Provincia/e, Regione, Istituto Zooprofilattico dell'Abruzzo e del Molise "Giuseppe Caporale", Istituto Superiore di Studi Musicali e Coreutici "Gaetano Braga", Camera di Commercio Gran Sasso d'Italia, aziende ed enti potenziali sedi di tirocinio, ecc.), le famiglie dei potenziali studenti e la comunità territoriale, ivi compresa quella dove insistono le sedi distaccate dell'Ateneo.

Ogni portatore di interesse, interno o esterno che sia, deve avere una chiara comprensione della pianificazione e dei risultati di Valore Pubblico che UNITE intende raggiungere nel breve, medio e lungo periodo.

Il Piano Strategico di Ateneo 2025-2030 rappresenta il documento programmatico di partenza attraverso cui l'Ateneo intende fornire il proprio contributo all'accrescimento del benessere sociale, economico, culturale, educativo, ambientale, sanitario e organizzativo sia della Comunità UNITE (*stakeholder* interni) che dei suoi principali *stakeholder* esterni, primo fra tutti il territorio nel quale è radicato, in perfetta linea con quanto stabilito dallo Statuto di Ateneo.

Il Piano Strategico, dunque, rappresenta il riferimento principale e integrato del sistema di pianificazione operativa e organizzativa, attraverso le sue sei aree di intervento e i relativi obiettivi, azioni, indicatori, *target* e tempistiche. Gli obiettivi, inoltre, determinano ulteriori impatti a medio-lungo termine con riguardo all'innovazione digitale, all'accessibilità, allo sviluppo sostenibile e all'efficientamento energetico. La mappa strategica evidenzia la connessione e l'integrazione degli obiettivi/azioni/indicatori con la creazione di Valore Pubblico e con i principali soggetti destinatari del valore creato.

Ciascun obiettivo strategico è ricollegabile ad almeno uno dei *Sustainable Development Goals (SDG)* previsti dall'Agenda ONU 2030 oltre che agli indicatori di Benessere Equo-Sostenibile (BES) elaborati da ISTAT e CNEL per il Documento di Economia e Finanza e alle Missioni PNRR, come rilevabile dalle seguenti.

Fig.. 2.1.I – *SDG per UNITE*

Fig.. 2.1.II – *BES per UNITE*

Fig.. 2.1.III – *PNRR per UNITE*

Per il dettaglio degli obiettivi di valore pubblico sia consentito rinviare alle tabelle di cui all'*Allegato 1 – Obiettivi di Valore Pubblico*.

2.1.1 Innovazione digitale e semplificazione

L'Ateneo è pienamente consapevole che la Trasformazione Digitale passa per l'impiego delle nuove tecnologie e sia una fondamentale leva per favorire l'innovazione, la revisione e la semplificazione dei processi di *governance*. Progressivamente, infatti, si sta impegnando per un diffuso uso di soluzioni tecnologiche utile a migliorare non solo la qualità dei processi in sé, ma anche a garantire una migliore gestione dell'attività lavorativa dei propri dipendenti.

In particolare l'Ateneo intende migliorare la digitalizzazione dei processi legati alla Ricerca, tramite:

- uno strumento che consenta il censimento e la gestione delle varie attività di ricerca, inclusi i progetti, le collaborazioni, le iniziative;
- uno strumento che consenta l'archiviazione, la consultazione e la gestione delle risorse, umane e strumentali, collegate alle varie attività di Ricerca. Con questo strumento UNITE disporrà di un collettore di informazioni sulle attività di ricerca in Ateneo e sui dati curriculari dei ricercatori, utile all'alimentazione di portali scientifici e pagine del docente dell'Ateneo.

In ambito di programmazione economico-finanziaria, l'Ateneo intende completare la digitalizzazione del processo mediante l'introduzione di uno strumento che permetta di superare la logica dei fogli di calcolo disaggregati, permettendo di costruire il Bilancio Unico di Previsione (annuale e triennale) in modo centralizzato, collaborativo e integrato con la contabilità.

Particolare importanza rivestono le procedure relative alla dematerializzazione dei servizi di Segreteria Studenti che sono stati completati nell'ultimo anno e di cui si darà conto nella Relazione Annuale sulle *Performance* – anno 2025. L'unico processo di questo tipo già avviato e ancora in corso è la gestione della carriera dello studente attraverso procedura *online* (passaggio di Corso di Studio, trasferimento in ingresso e uscita, valutazione preventiva di carriera e relativa equipollenza totale/parziale (fine prevista nel 2026).

Nell'ambito delle attività legate agli obiettivi della transizione al digitale, l'Area *Information and Communication Technology (ICT)*, su proposta del Responsabile per la Transizione al Digitale, ha gestito la partecipazione alle iniziative definite all'interno del programma *PA digitale 2026* della Presidenza del

Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Trasformazione Digitale. Alcune delle attività previste sono, ad oggi, ancora in corso e riguardano, nello specifico:

- utilizzo del portale dei pagamenti *PagoPA* e successiva migrazione e attivazione dei servizi digitali dell'ente sull'appIO;
- integrazione con la Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND).

L'Area *ICT* e Sicurezza Informatica ha attività in essere anche con riferimento alle infrastrutture a servizio della digitalizzazione necessarie per un aggiornamento tecnologico che renda UNITE al passo con i tempi; in particolare è fondamentale tenere in considerazione le seguenti:

- migrazione/duplicazione dei servizi critici su *Azure* e consolidamento *Cloud*;
- aggiornamento del parco tecnologico degli *endpoint*;
- *Planning and Requirements Analysis* per sostituzione/aggiornamento tecnologico/ampliamento funzionalità dell'intero sistema telefonico VoIP di Ateneo;
- laboratorio di Intelligenza Artificiale.

2.1.2 Accessibilità

UNITE è, da sempre, attenta all'esigenza di garantire piena accessibilità, fisica e digitale, ai propri servizi, da parte di tutti i cittadini attraverso:

- specifici servizi dedicati alle studentesse e studenti con disabilità e invalidità pari o superiore al 66% e disturbi specifici dell'apprendimento, garantendone l'inclusione e accompagnandoli per tutta la durata della loro vita accademica;
- un sito *internet* accessibile e usabile da parte di tutti gli utenti. Queste caratteristiche sono estese anche al portale di *e-learning* utilizzato dagli studenti per reperire materiale utile allo studio.

2.2 *PERFORMANCE*

L'impianto metodologico delle *Performance* dell'Università degli Studi di Teramo è rinvenibile nel Sistema di Misurazione e Valutazione delle *Performance* (SMVP) – anno 2026 al quale si rimanda per il dettaglio. Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle *Performance* è lo strumento metodologico per la valutazione della *performance* organizzativa e individuale, al fine di dare attuazione ai princìpi generali di:

1. miglioramento della qualità dei servizi offerti;
2. crescita delle competenze professionali del Personale, attraverso la valorizzazione del merito;
3. trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Rispetto agli anni precedenti il SMVP è stato completamente aggiornato in tutte le sue parti, sia in considerazione dei ripetuti rilievi effettuati dalle articolazioni competenti, sia dalla necessità di migliorarne tutto il processo valutativo che risentiva di alcune rigidità "storiche"; queste ultime, attraverso il continuo confronto sindacale si stanno gradualmente superando.

Un approccio graduale alla trasformazione e all'innovazione è di fondamentale importanza per non alterare equilibri professionali, individuali e di relazione con il personale tecnico amministrativo, che deve essere

accompagnato con il passare tempo a maturare un processo di condivisione dei nuovi modelli di gestione delle attività e di valutazione delle *performance* individuali e di struttura, improntati agli *standard* della legislazione nazionale.

Di fondamentale importanza ai fini della corretta gestione dei processi, è stata la recente introduzione del nuovo *software HR-Suite*. In particolare, il SMVP 2026 è stato definito in modo da assicurare l'allineamento della *performance* dell'Amministrazione, alle *mission* e alle strategie definite all'interno dei vari documenti di programmazione in modo da assicurare il rispetto dei princìpi di selettività, differenziazione, valorizzazione del merito. Proseguendo sul solco già tracciato nel corso del 2025, **si è inteso rafforzare la funzione del Sistema come strumento di crescita delle persone e delle loro competenze, nell'ottica di un miglioramento dei servizi e del valore pubblico prodotti dall'Ateneo**.

Partendo dal quadro delineato nel Piano Strategico di Ateneo 2025-2030 e in attuazione di quanto previsto dal SMVP, ciascuna azione viene declinata in obiettivi operativi definiti per ciascuna struttura, la somma dei quali va a comporre la *performance* istituzionale di Ateneo. Dall'approvazione del presente PIAO 2026-2028 discenderà l'assegnazione degli obiettivi di Ufficio/Servizio e individuali per il personale di categoria EP oltre che per i/le Funzionari/e.

Il dettaglio degli obiettivi di *performance* istituzionale e di struttura, suddivisi per Area, è rinvenibile nell'*Allegato 2 – Obiettivi di* Performance *istituzionale e di struttura*. In questa fase vengono anche definiti gli obiettivi individuali del Direttore Generale (*Allegato 3 – Obiettivi di* Performance *del Direttore Generale*). La definizione degli obiettivi per Area è stata articolata, se del caso, sull'intero triennio di operatività del presente PIAO; in questo caso il valore *baseline* è da intendersi progressivo, rappresentando, il *target* al tempo T-n la *baseline* del tempo T+n.

Come già evidenziato per la sezione Valore Pubblico, tutti gli obiettivi rappresentano la linea di sviluppo ulteriore delle aree di intervento strategiche e sono fortemente correlati alle scelte di bilancio operate da UNITE. Allo stesso modo gli *stakeholder* precedentemente individuati, sono da ritenersi replicati per questa sotto-sezione.

2.2.1 Piano delle Azioni Positive

La promozione della cultura della parità di genere, dell'inclusione, del *welfare*, della partecipazione e del rispetto dell'uguaglianza e delle differenze - quale *mission* inserita nel Piano Strategico 2025-2030 - coinvolge tutta la comunità accademica e si propone il perseguimento degli obiettivi declinati nell'Area di Intervento *Comunità UNITE*.

Nell'ambito della funzione propositiva del Comitato Unico di Garanzia (di seguito C. U. G.), la predisposizione per l'inserimento nel PIAO del Piano di Azioni Positive (di seguito PAP) e il suo monitoraggio rivestono particolare importanza, come richiesto dall'art. 6 comma 6 del D. L. 80/2021, convertito dalla L. 113/2021.

Le azioni positive, previste nel PAP sono volte a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere, all'interno di UNITE, situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, *mobbing*, disagio organizzativo. Il PAP ha durata triennale. Le azioni positive proposte nel PAP 2026-2028 muovono dall'analisi di alcune aree di criticità

riscontrate nel periodo di attività del C. U. G. e dall'analisi del Bilancio di Genere (di seguito BG). Tale analisi ha consentito di individuare specifiche aree di intervento e declinare le azioni da adottare. Ciascun ambito è stato declinato in azioni, sul piano operativo, per le quali sono stati definiti responsabili istituzionali e operativi, *target* di riferimento, obiettivi, *budget* destinato alla realizzazione, indicatori di risultato, e tempi. Per il dettaglio di rinvia integralmente all'*Allegato 4 – Piano delle Azioni Positive, PAP*.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI

In ossequio a quanto stabilito dal Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito PNA) 2019-2021, l'Ateneo fa propria l'accezione più ampia del concetto di prevenzione della corruzione, identificata come l'adozione di un sistema di misure finalizzato a prevenire condotte, situazioni, condizioni organizzative e individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi, configuranti le ipotesi di reato contro la Pubblica Amministrazione previste dal Libro II, Titolo II, Capo I del Codice Penale.

Oggetto di attenzione sono i comportamenti che, se pur non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico, pregiudicano l'affidamento dei cittadini nella imparzialità e nella integrità dell'amministrazione, deteriorando il c. d. Valore Pubblico.

L'Ateneo teramano intende creare un contesto sfavorevole al fenomeno, rafforzando le buone prassi a presidio dell'integrità dell'amministrazione, applicando gli strumenti messi a disposizione dalla normativa di riferimento e dai PNA annualmente approvati dall'ANAC, consapevole che ogni fenomeno corruttivo causa un detrimento della fiducia dei cittadini nei confronti delle istituzioni pubbliche.

Destinatari del Piano sono tutti coloro che prestano, a qualunque titolo, servizio presso l'Amministrazione (art.1, co. 2-bis, l. 190/2012), ivi compresi i docenti e i collaboratori.

Gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza per il triennio 2026-2028 sono riportati nell'*Allegato 5 – Obiettivi strategici Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, PCT*, nel quale si dà conto delle attività svolte e degli obiettivi raggiunti nel corso dell'anno 2025. Detti obiettivi sono un'implementazione dei precedenti e proseguono sulla strada del miglioramento costante, *Step-by-Step*, del sistema anti corruttivo e di trasparenza di UNITE, tendendo alla fattibilità e alla sostenibilità degli stessi all'interno del contesto dell'Università di Teramo.

L'aggiornamento della presente sezione e dei relativi allegati segue le prescrizioni fornite da ANAC, in particolare alla luce delle Indicazioni per la definizione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, adottate dal Consiglio ANAC nell'Adunanza del 23 luglio 2025. Nel momento in cui viene redatto il presente PIAO, il PNA 2025, sebbene approvato nella seduta del Consiglio in data 13 novembre 2025, non è stato ancora reso disponibile sul sito dell'Autorità.

2.3.1 Il processo di gestione del rischio di corruzione

Il processo di gestione del rischio corruzione avviene seguendo le fasi indicate dagli *standard* UNI ISO 31000:2010 e ISO 37001:2016 in tema di *risk management* e secondo le indicazioni fornite da ANAC

nel PNA 2019/2021, come integrato, con esplicito riferimento alle università, dall'aggiornamento 2017 del PNA 2016/2018, da ultimo aggiornato con il PNA 2025/2027.

Le fasi di gestione del rischio sono:

- analisi del contesto, esterno ed interno, al fine di acquisire le informazioni sulle dinamiche che influenzano l'insorgere di fenomeni di corruzione;
- identificazione, analisi e ponderazione del rischio per definire le priorità di intervento;
- trattamento del rischio volto ad individuare gli interventi adeguati alla mitigazione dei rischi emersi.

Fasi trasversali del processo di gestione del rischio sono:

- **Consultazione e comunicazione**: tale fase deve coinvolgere, oltre ai soggetti interni (personale, organo politico, ecc.), anche i soggetti esterni (studenti, cittadini, associazioni o altre organizzazioni portatrici di interessi collettivi, ecc.) per poter acquisire suggerimenti e proposte che contribuiscano alla personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione dell'amministrazione. Invero la sottosezione in esame viene pubblicata sul sito di Ateneo per almeno cinque giorni per consentire a chiunque fosse interessato di prenderne visione e di presentare osservazioni.
- **Monitoraggio e Riesame del processo:** si rimanda alla sottosezione Monitoraggio.

Il processo di gestione del rischio, dunque, è circolare, poiché si basa sulle risultanze del ciclo precedente e sull'esperienza accumulata per adattarsi agli eventuali cambiamenti del contesto interno ed esterno.

Nei PNA, l'Autorità fornisce indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo sempre aggiornate, in particolare, così come rilevato dall'ANAC, il carattere non omogeneo delle amministrazioni richiede adattamenti e flessibilità, sia con riferimento alle fasi di analisi e valutazione dei rischi corruttivi, sia rispetto alle misure di trattamento volte a prevenire i rischi stessi.

Ciò è particolarmente vero in una organizzazione, come quella universitaria, caratterizzata da una profonda eterogeneità delle attività e dei relativi processi, nell'ambito dei quali partecipano a pieno titolo docenti e personale tecnico, amministrativo e di biblioteca.

Ne deriva un approccio flessibile e contestualizzato alle caratteristiche e alla dimensione dell'ente soggetto alla disciplina di prevenzione degli abusi amministrativi, in cui si tiene conto delle specificità di ogni singola amministrazione, evitando la burocratizzazione degli strumenti e delle tecniche per la gestione del rischio.

In sintesi, il processo di gestione del rischio corruttivo deve essere progettato ed attuato tenendo presente le sue principali finalità, ossia favorire, attraverso misure organizzative sostenibili, il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa e prevenire il verificarsi di eventi corruttivi. Risulta pertanto auspicabile, per la stessa ANAC, non introdurre ulteriori misure di controllo, bensì razionalizzare e mettere a sistema i controlli già esistenti nelle amministrazioni evitando di implementare misure di prevenzione solo formali e migliorandone la finalizzazione rispetto agli obiettivi indicati.

In linea con le indicazioni di ANAC e con il PIAO precedente, la presente sottosezione ha una struttura snella e più intellegibile, nella quale sono stati omessi i dettagli relativi sia alla metodologia utilizzata da UNITE per le fasi di individuazione, analisi e ponderazione del rischio corruttivo (per le quali si rimanda ai piani degli anni precedenti, consultabili nella sezione di Amministrazione Trasparente del sito di Ateneo, alla pagina dedicata alla prevenzione della corruzione) sia all'inquadramento giuridico degli istituti rilevanti

in materia di anticorruzione e trasparenza (gli s*takeholder* troveranno puntualmente *link* di collegamento alle specifiche pagine del sito di ANAC ovvero del sito di Ateneo per approfondire gli argomenti trattati).

2.3.2 Il contesto esterno

Per la valutazione d'impatto dal punto di vista del rischio corruttivo si conferma il primario rilievo dei dati e delle informazioni fornite da:

- Autorità Nazionale Anti-Corruzione (ANAC) nella relazione annuale sulle attività svolte (Relazione annuale per l'anno 2024, presentata al Parlamento il 20 maggio 2025);
- Direzione Investigativa Antimafia (DIA) con la relazione annuale sulla criminalità organizzata (Relazione annuale per l'anno 2024);
- Procura Europea (EPPO) nella relazione annuale sulle attività antifrode (Relazione annuale per l'anno 2024).

Con riferimento al cruscotto *Indicatori di contesto*, messo a disposizione dall'ANAC e utilizzato lo scorso anno per confrontare i dati della provincia di Teramo con quelli relativi alle altre province italiane, si deve segnalare che, nel momento in cui viene predisposta la presente sezione, non vi sono ulteriori dati rispetto a quelli riportati lo scorso anno.

Ai fini della nostra analisi, tuttavia, è necessario partire da un dato che, per la prima volta a far data dal 2012, segna una fase di stallo nei progressi in chiave anticorruttiva in Italia: il CPI (Indice di Percezione della Corruzione) relativo all'anno 2024 si attesta a +54, contro i precedenti +56 degli ultimi tre anni.

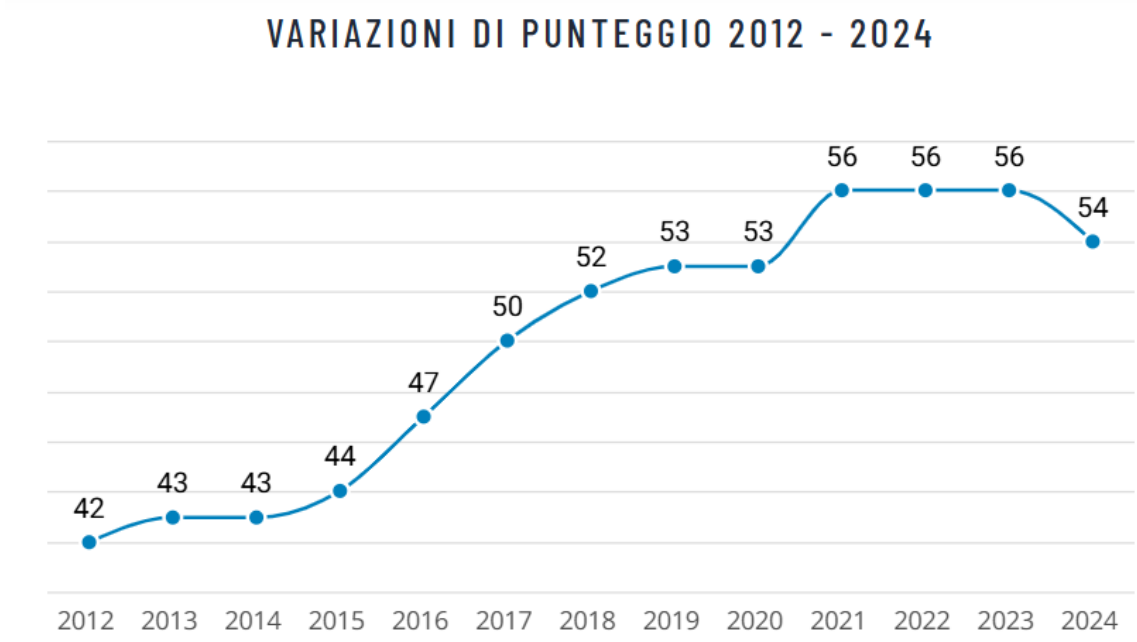

Fig.. 2.3.2.I - Fonte: *Transparency International Italia*. Dato estratto il 13.01.2026.

La discesa dell'indicatore riguarda anche altri Stati dell'Europa occidentale considerati le maggiori economie della regione (quali Francia e Germania) e persino quelle tradizionalmente più forti nella lotta alla corruzione (Norvegia e Svezia), portandoci a dover riflettere sul perché di questo abbassamento diffuso del CPI in Europa. Secondo gli esperti che annualmente predispongono i dati in esame, tra i fattori che ancora incidono

negativamente sulla capacità del sistema di prevenzione della corruzione nel settore pubblico europeo, troviamo la mancanza di una regolamentazione in tema di **conflitto di interessi** nei rapporti tra pubblico e privato, l'assenza di una **disciplina in materia di *lobbying*** e il perdurare del rinvio all'implementazione del **registro dei titolari effettivi** che potrebbe limitare l'efficacia delle misure antiriciclaggio. Tali aspetti problematici sono stati posti al centro della bozza di Direttiva Europea Anticorruzione proposta dalla Commissione Europea al Parlamento Europeo, la quale ad oggi ha trovato l'opposizione di alcuni Stati Membri in seno al Consiglio Europeo e non è ancora stata approvata (per approfondimenti si rimanda alla pagina del sito).

Entrando nei confini italiani, nella relazione annuale ANAC si approfondiscono le problematiche sorte a livello interno a seguito di modifiche normative ritenute una minaccia all'integrità dell'azione amministrativa, quali:

- l'abrogazione del reato d'abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) con L. 114/2024 e conseguente vuoto di tutela;
- l'abrogazione dell'art. 7, D. Lgs. 39/2013 con L. 122/2025, con eliminazione delle fattispecie di inconferibilità tra incarichi politici ed amministrativi di vertice a livello regionale e locale;
- la riduzione da tre a un anno del periodo di *cool-off* (divieto di *pantouflage*) a carico dei componenti di tutti gli organi collegiali delle pubbliche amministrazioni, senza alcuna distinzione tra ruoli ad opera dell'art. 3, c. 3 *bis* del D.L. 25/2025 (convertito con L. 69/2025), con conseguente ingiustificata disuguaglianza di disciplina con altre posizioni, *in primis* con i dipendenti pubblici, ai quali continua ad applicarsi l'art. 53, c. 16 *ter* D. Lgs. 165/2001;
- la modifica all'art. 12 del D. Lgs. 39/2013, nel quale l'introduzione del comma 4 *bis* ha creato una sovrapposizione tra attività politica e attività di gestione.

A ciò si aggiunga che, a parere dell'ANAC, dovrebbe destare preoccupazione il fenomeno del frazionamento artificioso degli appalti per mantenere il valore del contratto entro i limiti fissati per poter procedere con l'affidamento diretto ovvero per rimanere nell'ambito della sottosoglia comunitaria, con conseguente elusione di una normativa di maggior rigore e a maggior tutela del principio di concorrenza.

Infine, non può non prendersi in considerazione il *record* negativo della nostra nazione in tema di frodi a danno del bilancio dell'Unione Europea: la peggiore tra tutti gli Stati oggetto di rilevazione, con € 3.480.000 di danno stimato nell'ambito delle indagini aperte nel corso dell'anno 2024.

Fig.. 2.3.2.II - Fonte: *Relazione annuale per l'anno 2024, EPPO – pag. 36*

Come si può vedere nella Fig.. 2.3.2.III, che segue, i programmi maggiormente a rischio sono quelli relativi allo sviluppo rurale (n. 117 indagini) e quelli connessi con la ripresa e la resilienza (n. 228 indagini).

INDAGINI ATTIVE SULLE FRODI RELATIVE A FINANZIAMENTI
SUDDIVISE PER PROGRAMMA

Programmi agricoli e di sviluppo rurale	117	Programmi in materia di clima e ambiente	0
Programmi marittimi e della pesca	15	Programmi per la ripresa e la resilienza	228
Programmi di cooperazione internazionale	6	Programmi in materia di mobilità e trasporti, energia e digitalizzazione	0
Programmi di sviluppo regionale e urbano	32	Programmi di asilo, migrazione e integrazione	1
Programmi relativi all'istruzione e alla cultura	0	Programmi per l'industria, l'imprenditoria e le PMI	6
Programmi per la ricerca e l'innovazione	7	Programmi in materia di sicurezza e difesa	0
Programmi per l'occupazione, la coesione sociale, l'inclusione e i valori	10	Altri programmi/casi dubbi	105

Fig.. 2.3.2.III - Fonte: *Relazione annuale per l'anno 2024, EPPO – pag. 37*

2.3.3 Il contesto interno

L'Università degli Studi di Teramo rientra nella classificazione dei piccoli atenei. In particolare, UNITE:

- è priva di figure dirigenziali, ad eccezione del Direttore Generale;
- ha una dotazione organica "scarsa", che consente solo parzialmente di poter ruotare le posizioni di responsabilità (si pensi all'infungibilità del personale tecnico, sia di categoria EP, che di categoria D, facente capo all'Area Edilizia e Patrimonio, nonché all'Area ICT e Sicurezza Informatica);
- ha oltre il 90% degli acquisti effettuato tramite affidamento diretto;
- ha un esiguo numero di eventi corruttivi, in senso lato, che risalgono a tempo addietro;
- ha una struttura amministrativa soggetta a frequenti modifiche.

Nelle figure che seguono vengono individuati i soggetti che, all'interno dell'Ateneo, intervengono nel sistema della prevenzione della corruzione.

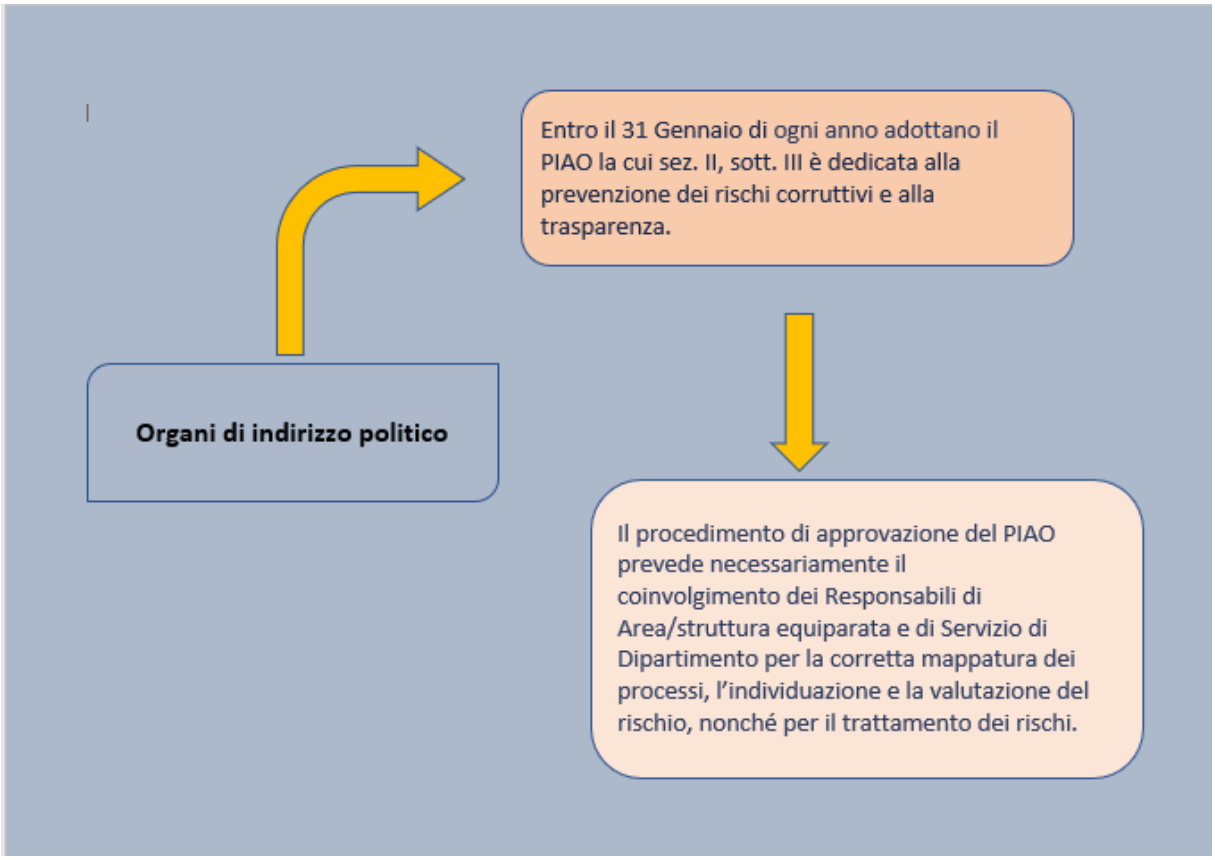

Fig.. 2.3.3.I – *Attori del sistema anticorruzione – Organi politici*

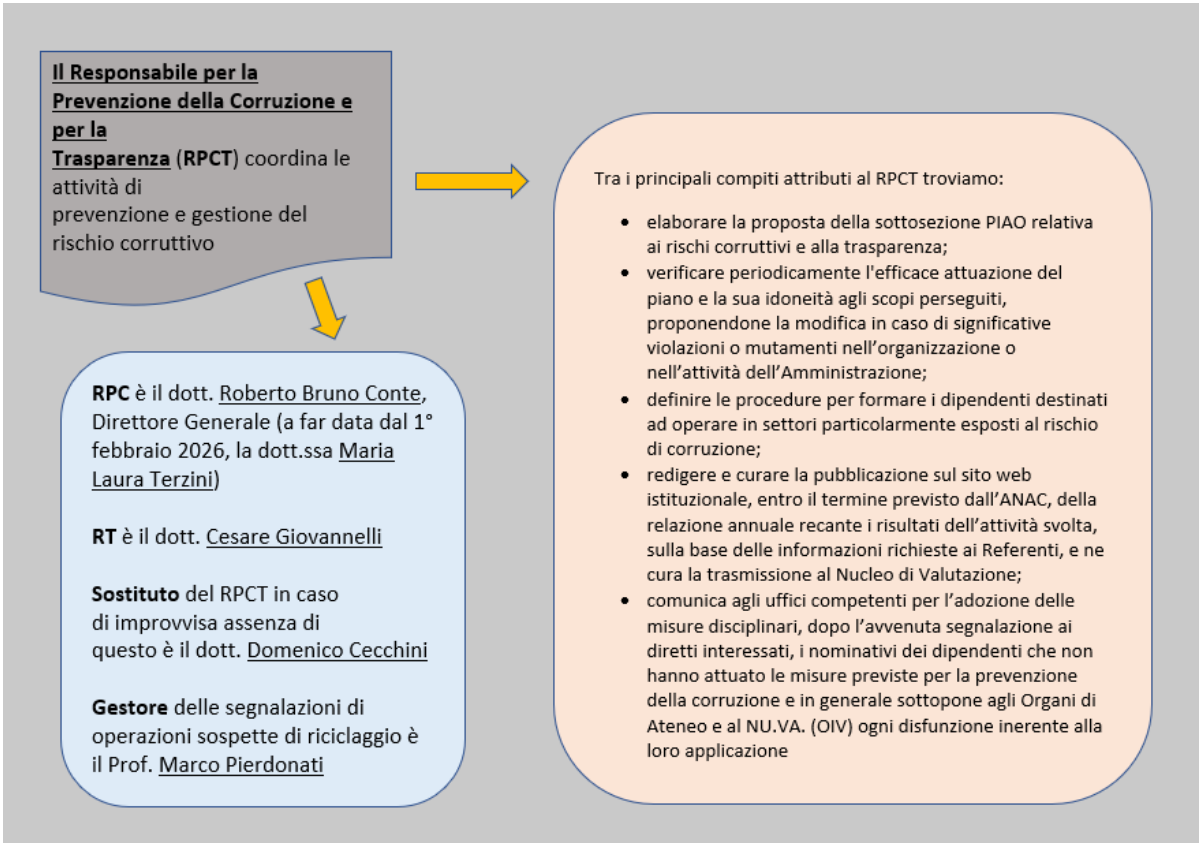

Fig.. 2.3.3.II – *Attori del sistema anticorruzione – Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza*

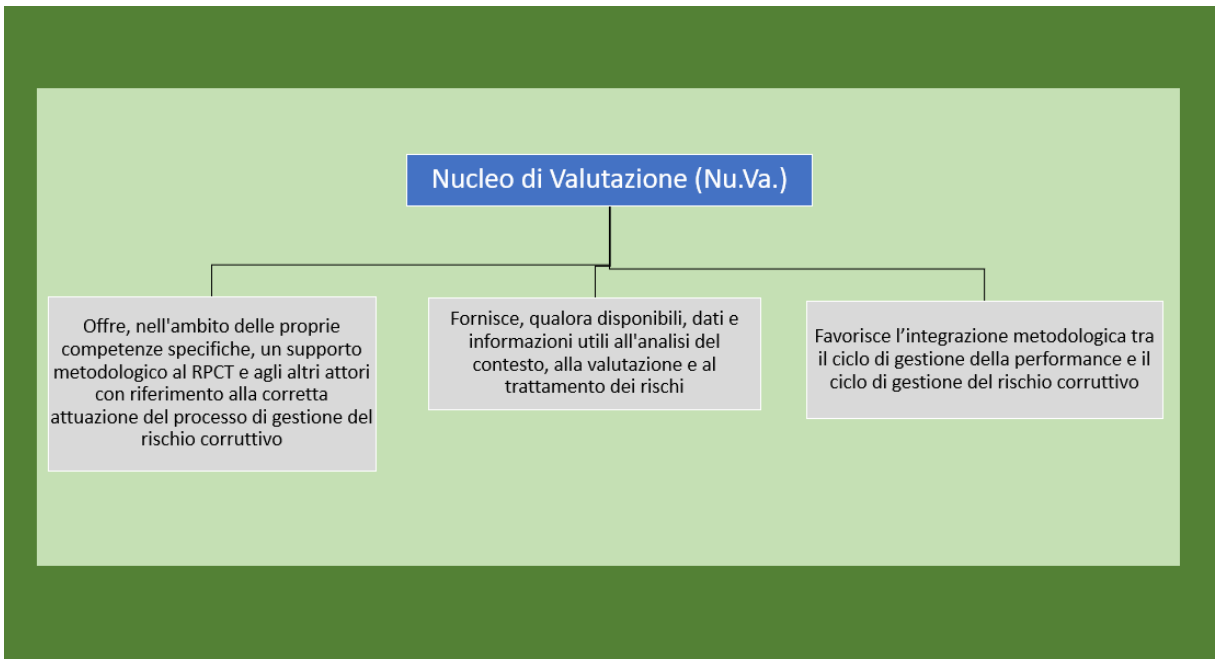

Fig.. 2.3.3.III – *Attori del sistema anticorruzione – Nucleo di Valutazione (NUVA)*

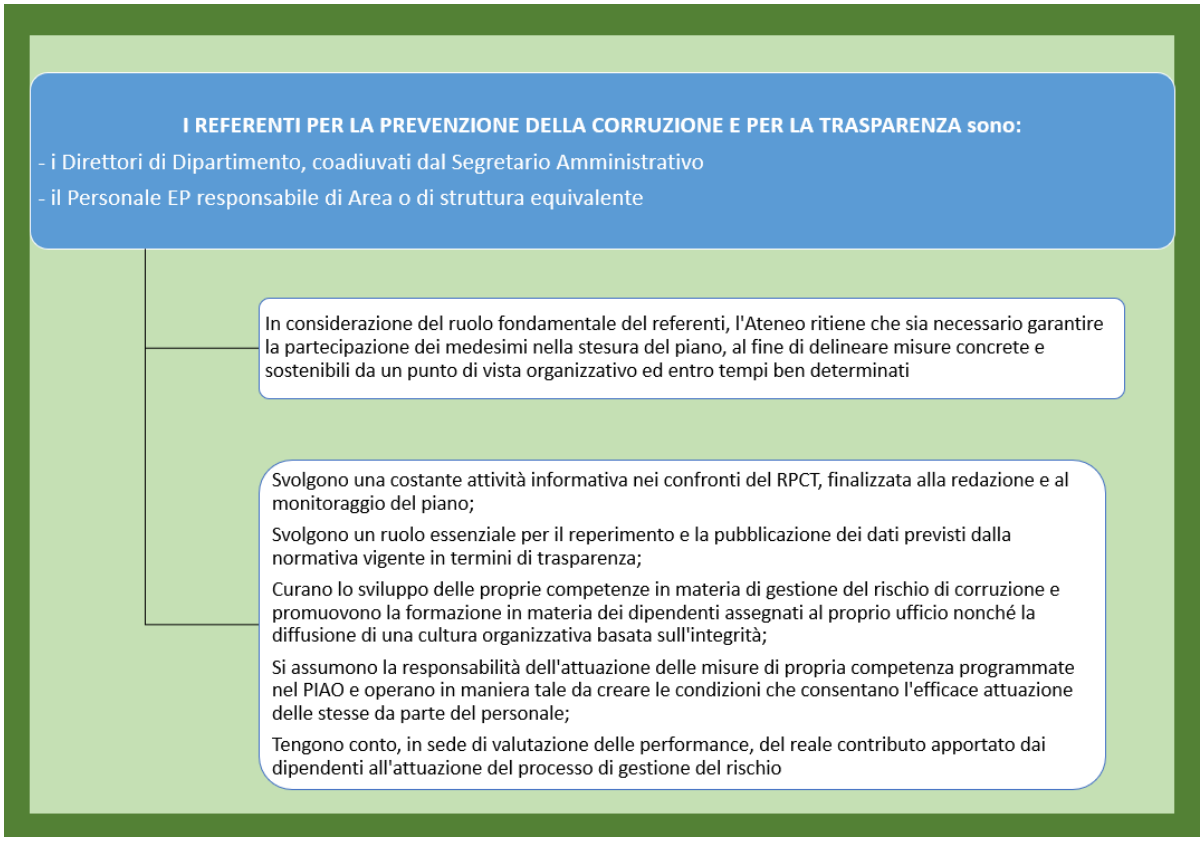

Fig.. 2.3.3.IV – *Attori del sistema anticorruzione – Referenti del sistema*

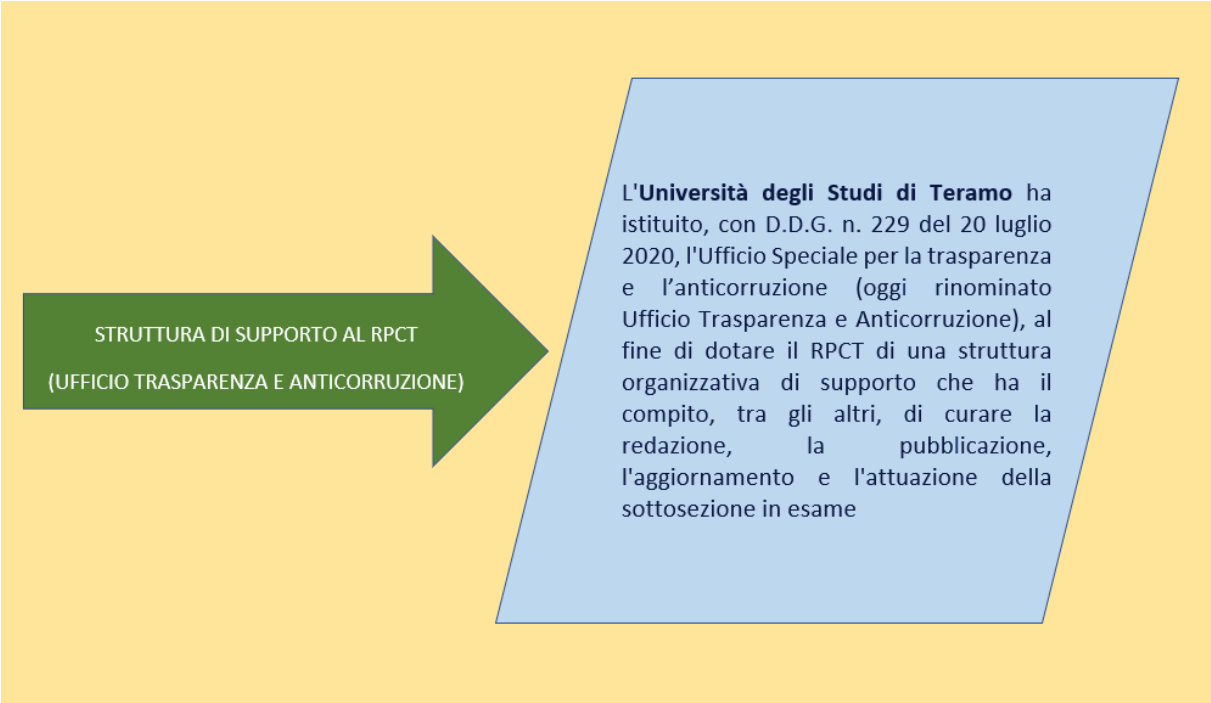

Fig.. 2.3.3.V – *Attori del sistema anticorruzione – Ufficio Trasparenza e Anticorruzione*

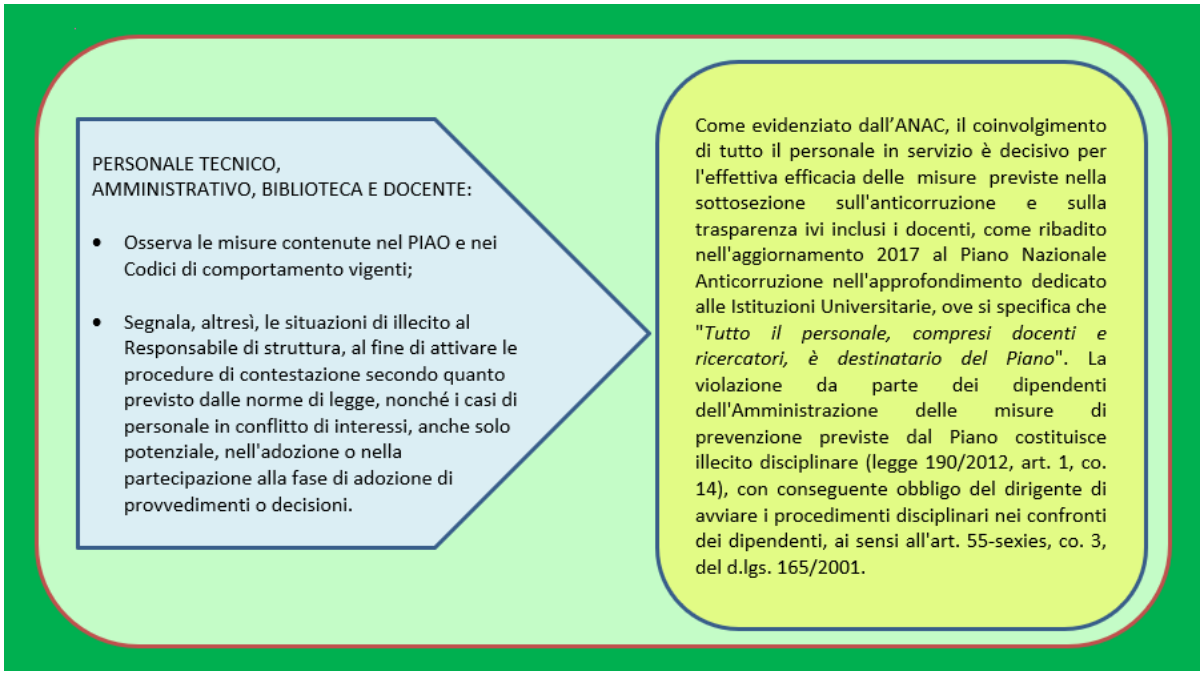

Fig.. 2.3.3.VI – *Attori del sistema anticorruzione – Il personale UNITE*

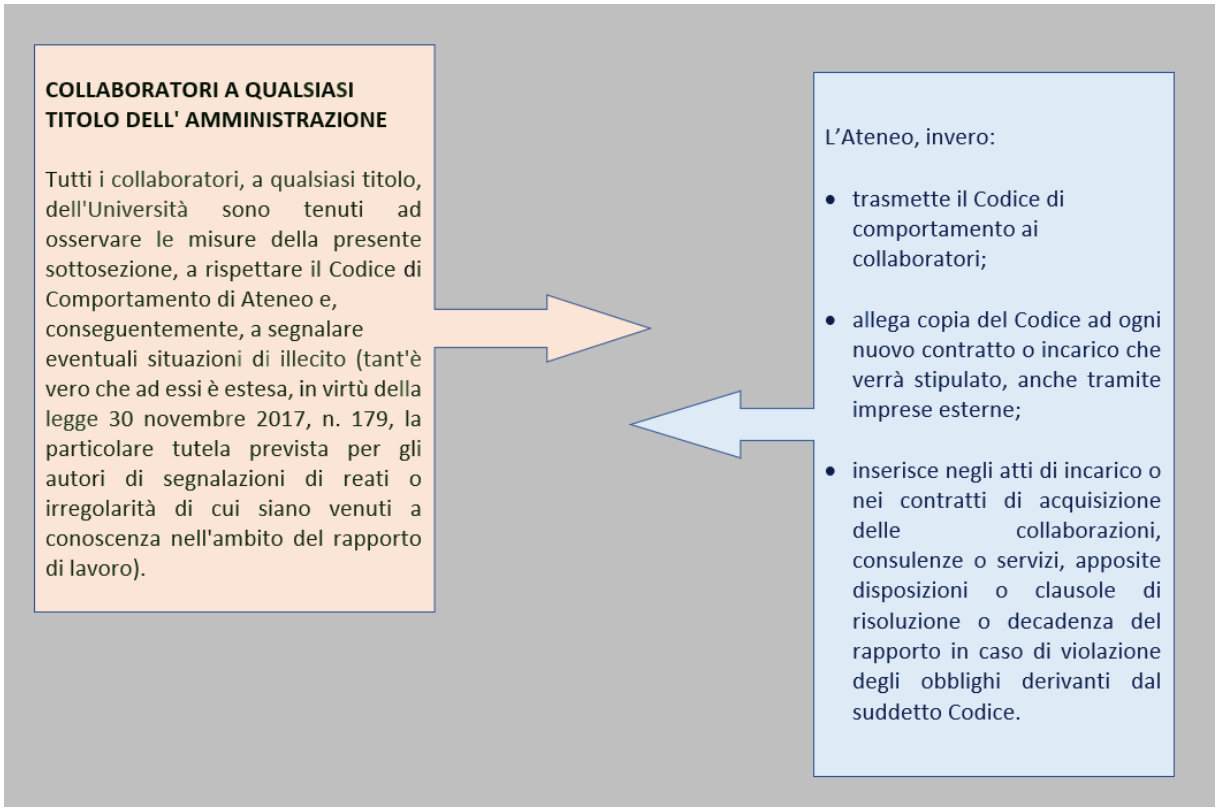

Fig.. 2.3.3.VII – *Attori del sistema anticorruzione – I collaboratori esterni*

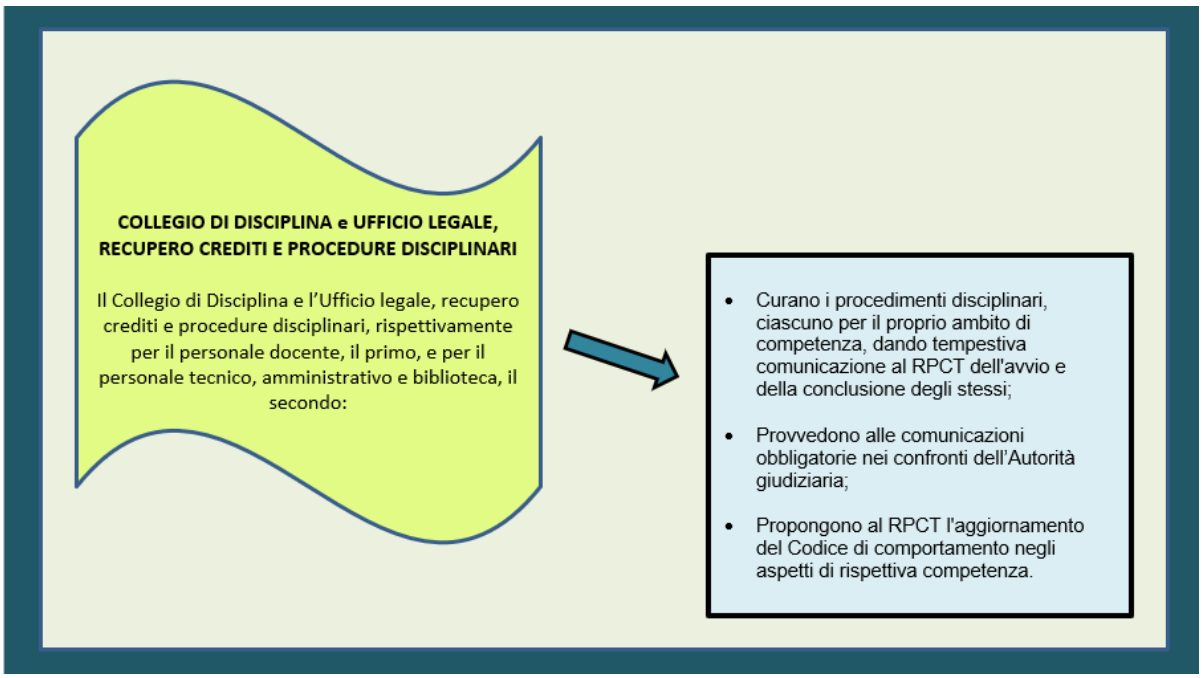

Fig.. 2.3.3.VIII – *Attori del sistema anticorruzione – Collegio di Disciplina e Ufficio legale, recupero crediti e procedure disciplinari*

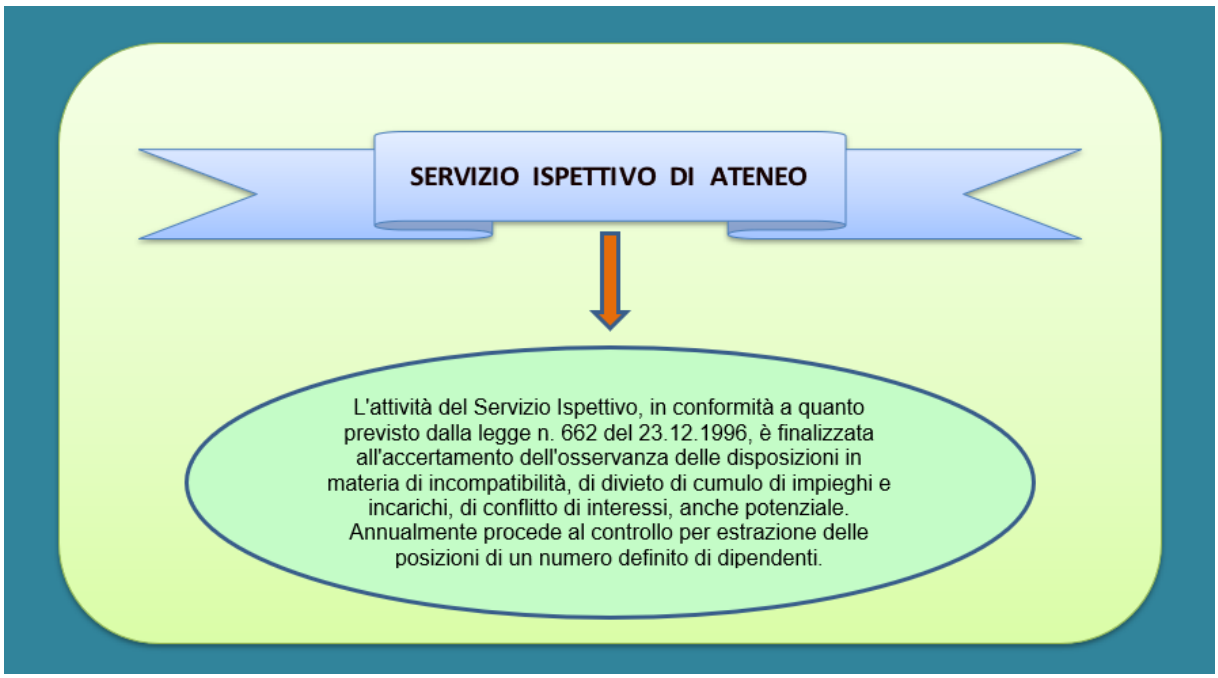

Fig.. 2.3.3.IX – *Attori del sistema anticorruzione – Servizio Ispettivo di Ateneo*

2.3.4 Valutazione di impatto del contesto esterno e interno ai fini della definizione del programma di prevenzione della corruzione di UNITE

Alla luce di quanto sin qui esposto, il sistema di prevenzione della corruzione di UNITE è caratterizzato da una particolare confidenza tra tutti i dipendenti, visto il numero esiguo del personale dell'Ateneo, ed è contraddistinto da una forte collaborazione, in tutte le fasi del programma, a partire dalla definizione, passando per l'applicazione e per finire con il monitoraggio/rendicontazione.

Nello specifico:

- gli *stakeholder*, sia interni che esterni, sono fondamentali per una corretta gestione e prevenzione degli eventi corruttivi. A tale scopo, è un obiettivo primario costruire un rapporto solido e di fiducia con il territorio circostante: studenti o futuri studenti, cittadini, imprese, istituzioni, altre università. Ognuno di questi soggetti è coinvolto, con modalità differenti, alla definizione del programma anticorruzione dell'Ateneo teramano (OSAC1.4, 2.2, 3.4, 6.1). In data 16.12.2025 l'Ufficio Trasparenza e Anticorruzione svolgeva un incontro di coinvolgimento del personale tecnico-amministrativo per presentare e discutere le principali modifiche della sezione Anticorruzione e Trasparenza del presente PIAO. All'esito dello stesso, grazie alla fattiva collaborazione degli intervenuti, sono state apportate integrazioni e correzioni al sistema di misure preventive progettate. Il coinvolgimento degli ulteriori *stakeholder* è stato garantito con pubblicazione sul sito istituzionale, nella sezione di Amministrazione Trasparente, della sezione in oggetto e dei relativi allegati in data 29.12.2025, con invito alla presentazione di osservazioni, suggerimenti, richieste di chiarimenti entro il termine del 05.01.2026.

- La fase dell'analisi del rischio corruttivo consta di una importante componente di autovalutazione, con una proposta di livello del rischio del processo formulata dal responsabile della struttura di riferimento, che viene o confermata o modificata dal RPC.
- La definizione delle misure di prevenzione della corruzione è frutto del confronto e della condivisione tra RPC e Responsabile dell'Ufficio Trasparenza e Anticorruzione; in particolare, al fine di garantire l'effettiva sostenibilità delle misure in esame da parte del personale TAB, il numero di adempimenti è ristretto e mirato. Nella sostanza molte misure, sia generali che specifiche, mirano ad evitare le situazioni di conflitto di interessi ovvero posizioni di inconferibilità e incompatibilità, attraverso la previsione di obblighi di dichiarazione da parte dei soggetti coinvolti, siano essi dipendenti interni, componenti di commissioni, consulenti esterni, ecc. (MIS.GEN.7 e MIS.SPE.1.3) e successivi controlli sulle dichiarazioni rese; inoltre, si presta particolare attenzione al procedimento di nomina di consulenti e collaboratori esterni, con aggiornamento del regolamento interno nel corso del 2025, e diffusi controlli nel corso dell'anno 2026 da parte sia del Responsabile Anticorruzione che del Responsabile Trasparenza (MIS.SPE.2).
- Resta focale l'impegno di prevenzione nel settore dei contratti pubblici, ambito sul quale, ogni anno, si punta a migliorare non solo l'efficacia dei controlli, ma soprattutto a garantire una migliore gestione delle risorse pubbliche attraverso una razionalizzazione delle procedure. Nel 2025 l'Ateneo ha operato una importante riorganizzazione che prevede la centralizzazione degli acquisti, come da regolamento interno sulle attività negoziali (D.R. n. 512/2025). A fronte di ciò, nel corso dell'anno 2026 UNITE lavorerà sulla stipula di accordi quadro, strumento indispensabile per garantire ad un tempo semplificazione, risparmio economico e rispetto della normativa anticorruzione nella gestione degli approvvigionamenti pubblici (MIS.SPE.6.1).
- I controlli sul corretto adempimento delle misure di prevenzione della corruzione non possono essere svolti a tappeto, bensì sono mirati, a campione, sui processi a maggior rischio corruttivo (MIS.SPE.1.2, 2.4, 6.4, 7.2). Qualora gli esiti dei controlli non siano soddisfacenti vengono utilizzati come spunto per comprendere le eventuali difficoltà riscontrate dai referenti nell'attuazione delle misure e per apportare correttivi al programma, privilegiando un approccio collaborativo piuttosto che uno punitivo.
- Nel 2025 si è proceduto all'aggiornamento, anche in ottica di prevenzione della corruzione e di trasparenza, di un notevole numero di regolamenti interni, tra i quali il Regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite, il Codice di Comportamento, il Regolamento per gli appalti di lavori, forniture e servizi e il Regolamento per la ripartizione dell'incentivo per funzioni tecniche. Per l'anno 2026 è previsto l'aggiornamento, tra gli altri, del regolamento sul reclutamento di personale tecnico-amministrativo, del regolamento sulla composizione della commissione per l'erogazione di sanzioni disciplinari, del regolamento sulla gestione delle segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio.
- Il monitoraggio sull'attuazione delle misure, avente cadenza semestrale, è svolto da ciascun referente e, a campione, il RPC esegue controlli sulla veridicità di quanto dichiarato nei *report*.

- L'Ateneo considera indispensabile la diffusione della cultura della legalità per raggiungere gli scopi del programma di prevenzione della corruzione; a tal fine l'Ufficio Trasparenza e Anticorruzione organizza incontri specifici nel corso di ciascun anno (MIS.GEN.2). In aggiunta è stato previsto un programma di formazione in materia, come da sezione Formazione.

2.3.5 Mappatura dei processi

Il punto di partenza per uno svolgimento corretto del ciclo di gestione del rischio è l'identificazione e la definizione di un elenco dei processi svolti dall'organizzazione e riferiti a tutta la sua attività. I singoli processi, poi, dovranno essere esaminati nel dettaglio attraverso la descrizione delle attività, delle fasi e delle azioni che li compongono. La descrizione dovrà contenere anche l'indicazione dei soggetti che hanno la responsabilità complessiva del processo e dei soggetti che svolgono ogni singola attività; solo in tal modo possono individuarsi quei comportamenti o quei fatti che, verificandosi all'interno dei processi di pertinenza dell'Amministrazione, concretizzano il fenomeno corruttivo. Questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato, non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione. L'identificazione dei rischi deve includere tutti gli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi.

Alla luce dei provvedimenti riorganizzativi di cui alle Determine del Direttore Generale (nn. 58, 85 e 365 del 2025), l'Ateneo sta provvedendo ad aggiornare la mappatura dei processi, partendo da una completa ricognizione dei procedimenti (facendo uso come base di lavoro delle tabelle pubblicate dal *Procedamus* e consultabili nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente).

Inoltre, come richiesto da ANAC nelle indicazioni di luglio 2025, le precedenti mappature dei processi sono state innovate, affinché potessero essere integrate in un unico allegato unitamente alle misure specifiche.

2.3.6 Aree di rischio specifiche delle università

Nell'aggiornamento del 2017 al PNA 2016/2018, l'ANAC ha dedicato una sezione apposita ai rischi specifici delle Università. L'Autorità ha centrato l'attenzione, in particolare su:

- **Ricerca**: a causa di una disciplina di legge frastagliata e di una pluralità di fondi di finanziamento, il rischio di *maladministration* viene favorito da una scarsa pubblicizzazione dei bandi e dei criteri di valutazione dei progetti, oltre che da potenziali situazioni di conflitto di interesse che investono i valutatori dei risultati della ricerca.

  AZIONI UNITE: adozione di misure specifiche di contrasto alla corruzione in tema di Ricerca (MIS.SPE.5).

- **Reclutamento a livello locale dei professori**: le procedure di chiamata dei docenti possono essere inficiate da situazioni di nepotismo. Già la normativa nazionale prevede una specifica ipotesi di vera e propria incandidabilità alla procedura selettiva, relativamente ai procedimenti per la chiamata dei professori e dei ricercatori universitari e per il conferimento degli assegni di ricerca, nonché di contratti a qualsiasi titolo erogati dall'Ateneo, stabilendo che non possono partecipare *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. Tuttavia, è necessario garantire in ogni caso l'imparzialità e la competenza dei componenti delle commissioni giudicatrici.

AZIONI UNITE: nel 2024 è stata predisposta un'informativa specifica sul conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici/di valutazione/selezione, anche in ambito di reclutamento del personale docente, che viene allegata ai verbali delle commissioni ed è pubblicata sul sito di Ateneo.

- **Esternalizzazione di attività**: tale pratica può esporre la gestione di risorse pubbliche a fenomeni di corruzione e riciclaggio, pertanto, è opportuno sia monitorata sin dalla sua fase originaria.

  AZIONI UNITE: rafforzamento delle competenze del personale in materia di antiriciclaggio, con corso formativo di livello avanzato erogato nel corso dell'anno 2025 a dirigenti, dipendenti con posizione organizzativa, dipendenti (a prescindere dall'area di appartenenza) maggiormente coinvolti nella gestione delle risorse economico-finanziarie dell'Ateneo.
- **Procedimenti disciplinari**: in forza dell'art. 10 della L. 240/2010 la competenza dei procedimenti disciplinari viene decentrata presso ogni singola università, con evidente rischio di parzialità del collegio di disciplina, qualora fosse composto da soli membri interni.

  AZIONI UNITE: modifica del regolamento interno al fine di prevedere l'obbligo di nominare almeno un commissario esterno a UNITE.
- ***Spin-off* universitari**: anche in questo caso il rischio principale consiste nel potenziale conflitto di interesse tra l'ordinario svolgimento delle attività dell'Ateneo (attività di indirizzo e programmazione, attività di concreto svolgimento della ricerca e della didattica) e lo svolgimento delle attività negli *spin-off*, soprattutto nei casi in cui questi ultimi gestiscano ingenti risorse economiche e importanti contratti e collaborazioni commerciali.

  AZIONI UNITE: tra le misure specifiche in tema di ricerca sono state previste anche misure relative alla costituzione degli *spin-off* universitari.

2.3.7 Misure organizzative per il trattamento del rischio

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione sulle priorità di trattamento. Le misure possono essere *generali* o *specifiche*, *oggettive* e *soggettive*.

Le misure *generali* intervengono in maniera trasversale sull'intera Amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le misure *specifiche* vengono individuate per agire in maniera puntuale su particolari rischi.

Le misure *oggettive* hanno carattere organizzativo ed incidono sul funzionamento della pubblica amministrazione; le misure *soggettive* hanno carattere comportamentale e si propongono di innalzare il livello di integrità al fine di evitare una più vasta serie di azioni devianti e contrarie all'interesse pubblico.

A garanzia dell'efficacia delle misure, vengono individuati i soggetti attuatori e sono precisate le modalità di esecuzione e di monitoraggio con i relativi termini.

Le misure generali e le misure specifiche sono contenute negli allegati *6 – Misure generali, PCT* e *7 – Misure specifiche, PCT*.

2.3.7.1 Misure generali

Di seguito si riferiscono le misure indicate dalle disposizioni di legge e ribadite nei PNA, nonché dall'Atto di indirizzo MIUR n. 39 del 14/05/2018. Le misure generali di prevenzione della corruzione adottate dall'Ateneo sono dettagliatamente descritte nell'*Allegato 6 – Misure generali, PCT*.

ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA TRASPARENZA

La trasparenza è lo strumento principe per la promozione dell'integrità e per lo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

L'accessibilità totale alle informazioni riguardanti l'organizzazione e l'attività dell'Ateneo, infatti, costituisce una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione, in quanto favorisce il controllo sull'utilizzo delle risorse pubbliche e sul perseguimento dei fini istituzionali.

Il legislatore, ben consapevole dell'importanza della trasparenza, ha introdotto nel nostro ordinamento anche l'accesso civico cosiddetto *generalizzato*, ispirato al *Freedom of information Act* (FOIA) ed esistente in numerosi altri ordinamenti. In base a tale previsione chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti.

L'Università degli Studi di Teramo ha adottato le misure organizzative necessarie ad assicurare l'efficacia degli istituti dell'accesso civico semplice e dell'accesso civico generalizzato, pubblicando, nella sezione Amministrazione trasparente, le informazioni relative alle modalità di esercizio di tale diritto (si veda la pagina di Ateneo dedicata all'accesso civico). In ottemperanza alle previsioni normative e alle indicazioni provenienti dall'*authority* anticorruzione, UNITE ha istituito, inoltre, il Registro degli accessi, per consentire la tracciabilità delle richieste e la relativa trattazione.

CODICE DI COMPORTAMENTO

Le amministrazioni adottano un proprio codice di comportamento che, in una logica di pianificazione a cascata propria della L. 190/2012, integra e specifica il codice generale nazionale. Il codice nazionale (D. P. R. 62/2013) ha natura regolamentare e definisce i doveri minimi che i dipendenti pubblici e gli altri destinatari del codice sono tenuti ad osservare al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità, servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Le amministrazioni sono poi chiamate a definire, con un proprio codice, i doveri di comportamento alla luce della realtà organizzativa e funzionale della propria amministrazione, dei suoi procedimenti e processi decisionali. In tal modo si tende a rafforzare il rispetto dei doveri costituzionali, il recupero dell'effettività della responsabilità disciplinare e del collegamento con il sistema interno di prevenzione della corruzione.

Ciò, naturalmente, assume particolare connotazione nelle Università, in cui convivono personale docente e amministrativo ed in cui, per molto tempo, si è erroneamente ritenuto che il Codice di comportamento fosse rivolto al solo personale non docente.

Con riferimento al rilievo giuridico del codice di comportamento, sia nazionale che di amministrazione, la nuova formulazione dell'art. 54 del D. Lgs. 165/2001, introdotta dalla legge 190/2012, prevede chiaramente che la violazione dei doveri ivi contenuti è fonte di responsabilità disciplinare.

Tra le misure generali di prevenzione della corruzione è prevista la consegna/accettazione per presa visione del Codice di comportamento di UNITE in occasione della sottoscrizione di contratti di lavoro, sia dipendente, che di collaborazione, a qualsiasi titolo, anche professionale, nonché la previsione di una clausola di risoluzione del contratto di collaborazione in caso di violazione degli obblighi previsti nello stesso. L'Ateneo nel corso del 2025 ha proceduto all'approvazione delle modifiche al Codice di comportamento, adottato con D. R. n. 579 del 18.11.2025, con l'introduzione *ex novo* dell'art. 6*bis* concernente l'obbligo di comunicazione dei provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali (per ulteriori approfondimenti sul codice di comportamento, si veda il sito ANAC: Codici di comportamento).

CONFLITTO DI INTERESSI

Nel nostro ordinamento non esiste una definizione univoca e generale di conflitto di interessi (si rimanda alla pagina ANAC per approfondimenti), né tantomeno una norma che preveda analiticamente tutte le ipotesi e gli elementi costitutivi di tale fattispecie. Secondo l'interpretazione data dalla giurisprudenza amministrativa, la situazione di conflitto di interessi si configura ogni volta in cui le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un soggetto che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura è preposto.

Consapevoli delle potenziali conseguenze negative, ivi incluso il danno all'immagine di imparzialità dell'amministrazione nell'esercizio delle proprie funzioni, l'Ateneo ha costruito un sistema di prevenzione del conflitto di interessi, basato sul sistematico obbligo di dichiarazione dell'assenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi in capo ai soggetti, sia interni che esterni, che devono assumere decisioni, sulla base di un modello *standard*.

Come programmato, nel 2025, l'Ateneo ha reso obbligatoria la diffusione di una informativa specifica relativa al conflitto di interessi a carico dei componenti di commissioni di concorso/giudicatrici/di valutazione ed ha predisposto una dichiarazione di assenza di conflitto di interessi specifica per il ruolo dei RUP/RdP/DEC, alla luce del nuovo codice dei contratti pubblici.

ROTAZIONE DEL PERSONALE

La rotazione *ordinaria* del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una delle misure organizzative più importanti tra quelle previste dal PNA. La *ratio* posta alla base della misura è quella di evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita, a causa del consolidarsi di situazioni di privilegio, per ottenere un vantaggio illecito (per approfondimenti si rimanda alla pagina ANAC dedicata alla rotazione ordinaria). L'applicazione della suddetta misura può, talvolta, presentare profili di estrema problematicità in relazione alla imprescindibile specializzazione professionale e all'infungibilità di alcune figure, anche in considerazione del loro ridotto numero. Pertanto, la *job rotation* non può essere applicata acriticamente ed in modo generalizzato a tutte le posizioni lavorative, ma deve essere orientata a garantire il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e ad assicurare la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di specifiche attività, con particolare riguardo a quelle con elevato

contenuto tecnico. Ove non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione della corruzione, lo stesso PNA 2016 ne consente la non applicazione, a condizione che vengano adottate altre misure di natura preventiva in grado di produrre effetti analoghi.

La rotazione *straordinaria* del personale è misura da applicare in caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva; ha carattere cautelare e non punitivo, perché è tesa a garantire che, nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare, siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo (per approfondimenti si rimanda alla pagina ANAC dedicata alla rotazione straordinaria).

L'Università degli Studi di Teramo, in considerazione della esiguità delle figure apicali di struttura di categoria EP, in particolare con riferimento ai dipendenti in possesso di particolari competenze specialistiche/tecniche infungibili, ha proceduto negli ultimi due anni a sottoporre a rotazione ordinaria i responsabili delle aree a maggior rischio corruttivo (Area Patrimonio e Servizi Economali, Area Servizi Tecnici e Sicurezza).

Con riferimento ai dipendenti in posizione di responsabilità di categoria D, grazie anche al *turn-over* e alle progressioni verticali degli ultimi tre anni, in Ateneo sono stati sostituiti i Segretari Amministrativi di n. 4 (quattro) Dipartimenti su 5 (cinque), nonché il responsabile dell'Ufficio Economato.

All'esito dei provvedimenti riorganizzativi già richiamati in precedenza, per l'anno 2026, tra le misure generali, l'Ateneo ha previsto la necessità di rivedere i criteri di rotazione attualmente in vigore.

FORMAZIONE

L'Ateneo teramano, al fine di creare una diffusa cultura organizzativa orientata alla prevenzione dei fenomeni corruttivi, dedica particolare attenzione alla formazione specifica in tema di anticorruzione e trasparenza, nei modi e nei termini indicati dall'ANAC (si rimanda alla pagina dell'Autorità per approfondimenti sulla formazione).

Nell'anno 2025, l'Ateneo ha destinato particolare attenzione ad approfondire temi quali l'antiriciclaggio e la riservatezza.

Per l'anno 2026 il RPC e il RT, con il supporto dell'Ufficio per la Trasparenza e l'Anticorruzione, hanno individuato una lista di percorsi formativi obbligatori, distinti per durata e complessità a seconda del personale interessato, garantendo la migliore sostenibilità economica della formazione in materia di anticorruzione, trasparenza e antiriciclaggio, grazie ad un *mix* di corsi su piattaforme gratuite certificate e di corsi *in house*. Inoltre, è intenzione dell'Ateneo avviare il procedimento di stipula di un protocollo di accordo con ANAC a fini formativi con specifico riguardo a tematiche connesse agli obblighi di pubblicazione.

Per maggiori dettagli si veda la sezione Formazione del presente PIAO.

PROTOCOLLI DI LEGALITÀ

Il PNA 2013 stabilisce che *le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art.1, comma 17, della L. n. 190, di regola, predispongono ed utilizzano protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine, le pubbliche amministrazioni inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto*. La misura consiste nella redazione di un apposito documento (c. d. Patto di Integrità)

che regola i comportamenti degli operatori economici che prendono parte alle procedure di affidamento e gestione degli appalti di lavori, servizi e forniture, nonché i comportamenti del personale appartenente all'Amministrazione. Nel Patto sono stabilite reciproche e formali obbligazioni tra l'Amministrazione e l'Impresa partecipante alla procedura di gara ed eventualmente aggiudicataria della gara medesima, affinché le condotte di ciascuno siano improntate all'osservanza dei principi di lealtà, trasparenza e correttezza in tutte le fasi dell'appalto, dalla partecipazione alla esecuzione contrattuale. I Protocolli di legalità, dunque, assicurano un controllo sul reciproco operato ed il ricorso all'adozione di sanzioni nel caso in cui alcuni principi in esso stabiliti non vengano rispettati.

Con D.D.G. n. 170 del 29 aprile 2024, l'Università degli Studi di Teramo ha adottato il proprio patto di integrità e tra le misure generali è prevista la consegna del patto a tutti gli operatori economici, nonché l'allegazione ai bandi di gara/determine a contrarre.

TUTELA DEL *WHISTLEBLOWER*

La Legge Severino, con la previsione di cui all'art. 54 *bis* del D. Lgs. 165/2001, ha introdotto nel nostro ordinamento il c.d. *whistleblowing*, istituto tipico di altri ordinamenti, finalizzato a consentire l'emersione di illeciti e a prevenire rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. L'ultima riforma dell'istituto si deve al D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, riguardante *la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*, attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 (si rimanda alla pagina ANAC dedicata al *whistleblowing* per approfondimenti).

Con D.R. n. 598 del 18/11/2025, il Regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite è stato integrato con la previsione di un canale interno di segnalazione orale.

DIVIETO DI *PANTOUFLAGE*

La normativa che vieta il *pantouflage* serve ad evitare che il dipendente pubblico, durante il periodo di servizio, possa artatamente precostituirsi situazioni lavorative vantaggiose sfruttando la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione, al fine di ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. Questa pratica è stata limitata con la Legge 190/2012 che ha inserito il comma 16*ter* all'art. 53 del D. Lgs. 165/2001: il duplice scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente e al tempo stesso di ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione.

UNITE, sulla scorta delle prescrizioni ANAC (si vedano le Linee Guida n. 1 del 2024) e delle indicazioni contenute nel PNA 2022, prevede:

- l'inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, l'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto;

- l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage*;
- la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con la quale il dipendente si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE DI INCARICHI

La misura ha lo scopo di regolamentare il conferimento di incarichi istituzionali ed extraistituzionali in capo ad un medesimo soggetto, al fine di evitare:

- l'eccessiva concentrazione di attività e di potere in un unico soggetto, col rischio di compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa;
- il generarsi di canali privilegiati per la selezione e/o la progressione di carriera del personale.

Ciascun dipendente è sempre tenuto a comunicare formalmente all'ente l'attribuzione di incarichi in modo che l'amministrazione abbia la facoltà di accordare, previa valutazione delle circostanze, l'autorizzazione a svolgere l'incarico in oggetto. L'esistente regolamento interno è stato aggiornato nel 2025, come programmato.

CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA P. A.: LIMITI ALLA PARTECIPAZIONE A COMMISSIONI E CRITERI DI ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI

La misura è tesa a precludere determinati incarichi laddove l'affidabilità dell'interessato sia incisa da una sentenza di condanna, anche non definitiva, per reati contro la Pubblica Amministrazione. In tali casi, il legislatore ha operato una valutazione *ex ante* ritenendo che, in alcune fattispecie specifiche, la condanna penale possa mettere in pericolo interessi connessi all'amministrazione, in quanto la espone ad un pregiudizio direttamente derivante dalla permanenza dell'impiegato nell'ufficio: la "credibilità" dell'amministrazione presso il pubblico rischia di essere incrinata dall'"ombra" gravante su di essa, a causa dell'accusa da cui è colpita una persona attraverso la quale l'istituzione stessa opera. Più che di misura sanzionatoria, si tratta di una condizione soggettiva in cui viene a trovarsi colui che è stato condannato, anche se con condanna non passata in giudicato, già riconosciuta dal legislatore nell'esercizio della sua discrezionalità, senza che sia rimesso alcun margine di apprezzamento all'amministrazione.

Infatti, ai sensi dell'art. 35 *bis* del D. Lgs. 165/2001, chi ha riportato una condanna penale - anche non passata in giudicato - per i reati contro la Pubblica Amministrazione, non può fare parte di commissioni per:

- l'accesso o la selezione a pubblici impieghi (comprese collaborazioni che non danno luogo a rapporto di lavoro a tempo indeterminato), divieto esteso anche alla partecipazione in veste di segretario della commissione;
- la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi (divieto richiamato anche nel codice dei contratti pubblici: art. 77, comma 6, D. Lgs. 50/2016, esteso anche alla partecipazione in veste di segretario della commissione);

- la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Lo stesso non può essere assegnato, 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. Ad ogni atto di nomina o di conferimento di incarico viene allegata una dichiarazione di assenza di condanne penali e a campione viene eseguita la verifica sulla veridicità della dichiarazione resa dal soggetto interessato.

MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI

Il monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti è, come indicato dall'art. 1, co. 9, della Legge 190/2012, una delle esigenze cui risponde il Piano di prevenzione della corruzione. Nello specifico, ogni amministrazione procede al *monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedimentali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie. I risultati del monitoraggio sono consultabili nel sito web istituzionale di ciascuna amministrazione*.

Sebbene l'Ateneo avesse già aggiornato nel corso del 2024 la pagina di Amministrazione Trasparente, Attività e Procedimenti, Tipologie di procedimento, all'esito dei provvedimenti riorganizzativi intervenuti nel corso del 2025, da fine anno la pagina è di nuovo oggetto di aggiornamento. All'interno della stessa pagina, per contiguità di contenuti, vengono pubblicati i dati sul rispetto dei tempi procedimentali su base statistica.

ANTIRICICLAGGIO

Il sistema di prevenzione del riciclaggio italiano, basato principalmente sul D. Lgs. del 21.11.2007 n. 231, combina norme penali e misure di prevenzione che coinvolgono operatori privati (banche, professionisti, ecc.), nonché le pubbliche amministrazioni. Tali soggetti sono chiamati a segnalare operazioni sospette alle autorità pubbliche (come la UIF – Unità Informativa Finanziaria - presso la Banca d'Italia, la Guardia di Finanza ed altre) che analizzano e investigano questi flussi, contrastando il reinserimento di denaro di provenienza illecita nell'economia legale. Si tratta di un approccio basato sul rischio e mira a proteggere l'integrità del sistema finanziario nazionale, con aggiornamenti normativi continui per allinearsi agli *standard* europei.

In applicazione della normativa di settore (integrata da Decreti Ministeriali applicativi, oltre che dalle indicazioni fornite dalla Banca d'Italia e da ANAC) l'Ateneo ha nominato al suo interno il Gestore delle segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio (D. R. 510 del 20/10/2025), nella persona del prof. Marco Pierdonati.
Nel 2025, altresì, è stato erogato un corso di formazione obbligatorio di livello avanzato sulla prevenzione del riciclaggio, destinato a dirigenti, dipendenti responsabili di struttura, tutto il personale afferente all'Area Centrale Acquisti e all'Area Programmazione Finanziaria e Bilancio, nonché al Gestore delle segnalazioni e alla Responsabile dell'Ufficio Trasparenza e Anticorruzione.

Nella prima parte dell'anno 2026 l'Ateneo adotterà un regolamento interno, con il quale UNITE intende disciplinare la procedura di segnalazione di operazioni sospette, individuando chiaramente responsabili e rispettive competenze. Inoltre, alla luce delle risultanze dell'attività della EPPO (cfr. par. 2.3.2),

è stato disegnato un programma di misure per contrastare sistematicamente il fenomeno del riciclaggio nell'ambito dei programmi finanziati dal PNRR/PNC (MIS.SPE.7.2 e MIS.SPE.7.9).

RAPPORTI CON ENTI DI DIRITTO PRIVATO CONTROLLATI E SOCIETÀ PARTECIPATE

Il D. Lgs. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano, in conformità a quanto previsto anche a livello europeo, un nuovo regime di responsabilità amministrativa derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi. L'ente, dunque, è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale.

Per esimersi da tale responsabilità, l'ente deve adottare ed efficacemente attuare un modello di organizzazione, gestione e controllo (c. d. modello 231/01) che risponda alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

L'Ateneo teramano prevede, tra le misure generali, azioni volte a promuovere l'adozione del modello 231/01 da parte degli Enti partecipati.

Nel mese di dicembre 2025 è stata sottoposta all'attenzione del CdA la relazione predisposta dall'Ufficio Affari Istituzionali dell'Area Affari Generali e Legali, avente a oggetto la ricognizione e l'analisi dell'assetto complessivo delle partecipazioni societarie detenute da UNITE alla data del 31 dicembre 2024, in conformità all'art. 20 del D. Lgs. n. 175/2016 - *Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica* (TUSP). Tale disposizione impone alle amministrazioni pubbliche, con cadenza annuale, un'attività ricognitiva e valutativa finalizzata non solo a verificare la perdurante coerenza della presenza societaria con le finalità istituzionali dell'Ente, ma anche a prevenire e correggere inefficienze operative e configurazioni societarie non più economicamente sostenibili, attraverso l'adozione di piani di razionalizzazione, fusione, soppressione o dismissione delle partecipazioni.

UNITE ha approvato annualmente i provvedimenti di revisione periodica delle partecipazioni. L'ultimo provvedimento, relativo all'esercizio 2023, è stato approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente nelle sedute del 17 e 18 dicembre 2024. In tale sede, pur disponendo il mantenimento di tutte le partecipazioni, il Rettore ha assunto l'impegno di svolgere ulteriori

approfondimenti sulle società con risultati d'esercizio negativi. All'esito di tali approfondimenti, nella seduta del 25.03.2025, il CdA ha deliberato la dismissione delle partecipazioni in:

- CAPITANK – *Chemical and Pharmaceutical Innovation Tank s. c. a. r. l.;*
- GAL TERREVERDI TERAMANE s. c. a. r. l.;
- GAL GRAN SASSO LAGA s. c. a. r. l..

In esecuzione di tale delibera, l'Amministrazione ha avviato le relative procedure, comunicando formalmente la volontà di recesso o cessione alle società interessate, come documentato agli atti.
Ai sensi dell'art. 20 del TUSP, la revisione effettuata nel dicembre 2025 ha avuto la finalità di verificare la perdurante coerenza delle partecipazioni con le finalità istituzionali dell'Ateneo e la loro sostenibilità economico-finanziaria.

Il modello di monitoraggio e verifica finora adottato è risultato molto efficace ed ha ricevuto anche l'apprezzamento del Collegio dei Revisori dei Conti. L'Ateneo proseguirà pertanto la propria azione con le medesime modalità anche per il futuro.

2.3.7.2 Misure specifiche

Per le misure specifiche di prevenzione della corruzione si rinvia alla dettagliata descrizione contenuta nell'*Allegato 7 – Misure specifiche, PCT*. Gli ambiti trattati riguardano: personale (MIS.SPE.1), incarichi e nomine (MIS.SPE.2), provvedimenti ampliativi (MIS.SPE.3), gestione entrate e pagamenti (MIS.SPE.4), Ricerca (MIS.SPE.5), contratti pubblici (MIS.SPE.6), PNRR (MIS.SPE.7), rifiuti speciali (MIS.SPE.8).
Anche sulla scorta delle indicazioni fornite da ANAC nel PNA 2022/2024, tali misure hanno subìto, nel 2023, una vistosa modifica: sono state razionalizzate, in molti casi ridotte di numero, ma rese maggiormente efficienti e praticamente più sostenibili. Inoltre sono state oggetto di più ampia condivisione con i Referenti.
Nella predisposizione delle misure specifiche del presente piano non è stato possibile prendere a riferimento le indicazioni fornite da ANAC nel PNA 2025/2027, in quanto, nel momento in cui il documento è stato trasmesso agli Organi Collegiali, il PNA in oggetto non era stato ancora pubblicato.
I controlli vengono mirati ogni anno su diversi ambiti; per il 2026 è prevista l'intensificazione dei controlli nelle procedure di nomina dei consulenti e collaboratori esterni (in particolare in considerazione dell'approvazione di un nuovo regolamento interno nella prima parte dell'anno di riferimento) e nel corretto rilascio delle dichiarazioni sull'assenza di conflitti di interessi.

2.3.8 Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante

Al fine di assicurare un effettivo controllo sulla gestione del denaro pubblico, il legislatore ha istituito l'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (di seguito AUSA) affidandone la gestione all'ANAC. L'obbligatorietà dell'iscrizione all'AUSA ha fatto emergere un numero altissimo di stazioni appaltanti (oltre 35.000) - che non ha eguali in nessun Paese europeo - ed ha, di conseguenza, sollevato perplessità in ordine alla professionalità dei soggetti che vi operano ed all'effettiva possibilità di controllarle tutte.

La responsabilità della verifica e della compilazione delle informazioni contenute nell'AUSA, nonché dell'aggiornamento annuale dei dati è stata attribuita, con D. D. G n. 264 del 03.07.2025 al dott. Cristian Colasacco.

2.3.9 *Stakeholder engagement*

UNITE, consapevole dell'importanza, ai fini della creazione di valore pubblico, del coinvolgimento dei portatori di interesse, sia interni che esterni all'organizzazione, dedica particolare attenzione agli strumenti messi a disposizione degli *stakeholder* per la concreta realizzazione di un sistema di *public governance*.

2.3.9.1 Canale di ascolto stabile

Efficace strumento di *engagement* è la previsione di un canale di ascolto stabile, al quale rivolgersi per:

- chiedere chiarimenti e/o informazioni sul programma anticorruzione e trasparenza di UNITE;
- segnalare refusi, imprecisioni, carenze, inadeguatezze del programma anticorruzione e trasparenza di UNITE;
- fornire il proprio apporto con consigli, suggerimenti, osservazioni utili a migliorare il programma anticorruzione e trasparenza di UNITE.

A tale scopo chiunque può inviare un'*email* alla casella: trasparenza.anticorruzione@unite.it.
Detto canale non va utilizzato per proporre accessi agli atti, né per l'invio di segnalazioni di illeciti, per i quali esistono canali differenti (si vedano i seguenti collegamenti: accesso civico – *whistleblowing*).

2.3.9.2 Consultazione pubblica sull'aggiornamento della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza

Nella pagina di Amministrazione Trasparente dedicata alla prevenzione della corruzione, viene pubblicata annualmente, prima del passaggio agli Organi Collegiali, la bozza della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO e relativi allegati, affinché chiunque possa prenderne visione e contribuire alla stesura del programma di UNITE.
Vengono solitamente concessi 10 (dieci) giorni per la presentazione di osservazioni e/o richieste di chiarimenti, da inviare via *e-mail* alla casella: trasparenza.anticorruzione@unite.it.

2.4 TRASPARENZA

La trasparenza amministrativa è il principio secondo cui la Pubblica Amministrazione deve garantire l'accessibilità totale ai dati e ai documenti detenuti, agendo come una "casa di vetro". Questo obiettivo mira a tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione civica e prevenire fenomeni corruttivi.
La trasparenza passa, in primo luogo, attraverso la sezione di Amministrazione Trasparente (di seguito AT) dei siti delle Pubbliche Amministrazioni. Questa, infatti è stata disegnata dal D. Lgs. 33/2013 in materia di trasparenza e oggetto di significative innovazioni ad opera del D. Lgs. 97/2016, le cui disposizioni sono intervenute con abrogazioni o integrazioni su diversi obblighi di pubblicazione; oltre questi sono state previste, inoltre, nuove sanzioni pecuniarie, nonché l'attribuzione ad ANAC dei connessi poteri ispettivi e sanzionatori.

Negli anni sono sorte numerose banche dati che integrano le pubblicazioni in AT, tra le principali ricordiamo: l'Anagrafe delle Prestazioni (PerLaPA), la Banca Dati Amministrazioni Pubbliche (BDAP) e la

Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) per la quale UNITE ha previsto l'individuazione dei Responsabili della trasmissione, come da *Allegato 8 -Obblighi di trasmissione BDNCP, PCT*.

La trasparenza, poi, trova concreta applicazione grazie a strumenti quali gli accessi civici (semplice e generalizzato). A tal proposito nel corso del 2025 l'Ateneo ha proceduto ad una mappatura del processo con predisposizione di *flowchart*, sulla base del quale l'Area Affari Generali e Legali ha predisposto la scheda di ricognizione dei procedimenti pubblicata nell'apposita sezione di AT.

Non può infine essere tralasciata l'importanza della corretta integrazione dei principi e delle norme in materia di tutela della riservatezza con l'adempimento degli obblighi di pubblicazione imposti alla PA.

2.4.1 Portale di Ateneo – Sezione *Amministrazione Trasparente*

Nel Portale di Ateneo, la sezione *Amministrazione trasparente* è organizzata in sottosezioni, all'interno delle quali sono pubblicati i documenti, le informazioni e i dati previsti dal D. Lgs. 33/2013. L'architettura della sezione è in linea con quanto previsto dal citato decreto e dalle linee guida nazionali in materia di trasparenza e riporta anche i riferimenti ai dati non più oggetto di pubblicazione obbligatoria in virtù delle modifiche introdotte dal D. Lgs. 97/2016 (fondo pagina in *Trasparenza: dati non più obbligatori*) e gli obblighi di pubblicazione non applicabili al contesto universitario. Per le informazioni, i dati o i documenti già pubblicati in altre parti del sito istituzionale, al fine di evitare una duplicazione dei contenuti, sono inseriti i collegamenti ipertestuali alle diverse sezioni del sito.

La norma di riferimento indica il termine entro il quale il documento, il dato o l'informazione deve essere pubblicato. Nei casi in cui la normativa riporti l'obbligo di pubblicazione ***tempestivo***, l'Ateneo ha stabilito di considerare tempestiva la pubblicazione avvenuta **entro 10 (dieci) giorni lavorativi dalla emanazione o adozione o generazione o ancora disponibilità materiale del documento, del dato o dell'informazione**.

La durata ordinaria della pubblicazione rimane fissata in cinque anni decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui inizia l'obbligo di pubblicazione (art. 8, comma 3 del D. Lgs. 33/2013), fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa per specifici obblighi e quanto già previsto in materia di tutela dei dati personali. La recente riforma, inoltre, ha stabilito che trascorso il quinquennio o i diversi termini previsti i dati, i documenti e le informazioni non devono essere più conservati nella sezione *archivio*, ma potranno essere oggetto di accesso civico generalizzato.

Nell'*Allegato 9 – Obblighi di pubblicazione, PCT* è contenuta l'indicazione puntuale degli stessi. Di ciascun obbligo viene riportato il riferimento normativo, la descrizione del contenuto, la tempistica di pubblicazione e di aggiornamento, la durata della pubblicazione, nonché l'individuazione dei responsabili della trasmissione, della pubblicazione dei documenti, dei dati e delle informazioni e del monitoraggio semestrale. Da quest'anno la grafica della tabella è stata modificata per poter raggruppare le colonne contenenti informazioni omogenee (dati sull'obbligo in blu, dati sui soggetti in rosso, dati sulle tempistiche in giallo).

Nello stesso allegato, UNITE ha individuato una serie di informazioni, dati e documenti ulteriori rispetto a quelli previsti dalla normativa sulla trasparenza, al fine di aumentare progressivamente l'utilità pubblica (e di conseguenza il valore pubblico generato) della sezione AT del sito istituzionale. Spicca, tra le altre, la nuova

pagina dedicata al PNRR/PNC. L'Ateneo, infatti, seguendo le indicazioni di ANAC, ha inteso rafforzare la trasparenza con riferimento all'uso delle risorse pubbliche in tali progetti, creando una pagina *ad hoc* nella quale, nel corso dell'anno 2026, verranno pubblicati dati, informazioni e documenti che permetteranno un controllo diffuso sui fondi assegnati alla nostra Università e sui modi e tempi del loro utilizzo.

Nell'ambito della trasparenza non può non darsi conto delle indicazioni fornite da ANAC nella delibera 495 del 25 settembre 2024, divenute obbligatorie a far data dall'11 novembre 2025. Nello specifico sono stati introdotti gli schemi di pubblicazione da 1 a 3, rispettivamente relativi a utilizzo delle risorse pubbliche, organizzazione (limitatamente alla sottovoce Articolazione degli uffici), controlli e rilievi sull'attività dell'amministrazione; l'Ateneo ha prontamente adottato il modello previsto, modificando la grafica delle pagine e, ove necessario, anche i contenuti.

Con la medesima delibera ANAC ha messo a disposizione ulteriori schemi, non ancora definitivi, che UNITE sta già iniziando ad utilizzare come modelli per la riorganizzazione e l'aggiornamento delle pagine di AT.

Deve, inoltre, evidenziarsi che l'allegato 4 della delibera 495/2024 non è uno schema in senso stretto, ma contiene le *Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013*; di considerevole rilevanza sono l'elencazione dei requisiti del dato da pubblicare e la previsione di una procedura di validazione della pubblicazione.

2.4.1.1 Criteri di pubblicazione e procedure di validazione

In considerazione dello scopo degli obblighi di pubblicazione (ovverosia garantire la conoscenza dell'azione della P. A. a tutti i cittadini, allo scopo di instaurare una più consapevole partecipazione della collettività alla buona gestione dei processi amministrativi), il Codice dell'Amministrazione Digitale, D. Lgs. n. 82/2005, stabilisce che *le amministrazioni non possono disporre filtri e altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della Sezione Amministrazione trasparente.*

I dati sono pubblicati in formato aperto, nel rispetto dei principi di integrità, completezza, tempestività, costante aggiornamento, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità e riutilizzabilità, conformità ai documenti originali, indicazione della loro provenienza, riservatezza (cfr. all. 4 Del. ANAC n. 495/2024). Essi sono riutilizzabili solo alle condizioni previste dalla normativa vigente, compatibilmente con gli scopi per i quali sono stati raccolti e registrati e nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali. L'allegato già citato della Delibera ANAC n. 495/2024 ha introdotto una procedura di validazione della pubblicazione, con ciò intendendo un processo volto ad *assicurare un certo livello di qualità ai dati stessi mediante una sistematica attività di verifica che ne precede la diffusione, avuto riguardo alla comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni da pubblicare*".

L'Università degli Studi di Teramo ha individuato nei Responsabili di struttura (personale di categoria EP, per l'amministrazione centrale, e Segretari Amministrativi, per i Dipartimenti e la Scuola di Dottorato) il soggetto responsabile della validazione, in quanto possessore di adeguate competenze e conoscenze dei dati e delle procedure. Tali dipendenti, in ossequio a quanto previsto dall'ANAC, qualora i dati da pubblicare risultino in tutto o in parte non conformi e/o non rispettosi dei requisiti di qualità, sono tenuti a segnalare al RPCT che il dato:

a. è pubblicabile provvisoriamente, in quanto le difformità rilevate sono lievi e sarà sostituito non appena disponibili dati conformi;
b. non è pubblicabile, in quanto le difformità sono macroscopiche.

2.4.1.2 Trasparenza e *privacy*

La pubblicazione dei dati in formato aperto determina spesso inevitabili conflitti fra *privacy* e trasparenza. La stessa Corte Costituzionale, chiamata ad esprimersi sul tema del bilanciamento tra diritto alla riservatezza e diritto dei cittadini al libero accesso ai dati ed alle informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, con la sentenza n. 20/2019 ha riconosciuto che entrambi i diritti sono tutelati sia dalla Costituzione che dal diritto europeo e che tale bilanciamento deve essere effettuato avvalendosi del criterio di proporzionalità.

Di conseguenza, l'Università degli Studi di Teramo (con il supporto del DPO, dott. Vincenzo Consorti), nel rispetto del Reg. 2016/679 EU, si atterrà scrupolosamente alle indicazioni dettate, di volta in volta, dal Garante della *privacy* e prima di procedere alla pubblicazione sul proprio sito *web* la P.A. si assicurerà di:

- individuare se esiste un presupposto di legge o di regolamento che legittima la diffusione del dato;
- verificare caso per caso, se ricorrono i presupposti per l'oscuramento di determinate informazioni;
- sottrarre alla reperibilità sulla rete, da parte dei motori di ricerca, i dati sensibili e giudiziari.

2.4.1.3 Rapporti con enti di diritto privato controllati e società partecipate

L'art. 2*bis* del D. Lgs. 33/2013 ha ridisegnato l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla trasparenza estendendola, tra gli altri, anche agli enti di diritto privato controllati ed alle società partecipate.

L'Università, con il supporto dell'Area Affari Generali e Legali, svolge:

- azioni di informazione e promozione ai fini della corretta applicazione della disciplina in materia di trasparenza nei confronti degli enti di diritto privato controllati e delle società partecipate;
- attività di vigilanza sul rispetto, da parte degli enti di cui sopra, della disciplina in materia di trasparenza.

3. ORGANIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'attuale assetto organizzativo dell'Ateneo presenta un'architettura caratterizzata dalla presenza di strutture centralizzate e periferiche, cui competono, rispettivamente, funzioni amministrative-gestionali di interesse generale, incluse quelle di coordinamento e controllo e funzioni produttive in relazione all'erogazione di servizi didattici, alla produzione di ricerca scientifica e al trasferimento tecnologico.

La figura del Direttore Generale, in coerenza con quanto previsto dalla Legge 240/2010 e dal D. Lgs 165/2001, rappresenta il vertice di tutto l'apparato tecnico e amministrativo, con responsabilità sulla gestione delle risorse e sull'attuazione degli indirizzi strategici degli Organi di Governo. Nel periodo compreso dal 1° novembre 2024 ad oggi, il Direttore Generale ha garantito il raccordo tra la dimensione strategica e quella gestionale, operando a tutela della legalità, della coerenza organizzativa e della sostenibilità delle decisioni.

L'azione della Direzione Generale si è concentrata sul supporto tecnico-giuridico agli Organi Accademici, sul coordinamento delle strutture amministrative centrali, sul presidio dei rischi amministrativi e contabili e sull'accompagnamento dei processi di riorganizzazione e di adeguamento alle raccomandazioni degli organismi di valutazione, assicurando stabilità, continuità amministrativa e capacità di risposta alle criticità emerse.

L'Amministrazione Centrale è quindi organizzata in Aree o Strutture equiparate - la cui figura di riferimento è solo in alcuni casi una unità di categoria EP - a loro volta articolate in Uffici. Inoltre, per ciò che attiene ai livelli di responsabilità organizzativa, è necessario precisare che non sono presenti in Ateneo graduazioni di posizioni dirigenziali, fatta salva, come detto sopra, la posizione del Direttore Generale.

La presenza ridotta di personale di categoria EP ha portato l'Ateneo a ricorrere spesso all'utilizzo dell'istituto della responsabilità *ad interim* per coprire le aree che ne sono sprovviste. Si registra una carenza di personale amministrativo e tecnico di idoneo profilo, non adeguatamente rapportata ai carichi di lavoro ordinari e straordinari esistenti ed alla complessità dei progetti gestiti. Tale situazione di *deficit* si riscontra in generale in tutte le strutture, con diversi ordini di grandezza, ove dotazione organica appare oggettivamente incompatibile con la gestione di una molteplicità di processi e/o progetti, sia essi di amministrazione ordinaria, straordinaria e/o attinenti (come nel caso delle aree tecniche) a obiettivi strategici delicati e complessi, da portare a termine entro tempistiche inderogabili, pena la perdita dei finanziamenti ottenuti.

La struttura organizzativa dell'Università degli Studi di Teramo al 31.12.2025 è rappresentata, nelle pagine seguenti, in *Fig. 3.1.I – Organigramma Amministrazione Centrale* e in *Fig. 3.1.II – Organigramma Dipartimenti*. Con riferimento, invece, all'ampiezza delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio sia consentito rimandare alla *Sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del Personale*.

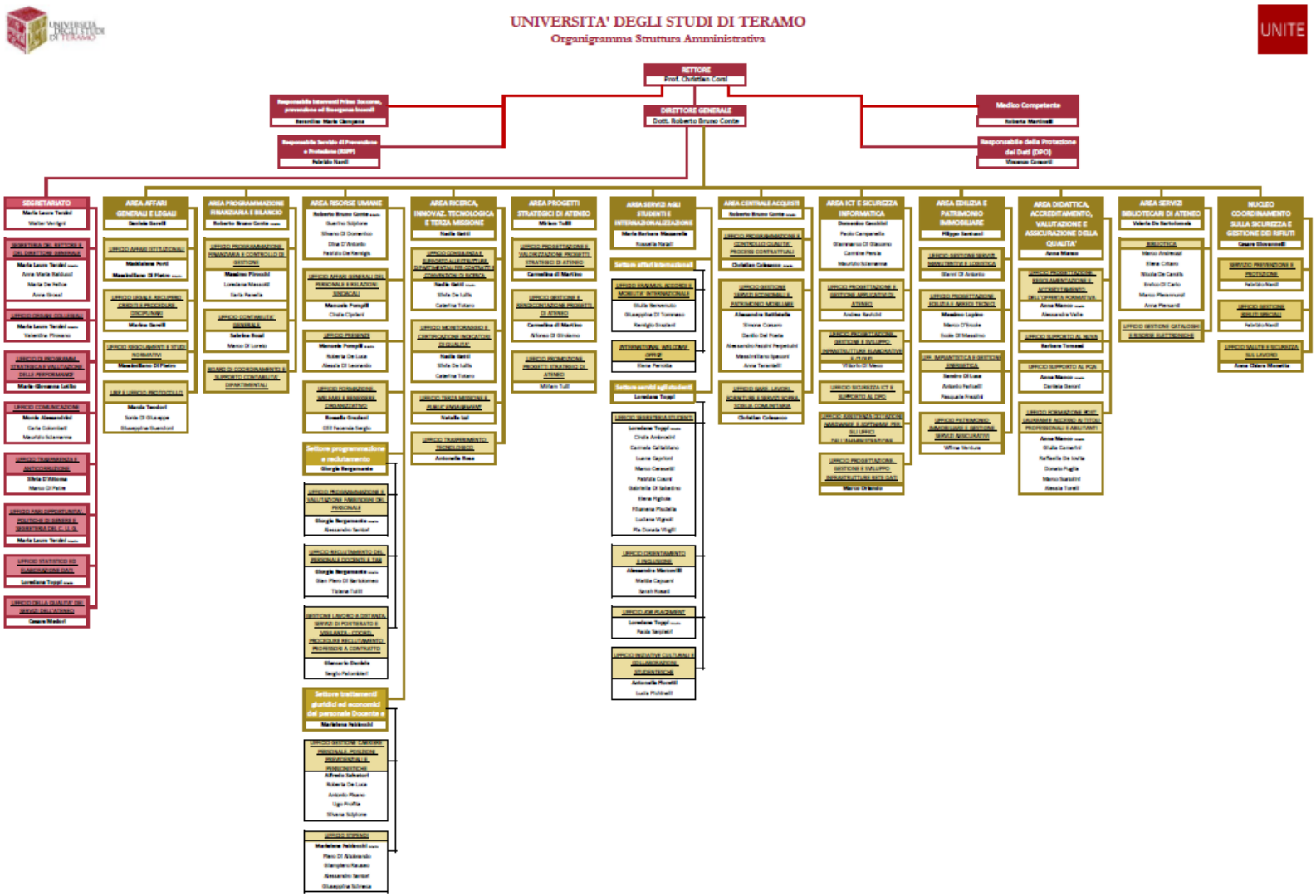

Fig. 3.1.I – Organigramma Amministrazione Centrale – al 31.12.2025

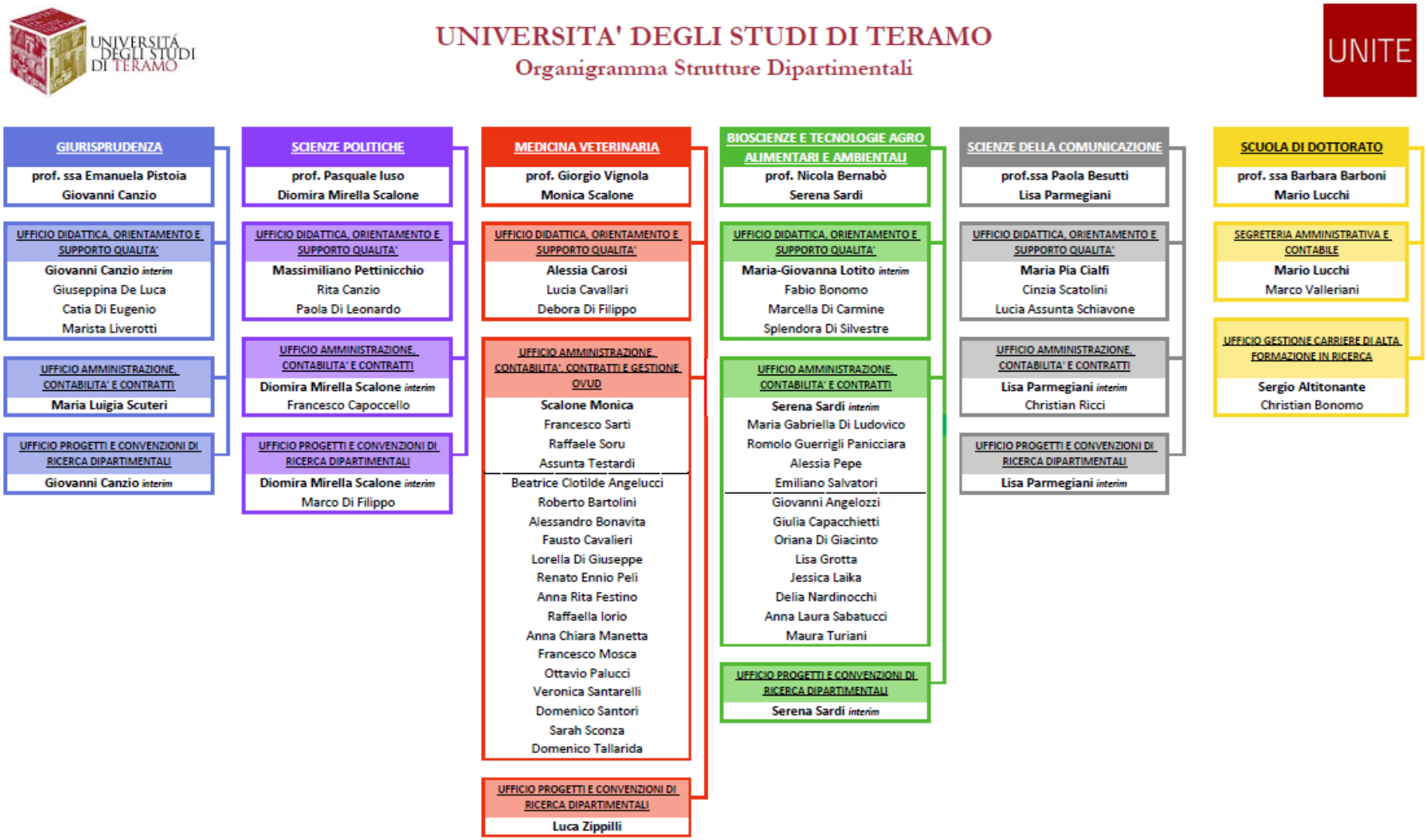

Fig. 3.1.II – Organigramma Dipartimenti– al 31.12.2025

Azioni di miglioramento della struttura organizzativa

Nel periodo considerato, la **riorganizzazione dell'Amministrazione dell'Università degli Studi di Teramo** ha rappresentato un ambito strategico dell'azione della Direzione Generale, in quanto funzionale all'attuazione degli indirizzi degli Organi di Governo, all'efficienza dei processi interni e all'adeguamento al contesto normativo e valutativo. L'intervento si è fondato sulla consapevolezza che l'assetto organizzativo costituisce un fattore abilitante per la qualità e la sostenibilità dell'azione amministrativa.

In attuazione delle indicazioni degli Organi Accademici e delle raccomandazioni della CEV, la Direzione Generale ha promosso una revisione della **macro-organizzazione** dell'Amministrazione centrale, superando assetti frammentati e rafforzando l'integrazione tra funzioni trasversali. Parallelamente, è stato avviato un processo di **micro-organizzazione** volto a chiarire responsabilità operative, razionalizzare i flussi decisionali e superare il ricorso agli incarichi *ad interim*, garantendo maggiore stabilità e continuità gestionale.

La riorganizzazione, formalizzata con provvedimenti adottati nel febbraio 2025 e operativa dal 3 marzo 2025, è stata realizzata in coerenza con il Piano Strategico 2025–2030, il PIAO e le linee di indirizzo approvate da Senato e Consiglio di Amministrazione. A seguito di tale assetto sono stati definiti incarichi, responsabilità e obiettivi di performance delle strutture e del personale.

Il processo ha riguardato in modo prioritario l'Amministrazione centrale, rinviando a una fase successiva la riorganizzazione dei Dipartimenti, al fine di garantire un adeguamento graduale e salvaguardare la continuità delle attività. In tale prospettiva, è stata prevista una **valorizzazione delle competenze dipartimentali**, con particolare attenzione al presidio dei servizi agli studenti, alla gestione dei progetti di Ricerca, alle procedure di affidamento, al rafforzamento dei profili professionali di supporto ai Direttori di Dipartimento e all'introduzione di un sistema coordinato di deleghe.

Elemento centrale di questo percorso è il rafforzamento del ruolo del Segretario Amministrativo di Dipartimento, quale figura di coordinamento gestionale e funzionale tra Direzione dipartimentale e strutture amministrative, chiamata a presidiare processi complessi in ambito contrattuale, contabile, di ricerca e di gestione dei laboratori.

I nuovi obiettivi strategici che l'Ateneo si propone, come già detto, richiedono un approccio "sistemico", in grado quindi di armonizzare in modo coordinato, efficace ed efficiente le principali direttrici dell'agire universitario, quali la didattica, la Ricerca, la Terza Missione e l'impatto sociale, affinché possano convergere in una visione condivisa e complementare, in grado di rappresentare un vero e proprio punto di riferimento nazionale ed internazionale. Il modello proposto di "Università Sistemica" costituisce un paradigma che intende e organizza le missioni dell'università non come suddivise e ripartite in singole aree, ma piuttosto come elementi organici interconnessi e interdipendenti.

La struttura dell'Amministrazione – ormai definita nell'impianto "base" con le DDG riorganizzative emanate a Marzo 2025 e, per i Dipartimenti, a Ottobre 2025 – richiede un ulteriore sforzo di semplificazione che, inevitabilmente, presuppone i seguenti interventi:

a. verifica dei **carichi di lavoro** effettivi di tutte le strutture e del personale coinvolto;

b. verifica dei **profili di responsabilità e rischio** connessi alle attività delle diverse strutture e del personale coinvolto;
c. verifica del ***budget*** eventualmente gestito;
d. **verifica su tutti gli Uffici *ad interim***, ai fini dell'accorpamento in altri Uffici regolarmente presidiati da una figura Responsabile effettiva;
e. graduale superamento del modello organizzativo "esteso", che attualmente prevede la presenza di strutture c. d. "monocratiche" (che vedono cioè il contributo della sola figura del Responsabile d'Ufficio, senza altre unità di personale assegnate);
f. forte rafforzamento del **controllo di gestione interno** per ottimizzare il rapporto costi/risultati;
g. razionalizzazione e ottimizzazione dei **costi gestionali del patrimonio immobiliare**;
h. rafforzamento degli Uffici dell'Area Programmazione Finanziaria e Bilancio e potenziamento della relativa formazione specifica.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il Lavoro Agile, per l'Università degli Studi di Teramo, rappresenta un importante strumento di conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei propri dipendenti, nonché un ulteriore strumento che favorisce il benessere individuale. Tale strumento ha trovato una nuova disciplina nel C. C. N. L. approvato il 18 gennaio 2024 che ha reso necessario un adeguamento di fattori abilitanti, obiettivi, strumenti operativi e programmi di sviluppo attualmente in uso in Ateneo che risalivano ancora ai tempi pandemici. Da ciò è discesa la stesura di un nuovo Regolamento per il Lavoro Agile *(All. 10),* approvato nello scorso PIAO 2024-2026 e della relativa documentazione *(All. 10a-d)* perfezionata in corso dell'anno 2025. Con riferimento, invece, alla rilevazione delle attività *smartabili*, si veda l'*Allegato 11 – Mappatura* mission *per il Lavoro Agile, POLA*.

Con riferimento all'Osservatorio sul Lavoro Agile, anche per questo anno, non è stato possibile procedere alla stesura della relazione prevista in considerazione della riorganizzazione amministrativa di cui si è detto precedentemente e della necessità di garantire la continuità di fruizione, per il personale dipendente, dell'istituto del Lavoro Agile. Pertanto, nella fase di Monitoraggio del PIAO 2026-2028 si provvederà in tal senso.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

L'Ateneo è tenuto, ai sensi del D. Lgs. 49/2012, a predisporre il Piano Triennale di Programmazione del Reclutamento del Personale, nel rispetto dell'autonomia universitaria, del fabbisogno effettivo, della sostenibilità della spesa di personale e degli equilibri di bilancio. La programmazione deve essere coerente con il bilancio unico triennale e rispettare i limiti normativi sugli indicatori di spesa del personale e di sostenibilità finanziaria, nonché gli indirizzi triennali stabiliti con apposito D. P. C. M..

A tale proposito, con il D. P. C. M. del 27 novembre 2024 *Indirizzi per la programmazione del personale universitario e disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento, relativi al triennio 2024-2026*, pubblicato in G. U., Serie Generale n. 17 del 22.01.2025, sono stati definiti gli indirizzi che ribadiscono

l'obbligo di sostenibilità della spesa e introducono specifici vincoli sulla composizione dell'organico. In particolare, è confermato il **limite massimo del 50% di professori di I fascia sul totale**, nonché l'obbligo, per gli Atenei con una percentuale di ordinari superiore al 30%, di reclutare un numero di ricercatori *ex* art. 24, co 3, lett. b) almeno pari a quello dei professori di I fascia assunti nello stesso periodo. Il mancato rispetto di tali parametri comporta delle penalizzazioni sulle facoltà assunzionali dei trienni successivi.
Il D. P. C. M. disciplina inoltre il *turn over* e le facoltà assunzionali, prevedendo una **quota base del 50%** per tutti gli Atenei, con possibilità di incrementi per quelli in condizioni finanziarie virtuose, sulla base degli indicatori ISP e ISEF. Sono stabiliti anche limiti stringenti alla contrazione di nuovo indebitamento in presenza di indicatori finanziari critici e il divieto di nuove assunzioni per gli Atenei in situazione di conclamata tensione finanziaria. La normativa conferma che assunzioni o indebitamenti effettuati in violazione dei limiti determinano responsabilità erariale e riduzioni del FFO. La Legge di Bilancio 2025 ha inoltre introdotto, per gli anni 2025 e 2026, limitazioni temporanee al *turn over* di sistema, differenziate tra personale docente e ricercatori. Infine, restano operativi i vincoli previsti dalla L. 240/2010, che impongono quote obbligatorie di reclutamento dall'esterno, la valorizzazione della mobilità accademica e limiti all'utilizzo delle risorse per le progressioni interne, assicurando equilibrio tra reclutamento, sviluppo delle carriere e sostenibilità del sistema universitario.

3.3.1 Il Rapporto tra *Piano di Sostenibilità* e PIAO

La programmazione contenuta nel presente documento deve inevitabilmente rapportarsi alle scelte effettuate dall'Ateneo con l'approvazione, il 19 novembre 2025, del *Piano di sostenibilità e rilancio*.
Con l'emanazione del D. M. 719 del 09.10.2025 riferito ai dati di bilancio e ai costi di personale dell'annualità 2024 (fonte banca dati ministeriale PROPER), il MUR ha certificato che l'Università degli Studi di Teramo ha superato la soglia dell'80% che, per legge, costituisce il limite massimo del rapporto tra i costi del personale (tecnico amministrativo e docente, inclusi i docenti a contratto e con esclusione delle sole collaborazioni scientifiche) ed entrate complessive stabili (FFO, tasse studentesche -TFA inclusi-). Si ricorda che il dato certificato dal MUR per il 2024 in relazione all'Indicatore delle Spese di Personale (ISP) è stato accompagnato da analoga criticità anche per quanto attiene l'Indicatore di Sostenibilità Economico-Finanziaria (ISEF).

Nel rinviare al *Piano di sostenibilità e rilancio* per ogni opportuno approfondimento, si ricordi solo, in questa sede, che i dati certificati dal MUR sono stati i seguenti:

	INDICATORE SPESE PERSONALE	**INDICATORE ISEF**	**CESSAZIONI 2024 - PUNTI ORGANICO**	**ANTICIPAZIONE 50%**	**SALDO P. O.**
UNITE	81,32%	1,01	7,80	3,90	0 (*taglio* MUR del 50%)

Tab. 3.3.1.I – D. M. 719 del 09.10.2025 – tabella allegata

Le misure correttive approvate - di breve, medio e lungo periodo - hanno costituito la base delle previsioni di *budget* per il 2026, trasfuse nel bilancio di previsione, e costituiscono parte integrante del presente documento. In relazione al personale docente, su proposta del Rettore si è deciso negli Organi Accademici

che nessuna delle iniziative e/o azioni correttive previste dal presente Piano coinvolgerà, né metterà in discussione:

- l'utilizzo dei residui dei P. O. disponibili per nuove assunzioni di personale docente e ricercatore già programmate da ciascun Dipartimento, nonché la regolare conclusione delle procedure di reclutamento già bandite e attualmente in corso (PO, PA, RTD e RTT). La data di assunzione degli stessi sarà calibrata in funzione di rispettare sia la scadenza dei finanziamenti che la necessità di rientrare pienamente nei parametri ISP e ISEF.
- L'utilizzo dei fondi di Ricerca per finanziare nuove assunzioni di RTD e le collaborazioni per le attività di Ricerca (borsisti, assegnisti, ecc.).
- Gli investimenti per l'innovazione didattica, i servizi agli studenti e la residenzialità;
- La completa realizzazione dei progetti strategici di Ateneo di cui si è detto in apposito paragrafo in quanto fruiscono di finanziamenti regionali interamente garantiti;
- Le iniziative, le assunzioni a tempo determinato, i lavori, le forniture e i servizi connessi alla realizzazione di programmi/progetti/accordi/convenzioni di Ricerca che fruiscono interamente di finanziamenti esterni, da qualsiasi Ente provengano (pubblico o privato).

Per quanto concerne invece il personale tecnico amministrativo, si è deciso di ottimizzare e razionalizzare le risorse esistenti, secondo criteri redistributivi che, ragionevolmente, dovranno maturare a seguito di opportuno confronto con le parti sindacali, già in essere.
Nello specifico, nel Piano, sono stati definiti i concreti interventi necessari sulle assunzioni e progressioni economiche del personale tecnico amministrativo per rientrare nei parametri ISP. Questi sono:

- differimento al 1° febbraio 2026 delle assunzioni delle vincitrici delle P. E. V., per n. 3 posizioni EP, la cui assunzione era stata già prevista per il 1° dicembre 2025 e che al momento ricoprono funzioni di Responsabile di Area (Segretariato; Area Didattica, Accreditamento, Valutazione e Assicurazione della Qualità; Area Ricerca, Innovazione Tecnologica e Terza Missione).
- Conferma dell'espletamento dei concorsi per il reclutamento di n. 3 posizioni EP, cui affidare le restanti Aree, attualmente affidate *ad interim* al Direttore Generale. La presa di servizio di detto personale non sarà disposta prima del 1° febbraio 2027.
- Nessun *extra budget* disponibile per finanziare nuove P. E. V. e P. E. O., che dovranno realizzarsi, ove possibile, con le risorse attualmente disponibili.
- Sospensione per l'anno 2026 di nuovi reclutamenti di personale, di qualsiasi profilo professionale, fatta eccezione per:
    - P. E. V in deroga C. C. N. L. (da Operatore a Collaboratore) che interessano n. 4 posizioni e incidono impercettibilmente sull'ISP;
    - impiego di 0,25 P. O. residui del Piano Straordinario 765/2023 per l'assunzione di n. 1 unità di personale, Area dei Collaboratori, da destinare alla Scuola di Dottorato;
    - emissione del bando n. 1 unità di personale, Area dei Funzionari, per le esigenze delle biblioteche. Tale assunzione, necessaria per dare continuità alle attività di servizio agli

studenti in previsione del prossimo pensionamento della EP, è prevista, anch'essa, nel 2027.

Gli interventi da attuarsi al fine di contenere la persistente criticità tendenziale degli indici ISP e ISEF già nell'anno in corso (2025) ed evitare ripercussioni negative - in sede di accertamento MUR - alla fine dell'anno 2026, sono meglio dettagliati nei paragrafi seguenti.

Azioni organizzative generali di breve periodo

1. **Costituzione *team* di monitoraggio permanente degli indicatori ISP, ISEF e parametri di sostenibilità dell'Ateneo:** già stato costituito con la delibera CdA del 19.11.2025.
   Il *team* è coordinato dal Direttore Generale ed è composto dai soggetti interni, selezionati per competenza specialistica ed esperienza professionale in materia. Esso si riunirà con cadenza periodica e redigerà un verbale di accertamento trimestrale degli indicatori, interfacciandosi costantemente con la Commissione Bilancio nominata con D. R. 128 dell'11 Marzo 2025. Attualmente lo stesso si è già riunito due volte nel mese di dicembre. L'esito sarà illustrato agli Organi Accademici con le seguenti cadenze temporali:
   - Aprile per il trimestre gennaio – marzo;
   - Luglio per il trimestre aprile – giugno;
   - Ottobre per il trimestre luglio – settembre;
   - Gennaio 2027 per il trimestre ottobre – dicembre.
2. **Attivazione/perfezionamento di un *software* gestionale dedicato**: in corso da parte dell'Area ICT e Sicurezza Informatica.
   L'applicativo informatico sarà integrato con i gestionali interni utilizzati e consentirà di stimare il valore degli indici relativi alle spese di personale, utilizzando i dati estratti in tempo reale dai suddetti sistemi.
3. **Proroga iscrizioni al 31 Dicembre 2025 senza mora**: conclusa.
   Il provvedimento, dagli ultimi dati acquisiti, ha avuto una significativa ricaduta sull'aumento delle iscrizioni degli studenti ai diversi CdS attivati dall'Ateneo, in particolare studenti internazionali provenienti da Aree geografiche sulle quali sono state molto intense le azioni di orientamento espletate dall'Ateneo nell'ultimo anno.
4. **Calendario lezioni e utilizzo aule**: in corso di concerto con i Presidenti CdS.
   Ottimizzazione dei calendari delle lezioni e degli orari di utilizzo delle aule, contemperando in modo più efficace e razionale le esigenze di tutti gli attori coinvolti (docenti, studenti, personale) e ottimizzando l'utilizzo delle aule e i costi dei servizi correlati (ad esempio: presidio di controllo, supporto informatico, pulizie, vigilanza).

Azioni organizzative generali di medio periodo

1. **Ulteriori interventi riorganizzativi e di semplificazione:** si veda in proposito il paragrafo precedente relativo al rapporto tra *Piano di Sostenibilità* e PIAO.

2. **Linee di azione per la didattica e il miglioramento dell'offerta formativa**: primo semestre 2026.

   Le dinamiche variabili del sistema universitario, la mutabilità continua del "mercato" delle iscrizioni, la concorrenza di altri Atenei territoriali e delle Università telematiche, la contestuale bassa natalità (la più alta in Italia) del territorio abruzzese, impongono ormai da parte dell'Ateneo l'adozione di nuove politiche finalizzate a dare maggiore attrattività ai propri percorsi formativi, con contenuti e strumenti formativi innovativi. Si precisa che la discussione e possibile attuazione delle seguenti linee di azione è già ampiamente in discussione sia nei Dipartimenti che in seno agli Organi Accademici, con il coordinamento diretto del Rettore e del Delegato alla Didattica.

   Senza perdere la propria vocazione di Ateneo in presenza, UNITE dovrà necessariamente valutare:

   - l'appetibilità e la sostenibilità dell'attuale offerta formativa sul mercato nazionale e regionale, anche esplorando nuovi ambiti formativi, pure di "nicchia", ma di tendenza ovvero ampliando l'offerta formativa con corsi di lingua inglese, aumentandone l'attrattività internazionale;
   - la necessità di competere sul mercato attraverso l'erogazione di corsi interamente o parzialmente *online*, a beneficio di particolari categorie di studenti (lavoratori, fuori sede, disabili, disagiati);
   - la necessità di estendere almeno fino al 31 luglio le sessioni di esame per gli studenti (oggi limitate al 10 Luglio);
   - attuare rapidamente le convenzioni/accordi di scambio e cooperazione stipulati con altri Paesi (es.: Slovacchia, Brasile, Germania, Pakistan, Durazzo e a breve anche India);
   - potenziare i servizi residenziali in Città e zone immediatamente limitrofe

3. **Potenziamento dei servizi bibliotecari:** primo semestre 2026.

   Con delibera degli Organi Accademici del 3 Novembre scorso sono stati confermati tutti i contratti annuali per le risorse elettroniche bibliografiche. Nessun taglio sarà effettuato in sede di allocazione del *budget* 2026 vista la centralità dei servizi bibliotecari nelle politiche strategiche di sviluppo dell'Ateneo, con particolare riferimento ai servizi di supporto alla didattica ed agli studenti. A tal proposito, è stata appena nominata dal Rettore una nuova coordinatrice delle politiche di sviluppo dei servizi Bibliotecari, nella persona della prof.ssa Raffaella Rametta.

   Tutte le azioni di potenziamento saranno meglio definite successivamente. Verrà in ogni caso regolarmente reclutato entro il primo trimestre 2027 un nuovo profilo di funzionario di biblioteca per l'efficientamento della componente gestionale dei servizi, a supporto dell'EP dell'Area.

4. **Razionalizzazione dei servizi resi dalla Fondazione UNITE**: febbraio/marzo 2026, mediante firma nuova convenzione (attuale convenzione in scadenza il 10.07.2026).

   I rapporti tra l'Ateneo e la Fondazione UNITE sono disciplinati, nelle linee generali, dal D. P. R. 24.05.2001, n. 254 e dall'art. 12 dello Statuto della Fondazione stessa. Le disposizioni vigenti prevedono che l'Università, quale Ente di riferimento, definisca l'indirizzo strategico della Fondazione. L'attività della Fondazione è dettagliata in un Piano pluriennale ed in un Piano annuale

che sono approvati dall'Ateneo in conformità a quanto stabilito nell'atto di indirizzo strategico, che viene approvato ordinariamente dagli Organi Accademici nel mese di dicembre.

In data 28.07.2023 è stata rinnovata la Convenzione quadro tra l'Università degli Studi di Teramo e la Fondazione UNITE, che verrà a scadere il prossimo 10 Luglio 2026. In vista del rinnovo e vista l'attuale situazione finanziaria dell'Ateneo, occorre necessariamente razionalizzare i servizi della Fondazione stessa. Il CdA nel mese di dicembre 2025 ha già approvato le Linee di indirizzo che costituiranno la base per la redazione del Piano operativo da parte della Fondazione e, successivamente, della stipula dell'apposita convenzione. L'approfondimento sarà rivolto in particolare a verificare – a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo - i seguenti ambiti:

- duplicazione di attività già svolte in Ateneo con personale strutturato UNITE;
- attività non più indispensabili, da semplificare e/o razionalizzare;
- intensificazione del supporto del personale tecnico e logistico di Fondazione per potenziare i servizi *core* dell'Ateneo (manutenzioni, servizi ICT in particolare);
- miglioramento/potenziamento del servizio bar, opportunamente riqualificato nella logistica e negli arredi dovrà essere maggiormente integrato con i servizi del territorio. A tal fine, saranno attivate apposite convenzioni con le Scuole alberghiere per consentire agli studenti degli ultimi tre anni, attività di *stage* presso il bar dell'Ateneo;
- miglioramento/potenziamento/riqualificazione e di altri servizi (es.: stampa, comunicazione, gestione piattaforma *e-learning*).

Appare utile precisare che non verrà richiesta a Fondazione alcuna riduzione del contingente di personale attualmente in organico, né tagli agli attuali salari; tuttavia saranno tassativamente precluse nuove assunzioni di personale sia a tempo indeterminato che determinato.

In conseguenza di tali interventi diretti alla razionalizzazione e semplificazione delle attività di Fondazione, nonché di rivisitazione dei rapporti interni con UNITE (finanziatrice al 100%), l'entità del contributo attuale – pari a € 850.000 annui – sarà rivisitato al ribasso per una percentuale del 15%.

Azioni organizzative strutturali: la trattenuta del 15% su attività conto terzi, consulenze e progetti di Ricerca in generale

Con il *Piano di Sostenibilità e Rilancio* e il correlato Bilancio di previsione 2026 sono state approvate alcune misure strutturali che varranno a regime su tutti i progetti di Ricerca, d'Ateneo e dipartimentali, e sulle attività conto terzi e consulenze.

Con l'approvazione (26.11.2025) del *Regolamento per la disciplina le attività di ricerca, di consulenza, di servizio e di formazione* viene di fatto assicurato all'Ateneo a regime il recupero forfettario dei costi, diretti ed indiretti, sostenuti per lo svolgimento dei progetti di Ricerca, d'Ateneo e dipartimentali, e per le attività conto terzi e consulenze. I costi cui si fa riferimento sono, a titolo esemplificativo, i seguenti:

- ammortamento e manutenzione delle attrezzature tecnico-scientifiche e didattiche necessarie per l'esecuzione della prestazione o il relativo costo di noleggio;

- acquisto dei materiali di consumo e di cancelleria;
- compenso, al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione, da erogare al personale docente, ricercatore, tecnico-amministrativo e di biblioteca che partecipa alla prestazione commissionata;
- le spese di viaggio e di missione del personale necessarie per l'esecuzione della prestazione;
- eventuali consulenze esterne, incarichi e collaborazioni a tempo determinato che in ogni caso deve essere inferiore al 50% del corrispettivo;
- finanziamento, parziale o totale di borse di studio post-laurea, Dottorato di Ricerca, post-dottorato e assegni di ricerca;
- ogni altro costo diretto e prevedibile relativo allo svolgimento della prestazione.

Il corrispettivo da richiedere per le prestazioni viene determinato sulla base di un apposito tariffario approvato dal CdA, su proposta della Struttura interessata.

Per quanto attiene le entrate derivanti da attività conto terzi e da consulenze, a partire dal 1° Gennaio 2026 si sta procedendo ad una trattenuta unica del 15% sul valore intero della commissione così ripartito:

- **7% Ateneo**: esigenze generali di funzionamento e copertura dei costi indiretti connessi alle attività conto terzi;
- **3% Struttura didattica o di ricerca interessata**: incentivo diretto a promuovere la partecipazione e l'attivazione di iniziative conto terzi;
- **3% Fondo comune di Ateneo**;
- **2% Fondo valorizzazione delle conoscenze e impatto sociale**: sostegno e valorizzazione delle attività scientifiche, in particolare a beneficio di giovani ricercatori, progetti competitivi e azioni di potenziamento della produzione scientifica.

Analoga ritenuta unica del 15% viene effettuata ormai a regime su tutti i progetti di Ricerca d'Ateneo e dipartimentali, applicando la medesima ripartizione percentuale. Si precisa, per completezza informativa, che la trattenuta introdotta allinea l'Ateneo alla prassi comportamentale di tutti gli Atenei italiani, che trattengono ordinariamente dai finanziamenti dedicati ai progetti di Ricerca una quota percentuale del contributo totale assegnato ai progetti stessi, in percentuali anche più elevate. Valutando la media nazionale dei prelievi, che si desumono analizzando i regolamenti per attività di ricerca e conto terzi approvati dalle diverse Università italiane, si desume che i valori % di prelievo degli *overheads* applicati sono i seguenti:

- tra il 10 e il 20% per progetti di ateneo interni;
- tra il 20 e il 30% per progetti esterni (es.: PRIN, PNRR, *Horizon*, ecc.), qualora gli *overheads* non siano già quantificati e previsti dal bando.

All'interno della parte residua, cioè delle somme effettivamente gestite dal responsabile scientifico, è ordinariamente prevista una quota per il personale, che rientra nei costi diretti di gestione del progetto di Ricerca. Mediamente, tra gli Atenei italiani la quota per il personale (costi indiretti) viene ripartita per 75% al personale docente e 25% ai PTA coinvolti. Le somme accantonate come quota per il personale confluiscono:

- in parte nel Fondo comune di Ateneo per il personale tecnico amministrativo: coprono le ore di lavoro aggiuntive svolte dal personale e/o gli straordinari effettuati dal personale coinvolto nella gestione dei progetti;
- nel Fondo di dotazione dei Dipartimento interessato dal progetto, per la copertura delle spese comuni (manutenzione laboratori, supporto amministrativo).

Si ricorda inoltre che in via del tutto eccezionale, vista la situazione degli indicatori ISP e ISEF, la trattenuta del 15% è stata effettuata retrospettivamente anche sui progetti di Ricerca relativi all'annualità 2025, ove non ancora conclusa la rendicontazione ed essendo presenti dei residui. Si rinvia al bilancio previsionale 2026 per ogni opportuno dettaglio e per il dettaglio degli interventi programmatici previsti in relazione ai contratti di appalto (riduzioni di importo) e sulla possibile alienazione di parte del patrimonio immobiliare e fondiario (fabbricati e terreni) dell'Ateneo.

3.3.2 Consistenza di personale al 31.12.2025

I dati sono da intendersi aggiornati alle assunzioni e cessazioni del mese di gennaio 2026, ovvero comprensivo delle assunzioni differite al mese di gennaio e delle cessazioni intercorse nello stesso.

3.3.2.1 Docenti

Si riassume di seguito l'attuale consistenza dell'organico in servizio relativamente al Personale Docente *(Tab. 3.3.2.1.I-VII)*.

RUOLO	UNITÀ
Professori Ordinari	75
Professori Associati	122
Ricercatori universitari	25
Ricercatori T. D. art. 24 (R. T. T.)	4
Ricercatori T.D. art. 24, c. 3 lett. a)	12
Ricercatori T.D. art. 24, c. 3 lett. b)	9
Contrattisti Ricerca, art. 22 (R. R.)	3
Totale	**250**

Tab. 3.3.2.1.I – Distribuzione del personale docente – dati al 31.12.2025

DIP.	ORD.	ASS.	RICERCAT.	R. T. T.	R. T. D. a)	R. T. D. b)	R. R.	TOTALI
Giur	18	22	9	-	-	2	-	**51**
S. Pol.	14	20	2	1	2	1	1	**41**
Vet.	12	27	8	-	1	2	-	**50**
Bio	19	32	5	3	8	2	2	**71**
S. Com.	12	21	1	-	1	2	-	**37**
Totali	**75**	**122**	**25**	**4**	**12**	**9**	**3**	**250**

Tab. 3.3.2.1.II – Distribuzione del personale docente per categoria e Dipartimento– dati al 31.12.2025

© Luciano Adriani

SSD	PO		PA		RU		R. T. T.	RTDa		RTDb		R. R.	TOTALE
	Tp	Td	Tp	Td	Tp	Td	Tp	Tp	Td	Tp	Td	Tp	
ANGL -01/C	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
ECON-01/A	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
ECON-02/A	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
ECON-06/A	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
GIUR-01/A	-	1	1	-	1	1	-	-	-	1	-	-	**5**
GIUR-02/A	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	**2**
GIUR-02/B	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
GIUR-04/A	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
GIUR-05/A	5	2	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	**8**
GIUR-06/A	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	**3**
GIUR-07/A	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	**2**
GIUR-08/A	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**2**
GIUR-09/A	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	**2**
GIUR-10/A	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**2**
GIUR-11/A*	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**2**
GIUR-12/A	-	-	2	-	-	1	-	-	-	-	-	-	**3**
GIUR-13/A	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**2**
GIUR-14/A	-	-	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	**3**
GIUR-15/A	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	**2**
GIUR-16/A	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**4**
GIUR-17/A	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**3**
Totali	**13**	**6**	**19**	**2**	**4**	**5**	**-**	**-**	**-**	**1**	**1**	**-**	**51**

* 1 PO fuori ruolo enti o organizzazioni internazionali

Tab. 3.3.2.1.III – Distribuzione del personale docente per settore, Dipartimento Giurisprudenza– dati al 31.12.2025

SSD	PO		PA		RU		R. T. T.	RTDa		RTDb		R. R.	TOTALE
	Tp	Td	Tp	Td	Tp	Td	Tp	Tp	Td	Tp	Td	Tp	
ANGL-01/C	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
ECON-01/A	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	**1**
ECON-02/A	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**3**
ECON-06/A	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**2**
GEOG-01/B	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
GIUR-01/A	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
GIUR-05/A	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**2**
GIUR-06/A	1	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	**4**
GIUR-09/A	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
GIUR-11/B	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**2**
GIUR-17/A	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**2**
GSPS-01/A	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
GSPS-02/A	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
GSPS-03/A	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**2**
GSPS-03/B	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
GSPS-04/B	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
GSPS-05/A	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	**2**
GSPS-06/A	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
GSPS-08/B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	**1**
HIST-02/A	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**2**
HIST-03/A	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	**3**
INF-05/A	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	**1**
MATH-01/B	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	**1**
STAT-02/A	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**2**
STEC-01/A	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
STEC-01/B	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
Totali	**12**	**2**	**20**	**-**	**2**	**-**	**1**	**-**	**2**	**1**	**-**	**1**	**41**

Tab. 3.3.2.1.IV – Distribuzione del personale docente per settore, Dipartimento Scienze Politiche– dati al 31.12.2025

SSD	PO		PA		RU		R. T. T.	RTDa		RTDb		R. R.	TOTALE
	Tp	Td	Tp	Td	Tp	Td	Tp	Tp	Td	Tp	Td	Tp	
AGRI-01/A	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
AGRI-09/B	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**2**
AGRI-09/C	1	-	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	**4**
BIOS-07/A	-	-	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	**3**
MVET-01/A	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**2**
MVET-01/B	1	-	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	**4**
MVET-02/A	1	-	3	-	-	-	-	-	-	1	-	-	**5**
MVET-02/B	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
MVET-03/A	2	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**6**
MVET-03/B	1	-	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	**4**
MVET-04/A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	**1**
MVET-04/B	1	-	3	-	1	-	-	-	-	-	-	-	**4**
MVET-05/A	2	-	2	-	-	-	-	-	1	-	-	-	**5**
MVET-05/B	2	-	3	-	1	-	-	-	-	-	-	-	**6**
PHYS-06/A	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
Totali	**12**	**-**	**27**	**-**	**8**	**-**	**-**	**-**	**1**	**2**	**-**	**-**	**50**

Tab. 3.3.2.1.V – Distribuzione del personale docente per settore, Dipartimento Medicina Veterinaria –dati al 31.12.2025

SSD	PO		PA		RU		R. T. T.	RTDa		RTDb		R. R.	TOTALE
	Tp	Td	Tp	Td	Tp	Td	Tp	Tp	Td	Tp	Td	Tp	
AGRI-01/A	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**3**
AGRI-02/A	2	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	**4**
AGRI-03/A	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	**2**
AGRI-05/B	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
AGRI-07/A	3	-	4	-	1	-	-	-	1	1	-	-	**10**
AGRI-08/A	3	-	3	-	-	-	1	-	-	-	-	-	**7**
AGRI-09/C	-	-	2	-	-	-	-	-	1	-	-	-	**3**
BIOS-07/A	1	-	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	**4**
BIOS-08/A	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	**3**
BIOS-11/A	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
CHEM-01/A	2	-	2	-	-	-	1	-	1	-	-	1	**7**
CHEM-03/A	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	**1**
CHEM-05/A	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
ICHI-02/A	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**2**
MEDS-01/A	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
MEDS-08/C	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	**3**
MVET-01/A	2	-	1	-	1	-	-	-	1	-	-	-	**5**
MVET-01/B	2	-	3	-	-	-	-	-	1	-	-	1	**7**
MVET-02/A	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
MVET-02/B	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**2**
MVET-04/A	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**2**
MVET-05/A	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	**1**
PHYS-06/A	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
Totali	**17**	**2**	**32**	**-**	**5**	**-**	**3**	**-**	**8**	**2**	**-**	**2**	**71**

Tab. 3.3.2.1.VI – Distribuzione del personale docente per settore, Dipartimento Bioscienze e tecnologie agroalimentari e ambientali –dati al 31.12.2025

SSD	PO		PA		RU		R. T. T.	RTDa		RTDb		R. R.	TOTALE
	Tp	Td	Tp	Td	Tp	Td	Tp	Tp	Td	Tp	Td	Tp	
ANGL-01/A	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	**1**
ANGL-01/C	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
ARTE-01/B	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
ARTE-01/D	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	**2**
ECON-06/A	3	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	**5**
ECON-07/A	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
GIUR-09/A	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
GIUR-11/B	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
GSPS-03/A	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
GSPS-05/A	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**2**
GSPS-08/A	-	-	2	-	-	-	-	-	1	-	-	-	**3**
GSPS-08/B	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
HIST-02/A*	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**3**
HIST-03/A	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
IINF-05/A	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
INFO-01/A	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**2**
LIFI-01/A	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
PEMM-01/A	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
PEMM-01/B	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
PEMM-01/C	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**2**
PHIL-02/A	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
PHIL-04/B	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**2**
PSIC-01/A	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
STAT-02/A	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
Totali	**12**	**-**	**21**	**-**	**1**	**-**	**-**	**-**	**1**	**2**	**-**	**-**	**37**

* 1 PO in aspettativa senza assegni, ex. art. 7 co. 2 Legge 240/2010

Tab. 3.3.2.1.VII – Distribuzione del personale docente per settore, Dipartimento Scienze della Comunicazione –dati al 31.12.2025

3.3.2.2 Personale Tecnico Amministrativo e di Biblioteca

Si riassume di seguito l'attuale consistenza dell'organico in servizio relativamente al Personale Tecnico Amministrativo e di Biblioteca/CEL *(Tab. 3.3.2.2.I-II)*.

CATEGORIA:	UNITÀ
Elevate Professionalità	8
Funzionari	51
Collaboratori	111
Operatori	11
Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL)	-
Totale	**181**

Tab. 3.3.2.2.I – Distribuzione del PTAB/CEL – dati al 31.12.2025

CATEGORIA	SETTORE AMMINISTRATIVO /AMMINISTRATIVO GESTIONALE	SETTORE BIBLIOTECHE	SETTOTE TECNICO-INFORMATICO	SETTORE TECNICO SCIENTIFICO	TOTALE
EP	4	1	3	-	**8**
Funz.	41	1	5	**4**	**51**
Coll.	73	6	32		**111**
Oper.	7	-	4		**11**
C.E.L.	-	-	-	-	**-**
Totale	**125**	**8**	**48**		**181**

Tab. 3.3.2.2.II – Distribuzione del PTAB per categoria e settore di afferenza– dati al 31.12.2025

3.3.3 Programmazione strategica delle risorse umane

3.3.3.1 Capacità assunzionale

Si dettagliano di seguito le risorse disponibili alla programmazione, non ancora assegnate, e la previsione delle disponibilità future, tenuto conto del *Piano di Sostenibilità e Rilancio* di cui si è detto in apposito paragrafo.

PUNTI ORGANICO 2026

A fronte delle seguenti cessazioni avvenute nel corso dell'anno 2025:

RUOLO	P. O.
Professori Ordinari	2,00
Professori Associati	0,70
Ricercatori	2,00
Area Funzionari	1,20
Area Collaboratori	1,25
Area Operatori	0,40

Tab. 3.3.3.1.I – Cessazioni anno 2025– dati al 31.12.2025

si prevede, per l'anno 2026, la seguente assegnazione della "quota base":

RUOLO	PO	PA	TAB	TOTALE CESSAZIONI	PUNTI ORGANICO BASE 50%	*TURN OVER* DI SISTEMA AL 100%
UNITÀ	2	1	11	**14**		
P. O.	2,00	0,70	2,85	**5,55**	**2,77**	5,00

RUOLO	RU	TOTALE CESSAZIONI	PUNTI ORGANICO BASE 50%	*TURN OVER* DI SISTEMA AL 75%
UNITÀ	4	**4**		
P. O	2,00	**2,00**	**1,00**	1,50

di cui:

- alla Programmazione personale Docente: 2,35 p. o. "quota base 2026";
- alla Programmazione personale TAB: 1,42 p. o. "quota base 2026".

PUNTI ORGANICO 2027 (PREVISIONE)

A fronte delle seguenti cessazioni prevedibili nel corso dell'anno 2026:

RUOLO	P. O.
Professori Ordinari	3,00
Ricercatori	0,50
Area Elevate Professionalità	0,40
Area Collaboratori	0,75

Tab. 3.3.3.1.II – Cessazioni prevedibili anno 2026– dati al 31.12.2025

si prevede, per l'anno 2027, la seguente assegnazione della "quota base":

RUOLO	PO	RU	TAB	TOTALE CESSAZIONI	PUNTI ORGANICO BASE 50%	*TURN OVER* DI SISTEMA AL 100%
UNITÀ	3	1	4	**8**	**2,32**	4,65
P. O.	3,00	0,50	1,15	**4,65**		

di cui:

- alla Programmazione personale Docente: 1,75 p. o. "quota base stimata 2027";
- alla Programmazione personale TAB: 1,42 p. o. "quota base stimata 2027".

PUNTI ORGANICO 2028 (PREVISIONE)

A fronte delle seguenti cessazioni prevedibili nel corso dell'anno 2027:

RUOLO	P. O.
Professori Ordinari	2,00
Professori Associati	0,70
Area Funzionari	0,30
Area Collaboratori	0,75
Area Operatori	0,20

Tab. 3.3.3.1.III – Cessazioni prevedibili anno 2027– dati al 31.12.2025

si prevede, per l'anno 2028, la seguente assegnazione della "quota base":

RUOLO	PO	PA	TAB	TOTALE CESSAZIONI	PUNTI ORGANICO BASE 50%	*TURN OVER* DI SISTEMA AL 100%
UNITÀ	2	1	5	**8**	**1,97**	3,95
P. O.	2,00	0,70	1,25	**3,95**		

di cui:

- alla Programmazione personale Docente: 1,35 p. o. "quota base stimata 2028";
- alla Programmazione personale TAB: 0,62 p. o. "quota base stimata 2028".

D. M. DEL 6 MAGGIO 2022, N. 445 PIANI STRAORDINARI RECLUTAMENTO PERSONALE UNIVERSITARIO 2022-2026

Al nostro Ateneo, alla luce dei criteri previsti dal D. M. 445/2022, sono assegnati n. 12 p. o, di cui 3 in quota fissa (lett. a) e 9 in quota variabile (lett. b) per un importo pari ad € 339.047,00 per il 2022 e € 1.356.188,00 a regime a partire dal 1° gennaio 2023. Nel corso degli anni 2024 e 2025 si è provveduto all'attivazione di tutte le procedure necessarie a garantire l'utilizzo delle risorse.

Ad oggi risultano ancora non utilizzati 0,70 p. o residui a seguito della chiamata di un professore associato, già in servizio presso il nostro Ateneo, sul posto di professore ordinario bandito con procedura ai sensi

dell'art. 18 della L. 240/2010. Tali risorse tornano nella disponibilità del Dipartimento interessato per l'attuazione della programmazione futura con vincolo di utilizzo entro il 31 dicembre 2026.

D. M. DEL 26 GIUGNO 2023, N. 795 PIANO STRAORDINARIO RECLUTAMENTO PERSONALE UNIVERSITARIO 2024

Al nostro Ateneo, in aggiunta alla quota base di 3 p. o., in virtù del peso % di sistema "totale" calcolato come segue:

Peso% VQR 15/19 (p=50%)	Peso % Politiche di Reclutamento (p=40%)	Peso % Riequilibrio rapporto pers/studenti (P=10%)	Peso % totale
0,39%	0,32%	0,43%	**0,37%**

sono assegnati ulteriori 10 p. o. per un totale di 13 p. o. da "utilizzarsi" entro il termine del 31 ottobre 2025. Seguendo le stesse modalità operative utilizzate per il precedente PIAO 2024-2026, si è provveduto alla seguente destinazione in acconto delle risorse assegnate:7,00 p. o. quale anticipo di 1,40 p. o. da assegnare alla programmazione dei singoli Dipartimento con priorità di utilizzo, ove non già previsto a valere sulle risorse del piano "A", al reclutamento di ricercatori a tempo determinato secondo le modalità definite all'art. 1, co. 4 del D. M. 795/2023 e dalla circolare ministeriale del 11 ottobre u.s.. Si ricorda in merito la possibilità di bandire procedure per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato di cui all'art. 24, co. 3, l. b), L. 240/2010 testo previgente a valere sulle risorse dei piani straordinari "A", "B";"C" e "D" previsti dal D. M. 445/2022. I residui 6,00 p. o. saranno destinati in futuro.

In merito alle richiamate risorse, si segnala che la L. 7 ottobre 2024, n. 143, nel convertire con modificazioni il D. L. 113/2024 ha ulteriormente modificato l'art. 15 del D. L. 31 maggio 2024, n. 71 (convertito con modificazioni dalla L. 106/2024) definendo che *le risorse di cui all'articolo 1, comma 297, lettera a), della legge 30 dicembre 2021, n. 234, già assegnate alle università con i decreti del Ministro dell'università e della ricerca n. 445 del 6 maggio 2022 e n. 795 del 26 giugno 2023 e non utilizzate dalle stesse università per il reclutamento del personale docente e non docente ((entro i termini, rispettivamente, del 31 dicembre 2026 e del 31 dicembre 2027)), possono essere utilizzate a copertura dei maggiori oneri stipendiali del personale docente ((e non docente)). Le ulteriori risorse di cui all'articolo 1, comma 297, lettera a), della legge 30 dicembre 2021, n. 234, stanziate a decorrere, rispettivamente, dagli anni 2025 e 2026 sono assegnate alle università statali con il decreto del Ministro dell'università e della ricerca recante i criteri di ripartizione del fondo per il finanziamento ordinario delle università, di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), della legge 24 dicembre 1993, n. 537, a cofinanziamento dei maggiori oneri stipendiali del personale docente e non docente delle università.*

Tale disposizione proroga a fine 2026 e fine 2027 la possibilità di utilizzo delle risorse assegnate dai DD. MM. 445/2022 e 795/20023; introduce la possibilità di consolidamento delle stesse a copertura dei maggiori oneri stipendiali del personale docente e non docente; ridefinisce l'utilizzo delle risorse destinare ai piani straordinari C (anno 2025) e B (anno 2026) previsti dal D. M. 445/2022, destinandole al cofinanziamento dei ricordati maggior oneri stipendiali.

CRITERI GENERALI DI RIPARTO

Pare opportuno ricordare che la distribuzione delle risorse assunzionali di Ateneo ai singoli Dipartimenti e derivanti dal *turn over*, continuano ad applicarsi i *Criteri Generali di Riparto* che si riepilogano di seguito:

- 22% delle risorse disponibili da suddividere nelle medesime quote a titolo di attribuzione base;
- 44% delle risorse disponibili da suddividere in proporzione ai risultati dei singoli Dipartimenti nell'ultima VQR;
- 34% delle risorse da suddividere in proporzione all'andamento delle immatricolazioni, tenuto conto delle eventuali premialità e/o riconoscimenti ottenuti nel periodo in esame e di valori perequativi.

3.3.3.2 Stima del *trend* delle cessazioni

DOCENTI

In merito all'analisi del *turn over* sono prevedibili le seguenti cessazioni relative al personale docente:

ANNO 2026

- 3 Professori di prima fascia a decorrere dal 01/11/2026, di cui:
  - 2 afferenti al Dipartimento di Giurisprudenza, appartenenti 1 al SSD GIUR-17/A con impegno a T. p. e l'altro al SSD GIUR-08/A con impegno a T. d.;
  - 1 afferente al Dipartimento di Scienze Politiche, SSD GIUR-17/A con impegno a T. p.;
- 1 Ricercatore universitario afferente al Dipartimento di Medicina Veterinaria, SSD BIOS-07/A con impegno a T.p.

ANNO 2027

- 2 Professori di prima fascia a decorrere dal 01/11/2027, di cui:
  - 1 afferente al Dipartimento di Scienze Politiche, SSD STEC-01/A con impegno a T. p.;
  - 1 afferente al Dipartimento di Medicina Veterinaria, SSD MVET-04/B con impegno a T. p.;
- 1 Professore di seconda fascia a decorrere dal 01/11/2027 afferente al Dipartimento di Bioscienze e Tecnologie Agro-Alimentari e Ambientali, SSD AGRI-09/C con impegno a T. p.;
- 3 Ricercatori a Tempo Determinato *ex* art. 24, co. 3, let. a), Legge 240/2010, a decorrere dal 01/07/2027, di cui:
  - 1 afferente al Dipartimento di Scienze Politiche, SSD GIR-06/A;
  - 1 afferente al dipartimento di Medicina Veterinaria, SSD MVET-05/A;
  - 1 afferente al Dipartimento di Bioscienze e Tecnologie Agro-Alimentari e Ambientali, SSD MVET-01/B.

ANNO 2028

- 2 Professori di prima fascia a decorrere dal 01/11/2028, di cu:
  - 1 afferente al Dipartimento di Medicina Veterinaria, SSD MVET-01/B con impegno a T. p.;
  - 1 afferente al Dipartimento di Bioscienze e Tecnologie Agro-Alimentari e Ambientali, SSD AGRI-07/A con impegno a T. p..
- 3 Professori di seconda fascia a decorrere dal 01/11/2028, di cui:
  - 1 afferente al Dipartimento di Giurisprudenza, SSD GIUR-07/A con impegno a T. p.;
  - 1 afferente al Dipartimento di Scienze Politiche, SSD ECON-02/A con impegno a T. p.;

- 1 afferente al Dipartimento di Bioscienze e Tecnologie Agro-Alimentari e Ambientali, SSD AGRI-07/A con impegno a T. p..

- 1 Ricercatore a Tempo Determinato *ex* art. 24, co. 3, let. a) Legge 240/2010 a decorrere dal 12/01/2028 afferente al Dipartimento di Bioscienze e Tecnologie Agro-Alimentari e Ambientali, SSD AGRI-09/C.

A conclusione dell'analisi degli sviluppi riguardati l'organico del personale docente si dà evidenza della numerosità di contratti da Ricercatori T. D. art. 24, c. 3 lett. b) in scadenza a cui garantire la possibilità di "passaggio" al ruolo di Professore Associato:

ANNO 2026

- 1 RTD b) afferente al Dipartimento Bioscienze e Tecnologie Agro-Alimentari e Ambientali, SSD BIOS-08/A.

ANNO 2027

- 2 RTD b) afferenti al Dipartimento di Medicina Veterinaria e appartenenti ai seguenti SSD: MVET-02/A E MVET04/A;
- 1 RTD b) afferente al Dipartimento Bioscienze e Tecnologie Agro-Alimentari e Ambientali, SSD AGRI-07/A.

ANNO 2028

- 2 RTD b) afferenti al Dipartimento di Giurisprudenza, SSD: GIUR-01/A e GIUR-09/A;
- 1 RTD b) afferente al Dipartimento di Scienze Politiche, SSD GSPS-08/B;
- 2 RTD b) afferenti al Dipartimento di Scienze della Comunicazione, SSD: ARTE-01/D e ECON-06/A.

È necessario infine ricordare che con la L. 29 giugno 2022, n. 79 (di conversione del D. L. 36/2022), art. 14, co. 6-*duodevicies*, vengono definite norme transitorie applicabili fino al 31/12/2026 che consentono ai titolari dei contratti di RTT il riconoscimento di anni di servizio svolti quali assegnisti di ricerca ai sensi dell'art. 22 delle L. 240/2010 (testo previgente) o RTD a) ai sensi della L. 240/2010, art. 24, co.3, lettera a) (testo previgente).

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E DI BIBLIOTECA

In merito all'analisi del *turn over* relativo al personale tecnico amministrativo e di biblioteca si veda l'*Allegato 12 – Distribuzione del Personale TAB* nella quale si dà conto, non solo della consistenza organica e delle relative carenze di Personale, ma anche delle cessazioni prevedibili.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

3.3.4.1 Docenti

In merito all'aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale docente definita dal PIAO 2025/2027 e in attuazione di quanto previsto dal ricordato *Piano di Sostenibilità e Rilancio*, per l'anno 2026, al fine di far fronte alle contingenze attuali e garantire le priorità di ordine didattico, di supporto alla qualità di processi gestionali *core* dell'amministrazione particolarmente esposi e al fine del rispetto dei vincoli

assunzionali previsti dall'attuale normativa, si definisce come segue l'attuazione della programmazione del personale Docente e Ricercatore per l'anno 2026:

- Assunzione di 8 RTD di cui all'art. 24, co. 3, L. 240/2010 con assunzione a decorre dal 10 gennaio 2026. Le prese di servizio sono già state effettuate;
- Assunzione di 1 RTD di cui all'art. 24, co. 3, let. b) della L. 240/2010 (testo previgente) per le esigenze del Dipartimento di Scienze Politiche a valere sulle risorse del D. M. 795/2023 già assegnate allo stesso a decorrere dal 1° febbraio 2026. La procedura di chiamata è già conclusa, la presa di servizio viene posticipata al 1° febbraio su richiesta del Ricercatore interessato, sentito il Dipartimento di afferenza;
- Assunzione di 1 RTD di cui all'art. 24, co. 3, della L. 240/2010 a valere sulle risorse già assegnate a tal fine ai dipartimenti e non ancora utilizzate, con presa di servizio prevista non prima del 31/12/2026.

La previsione delle predette prese di servizio, oltre a rispondere alle esigenze programmatiche gode del rispetto del vincolo presto dall' art. 2, co. 2, let. b), D. P. C. M. 27/11/2024- triennio 20224-2026.

Al fine di garantire, invece, il rispetto del vincolo previsto dall' art. 18, co. 4, della L: 240/2010, l'Ateneo ha deciso di destinare le risorse del *turn over* base 2026 pari ad almeno 0,70 p. o. **all'assunzione di un professore di seconda fascia da bandirsi ai sensi dell'art. 18, co. 4, della L. 240/2010**, con presa di servizio da prevedersi non prima del 31 dicembre 2026. L'assegnazione di tali risorse sarà effettuata dal Magnifico Rettore, sentiti i Direttori di Dipartimento tenendo conto delle esigenze programmatiche di Ateneo e comunque di un principio generale di rotazione applicato negli anni precedenti.

Ulteriore assunzione di numero **5 professori di prima fascia da bandirsi ai sensi dell'art. 24, co. 6, della L. 240/2010**, con presa di servizio da prevedersi non prima del 31/12/2026 e a valere sulle risorse del *turn over* già assegnate ai Dipartimenti. Nello specifico con delibera adottata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 dicembre 2025, previo parere favorevole del Senato Accademico espresso in pari data, si è provveduto ad attivare le prime due procedure entrambe per le esigenze del Dipartimento di Giurisprudenza, SSD GIUR-15/A e SSD GIUR-14/A. Tale delibera , modifica la programmazione triennali dei fabbisogni del personale Docente già definita dal Dipartimento di Giurisprudenza ed è stata deliberata dallo stesso nella seduta del 17 dicembre 2025.

Le ulteriori risorse del *turn over* base 2026 pari a 0,40 punti organico sono destinate a garantire il passaggio a PA di due titolari di contratti RTD-b/ RTT in scadenza di triennio in corso d'anno.

Tenuto conto della predetta programmazione e dell'impegno pari a 1,10 p. o. a valere sulle risorse del *turn over* 2026 (a fronte dei 2,35 disponibili) si riepilogano di seguito le risorse residue, in termini di punti organico, relativamente agli anni 2025 e 2026:

- punti organico residui Base 2025: 2,26 p. o.;
- punti organico residui Base 2026: 1,25 p. o..

DIPARTIMENTI

Le strategie di copertura dei fabbisogni deliberate dai singoli Dipartimenti per il triennio 2024/2026, resta quella già definita in sede di approvazione del PIAO 2024/2026 e ss. mm. ii.

Per far fronte alle contingenze attuali sarà necessario, nel corso dell'anno 2026, valutare nuove eventuali priorità sia in ordine didattico che gestionale con particolare attenzione ai processi gestionali maggiormente strategici e al superamento delle attuali difficoltà. A tal fine, come nel caso della richiamata delibera adottata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 dicembre 2025 con la quale si accoglie la ridefinizione delle esigenze programmatiche urgenti definite dal Consiglio di Dipartimento di Giurisprudenza, si procederà a valutare la possibilità di integrazione delle esigenze che volta per volta verranno eccezionalmente evidenziate dai singoli Dipartimenti.

3.3.4.2 Personale Tecnico Amministrativo e di Biblioteca

Alla luce di quanto evidenziato in merito all'attuazione programmazione del fabbisogno di personale deliberata per il triennio prevista nel corso dell'anno 2026, si evidenzia che resta da deliberare l'attivazione delle procedure necessarie al reclutamento delle seguenti unità di personale:

- 2 unità di personale area dei Collaboratori, settore Amministrativo per un impegno pari a 0,50 p. o. già definito a valere sulle risorse storiche;
- 1 unità di personale area dei Funzionari, settore delle Biblioteche per un impegno pari a 0,30 p. o. già definito a valere sulle risorse storiche.

Le restanti risorse del *turn over base* 2025 ancora disponibili, pari a 0,65 p. o. e le risorse disponibili alla programmazione precedente evidenziate per gli anni 2026, (1,42 p. o.), 2027 (0,57 p. o.) e 2028 (0,62 p. o.), sono rinviate alla definizione della programmazione dei fabbisogni del personale per il triennio 2027/2029.

3.3.5 Rispetto dei vincoli assunzionali L. 240/2010 e D. Lgs. 49/2012

3.3.5.1 Verifica *ex* art. 18, co. 4, L. 240/2010

L'art. 18 della L. 240/2010, al co. 4, stabilisce 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, o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell'università stessa.*

Alla luce dell'attuazione delle programmazioni triennali interessate e tenuto conto delle prese di servizio previste nel corso dell'anno 2026, si riporta di seguito la tabella relativa alla verifica del rispetto del vincolo in esame per il triennio 2024/2026, stimata sopra la soglia minima:

ANNO	ASSUNTI (A)	DI CUI ESTERNI (B)	PUNTI ORGANICO ASSUNTI (C)	DI CUI ESTERNI (D)	PERCENTUALE (D/C)
2024	15	1	4,90	0,70	
2025	36	3	9,70	2,40	
2026 STIMA	7	1	2,40	0,70	
TOTALE	**58**	**5**	**17,00**	**3,80**	**22,35**

Vincolo da rispettare: almeno il 20%

3.3.5.2 Verifica *ex* art. 24, co. 6, L. 240/2010

A seguito delle modifiche apportate al comma in oggetto, attualmente sono previsti, a decorrere dall'anno 2022 due vincoli distinti *[…] 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, 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*. Di seguito la tabella di verifica del predetto vincolo stimato, che è pienamente sotto la soglia massima:

ANNO	N. PROF. ASSUNTI ART. 24 C. 6 (A)	P.O. PROF. ASSUNTI ART. 24 C. 6 (B)	TOT. PUNTI ORGANICO PROF. ASSUNTI (C)	PERCENTUALE (B/C)
2015	11	2,20	5,00	
2016	7	1,60	2,60	
2017	2	0,50	1,00	
2018	0	0,00	0,00	
2019	15	3,60	9,50	
2020	16	2,80	5,40	
2021	5	0,50	0,50	
2022	19	2,10	5,30	
2023	0	0	2,50	
2024	1	0,30	0,30	
2025	2	0,30	9,70	
2026 STIMA	5	1,50	2,40	
TOT	**83**	**15,40**	**44,20**	**34,85%**

Vincolo da rispettare: ***non più del 50%***

3.3.5.3 Verifica *ex* art. 2, co. 2, lett. a), b), D. P. C. M. 27/11/2024

Il D. P. C. M. 27/11/2024, art. 2, co. 2, dispone:

a) si conferma l'indirizzo di realizzazione di un organico di professori in cui la percentuale dei professori di I fascia non superi il 50% del totale dei professori in servizio con *verifica annuale* e *obbligo di rientrare nella predetta composizione nell'annualità successiva vincolando le risorse necessarie*;

b) si conferma, per le università con un numero di professori di I fascia superiore al 30% del totale dei professori in servizio, la necessita di provvedere al reclutamento di un numero di ricercatori di cui all'art. 24, co. 3, let. b), della L. 240/2010, non inferiore a quello dei professori di I fascia reclutati nel medesimo periodo con *obbligo di adeguarsi al predetto parametro entro il triennio*;

VERIFICA VINCOLO LETT. A)

ORDINARI	ASSOCIATI	TOTALE	ORDINARI ---------- ORDINARI+ASSOCIATI	ORDINARI ---------- <=50% ORD.+ASS.
74	92	166	44,58 %	**SÌ**

Tab. 3.3.5.2.I Situazione – dati al 31.12.2024

ORDINARI	ASSOCIATI	TOTALE	ORDINARI ---------- ORDINARI+ASSOCIATI	ORDINARI ---------- <=50% ORD.+ASS.
75	122	197	38,07 %	SÌ

Tab. 3.3.5.2.II Situazione – dati al 31.12.2025

VERIFICA VINCOLO LETT. B)

Atteso che nel nostro Ateneo, come riportato dalla seguente tabella:

ORDINARI	ASSOCIATI	TOTALE	ORDINARI ---------- ORDINARI+ASSOCIATI	ORDINARI ---------- 100 >30% ORD.+ASS.
64	107	171	37,43%	SÌ

il rapporto percentuale tra il numero professori di I fascia e il totale dei professori in servizio, al 31 dicembre 2023, è pari al 37,43% ovvero ancora superiore al limite del 30%, la programmazione dovrà sottostare ai vincoli soprariportati. In particolare, nel caso specifico, a prevedere, nel triennio 2024-2026, un reclutamento di RTD art. 24, co. 3, lett. b), L. 240/2010, in numero non minore a quello dei professori di prima fascia chiamati nel medesimo periodo. Si riporta la seguente analisi per il triennio per la quale, il vincolo si prevede rispettato:

2024		2025		2026		TOTALE STIMA			
PROF. ORD.	RTD B)	PROF. ORD.	RTD B)	PROF. ORD.	RTD B)	PROF. ORD.	RTD B)	RTD B) ---------- P. ORD	RTD B ------- = 100% P. ORD
14	3	3	9	5	10	22	22	**100**	SÌ

Vincolo da rispettare: ***almeno il 100%***

3.3.6 Formazione del personale

UNITE riconosce l'importanza strategica della formazione continua per il proprio personale tecnico-amministrativo, bibliotecario e docente, quale strumento essenziale per promuovere innovazione, competitività e qualità nei servizi offerti, valorizzando al meglio il capitale umano e il benessere organizzativo. Questo piano nasce dall'esigenza di rispondere ai fabbisogni formativi rilevati attraverso un processo strutturato e partecipativo, che coinvolge tutte le aree dell'Ateneo. Inoltre, il documento si inserisce in una visione di lungo periodo delineata dal Piano Strategico 2025-2030, che identifica nella formazione uno dei pilastri per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo istituzionale.

Il piano della formazione tiene conto delle principali disposizioni normative e linee guida, tra cui:

- normative vigenti: L. 190/2012, D. P. R. 62/2013, D. Lgs. 165/2001;
- c. d. I direttiva "Zangrillo" sulla Formazione del 28 novembre 2023;
- disposizioni in materia di *Erasmus+* per docenti e personale tecnico-amministrativo;
- c. d. II Direttiva "Zangrillo" del 14.01.2025.

In particolare quest'ultima indica che la promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di *performance* di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire, a partire dal 2025, il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue non inferiore a 40 (una settimana di formazione per anno). Tali ore dovranno essere distribuite equamente tra competenze tecniche, trasversali e specifiche e con un'attenzione specifica alle materie oggetto di formazione obbligatoria. La pianificazione delle risorse formative garantisce una distribuzione uniforme tra le aree accademiche e amministrative, utilizzando come riferimento la struttura organizzativa dell'Ateneo.

Nell'ottica di una regolare e puntuale applicazione della Direttiva, il Direttore Generale – in sede di assegnazione degli obiettivi annuali - attribuirà a tutto il personale delle aree degli operatori, collaboratori, funzionari ed EP.

3.3.6.1 Obiettivi generali

Il presente Piano formativo è conforme e coerente alle seguenti missioni strategiche dell'Ateneo:

- Missione 1: Potenziamento delle competenze digitali per migliorare la competitività accademica.
- Missione 2: Promozione della sostenibilità ambientale.
- Missione 4: Innovazione nella didattica e nella ricerca.

UNITE progetta ed eroga formazione al fine di favorire la crescita e lo sviluppo professionale del proprio personale, di qualsiasi area professionale, garantendo pari opportunità di accesso, anche in un'ottica di rotazione ed equa distribuzione delle risorse e delle opportunità formative. L'Ateneo riconosce il ruolo fondamentale della formazione come importante volano di sviluppo professionale, oltre che come strumento di crescita dell'individuo e della collettività, nonché di promozione di nuovi modelli culturali, professionali e organizzativi. La progettazione e realizzazione delle attività formative è effettuata da UNITE in coerenza con gli obiettivi di miglioramento e crescita dell'Ateneo nonché di qualificazione, riqualificazione e valorizzazione del personale: sotto il profilo metodologico. Infatti si procede a:

1. censimento delle competenze interne, al fine di verificare il bagaglio formativo e professionale del personale già in dotazione organica;
2. raccolta delle esigenze espresse dai singoli e all'analisi del fabbisogno formativo, nell'ottica di favorire al massimo le possibilità di ampliamento delle opportunità di crescita all'interno dell'organizzazione e sviluppare le competenze interne.

L'obiettivo di fondo è quello di rendere partecipe tutto il personale delle esigenze di cambiamento dell'organizzazione e degli obiettivi d'Ateneo, affinché possa fornire un supporto dinamico e positivo alle esigenze di crescita dell'intero sistema.

Per le aree di approfondimento formativo e la formazione specifica per le strutture si rimanda all'*Allegato 13 – Obiettivi di formazione.*

Restano attive le opportunità di mobilità *Erasmus+* e i percorsi di *job shadowing* nell'ambito del progetto UNIHAMU, quali strumenti di formazione esperienziale e scambio di buone pratiche. Viene, inoltre, valorizzato il progetto *PA110 e Lode* quale strumento strutturale di sviluppo delle competenze del personale tecnico-amministrativo. Il progetto *PA110 e Lode* consente al personale delle pubbliche

amministrazioni l'accesso agevolato a Corsi di Studio, Master universitari e percorsi di Alta Formazione presso le Università aderenti, in coerenza con le aree di competenza individuate dal PNRR e con gli obiettivi di transizione amministrativa, digitale ed ecologica. I titoli e i CFU acquisiti sono riconosciuti ai fini dell'assolvimento dell'obbligo delle 40 ore annue di formazione, secondo i criteri definiti dalla normativa interna di Ateneo.

In particolare:

- i percorsi universitari devono risultare coerenti con le materie obbligatorie per Legge, con le competenze tecniche o con le aree strategiche richiamate dalle direttive ministeriali;
- i CFU sono convertiti in ore di formazione secondo il criterio di equivalenza di 1 CFU = 25 ore;
- il riconoscimento delle attività formative svolte nell'ambito del progetto *PA110 e Lode* è ammesso entro il limite massimo di 15 ore annue, concorrenti al raggiungimento delle 40 ore obbligatorie.

Il riconoscimento è subordinato alla presentazione, da parte del personale interessato, della documentazione attestante il superamento degli esami e l'acquisizione dei CFU, nonché alla valutazione di coerenza dei percorsi formativi rispetto al presente Piano della Formazione da parte dell'Ufficio Formazione, *Welfare* e benessere organizzativo, d'intesa con il Direttore Generale. Il progetto *PA110 e Lode* si configura pertanto come un'opportunità di crescita formativa avanzata e qualificata, complementare alla formazione obbligatoria di base, e contribuisce alla valorizzazione del capitale umano, al rafforzamento delle competenze specialistiche e al miglioramento complessivo della capacità amministrativa dell'Ateneo.

Le restanti ore di formazione obbligatoria dovranno essere conseguite attraverso la partecipazione ai percorsi erogati tramite la piattaforma *Syllabus* o mediante altre attività formative approvate dall'Ateneo. È rafforzata la collaborazione con il C. U. G. per la realizzazione di iniziative formative dedicate al linguaggio di genere, al contrasto alla violenza sulle donne e alla promozione del benessere organizzativo.

3.3.6.2 Modalità di erogazione e realizzazione delle iniziative formative

Il personale docente e tecnico-amministrativo può partecipare a iniziative formative erogate attraverso differenti modalità, scelte in coerenza con gli obiettivi individuati e i risultati attesi. Le principali modalità includono la formazione:

- *On site* (in aula): formazione tecnico-specialistica tradizionale, esperienziale e manageriale;
- *Online*: utilizzo della piattaforma *Moodle* di Ateneo e altre tecnologie digitali per erogare corsi in modalità *e-learning* o *blended*. Questa metodologia offre flessibilità nella partecipazione e supporta la conciliazione dei tempi vita-lavoro.
- *Tutoring on the Job*: Progetto attivo dal 2017 per sviluppare competenze tecnico-specialistiche nei casi di neo-assunzioni, mobilità interna o cambiamento di posizione. La durata varia da 10 a 40 ore, a seconda della complessità delle competenze da trasferire.
- Comunità di Pratica Professionali: metodologia innovativa introdotta nel 2017 per condividere buone pratiche e competenze tra personale che opera in processi omogenei. Comunità attive includono: Organi Collegiali, Comunicazione e personale tecnico a supporto della Ricerca.
- Metodologie Attive: laboratori esperienziali, lavori di gruppo e project work per favorire l'apprendimento pratico e collaborativo.
- *Job Shadowing* per Personale Tecnico-Amministrativo: si attua nell'ambito del *Progetto UNIHAMU* attraverso la prestazione del servizio di personale TAB preso gli analoghi uffici degli altri atenei che abbiano dato la propria disponibilità. Questo progetto mira a sviluppare competenze tecniche,

condividere buone pratiche e creare una rete professionale. Alla conclusione dell'esperienza il partecipante deve redigere un report finale, con *feedback* di tutor.

- *Erasmus*+: condivisione delle *best practice*, di esperienze e innovazioni e di contribuire alla creazione di una comunità accademica internazionale e coinvolge sia il personale docente sia il personale TAB, sulla base di specifiche convenzioni. Alla conclusione dell'esperienza, deve redigere un *report* finale, con *feedback* di *tutor*.

FORMAZIONE DEDICATA AL PERSONALE NEO-ASSUNTO

Sarà studiato e implementato un pacchetto formativo da erogare a tutto il personale di nuova assunzione al fine di fornire ai lavoratori e alle lavoratrici conoscenze di base in materia di rapporto di lavoro, nonché informazioni relative alla struttura e all'organizzazione di UNITE, evidenziando i punti salienti del Codice di comportamento e del Codice Etico. L'offerta per il personale neoassunto sarà erogata in modalità *e-learning* con l'ausilio di videoregistrazioni per agevolarne la fruizione, sarà gradualmente ampliata con nuovi "moduli", in collaborazione con le strutture di volta in volta competenti.

QUALITÀ DELLA FORMAZIONE

In un'ottica di assicurazione della qualità e del miglioramento continuo della stessa, UNITE introduce opportuni meccanismi di valutazione della formazione erogata, basati su indicatori di gradimento. Al termine di ciascuna iniziativa formativa, tramite un questionario di gradimento, verrà valutato il grado di soddisfazione globale.

FREQUENZA DEI CORSI DI FORMAZIONE

I corsi di formazione autorizzati dall'Ateneo sono normalmente erogati durante l'orario di lavoro e la partecipazione non produce eccedenze orarie.

Eventuali percorsi formativi scelti in autonomia dal personale, per i quali l'Ateneo sia stato chiamato a fornire solo un *nulla osta* ai fini della partecipazione, non possono essere svolti durante l'orario di lavoro.

DOCENZA DEI CORSI DI FORMAZIONE

I/le docenti di ciascun corso saranno individuati sia tra il personale interno all'Ateneo (docenti, ricercatori, PTAB) sia, in caso di assenza di personale altamente qualificato nella materia oggetto di formazione, facendo ricorso a formatori esterni. La selezione e l'individuazione dei/delle docenti, attuate con criteri di trasparenza, avviene considerando la competenza e la professionalità pregressa rispetto alle materie trattate nel singolo corso. Al fine di assicurare trasparenza nell'affidamento degli incarichi di docenza potrà essere valutata la realizzazione di un Albo dei docenti e saranno periodicamente pubblicati sul portale di Ateneo avvisi a cui i/le docenti interessati/e potranno rispondere inviando la propria candidatura.

MODALITÀ DI ATTUAZIONE E MONITORAGGIO

Il monitoraggio delle attività formative è articolato su più livelli:

- monitoraggio continuo tramite la piattaforma *Syllabus*, che traccia la partecipazione, il completamento dei corsi e l'acquisizione delle competenze;

- *report* periodici redatti dai responsabili di Segretariato/Area/Nucleo o, in mancanza, dai Responsabili d'Ufficio, che verificano l'efficacia dei percorsi formativi e aggiornano i *file* condivisi di monitoraggio;
- rendicontazione semestrale, al 30 giugno e al 30 dicembre, mediante trasmissione di una sintetica relazione al Direttore Generale e all'Ufficio Formazione, *Welfare* e Benessere organizzativo;
- integrazione con il SMVP, che valuta il raggiungimento degli obiettivi formativi individuali e organizzativi.

Il Nucleo di Valutazione in funzione di O. I. V. verifica il conseguimento degli obiettivi formativi inseriti nei piani della *performance*, con particolare riferimento ai responsabili di struttura, come previsto dall'art. 21 del D. Lgs. 165/2001 e dalla Direttiva del 14 gennaio 2025. Il mancato raggiungimento degli obiettivi minimi di formazione incide sulla valutazione della *performance* e, di conseguenza, sulla corresponsione del trattamento accessorio correlato ai risultati.

4. MONITORAGGIO

Il presente PIAO 2026-2028 sarà sottoposto a monitoraggio annuale/infrannuale, come di seguito indicato:

SEZIONE/Sottosezione	**TEMPISTICA**	**MODALITÀ**	**AREA/Responsabile**
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	triennale		Direttore Generale
Valore Pubblico	annuale		SEGRETARIATO Ufficio Programmazione strategica e valutazione delle *performance*
Performance	entro 30.06.2026	come previsto da SMVP 2026	SEGRETARIATO

			Ufficio Programmazione strategica e valutazione delle *performance*
Piano delle azioni positive	entro 30.03 di ciascun anno	Relazione C. U. G.	
Rischi corruttivi	semestrale	*	SEGRETARIATO Ufficio Trasparenza e Anticorruzione
Trasparenza	semestrale	*	SEGRETARIATO Ufficio Trasparenza e Anticorruzione
ORGANIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO	triennale		Nucleo di Valutazione di Ateneo in funzione di O. I. V.
Piano triennale dei fabbisogni del personale	triennale con aggiornamento annuale entro 31.01 di ciascun anno	Analisi dei cruscotti *DataMart* e *Penthao*	AREA RISORSE UMANE SETTORE PROGRAMMAZIONE E RECLUTAMENTO Ufficio programmazione e valutazione fabbisogni del personale

Tab. 4.1 – Attività di monitoraggio del PIAO 2026-2028

*Nell'ambito della sottosezione relativa ai rischi corruttivi e alla trasparenza, come indicato da ANAC nei PNA susseguitisi e negli *Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022*, approvati dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022, il monitoraggio e il riesame periodico del processo consentono di:

- verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure predisposte, nonché il complessivo funzionamento del processo stesso;
- apportare tempestivamente le modifiche necessarie.

Monitoraggio e riesame sono due attività diverse anche se strettamente collegate.

Il **monitoraggio** è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione delle misure e dell'idoneità delle stesse (in particolare di quelle di trattamento del rischio corruttivo) e si distingue in due sottofasi:

- monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio, attuato in autovalutazione da parte dei referenti, che l'Ateneo ha previsto di svolgere a cadenza semestrale (luglio e gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento), attraverso la compilazione di schede di rilevazione, all'interno delle quali viene data la possibilità ai referenti di esprimere il proprio giudizio sulla efficacia delle misure e sulle eventuali criticità riscontrate in sede di applicazione pratica, sollecitando la proposta di un'azione correttiva/migliorativa;
- monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio, attuato dal RPCT sulla base dei risultati del monitoraggio infra-annuale svolto dai referenti. In questa sottofase, il RPCT, con l'ausilio della struttura di supporto, individua eventuali carenze/scostamenti dalla programmazione e, anche attraverso confronti diretti con i referenti, individua le criticità del sistema. Tale lavoro è il punto di partenza per il riesame.

Il ***riesame*** è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso; nel caso di specie, il riesame viene effettuato annualmente in sede di stesura/aggiornamento della sottosezione anticorruzione del PIAO, sulla base dell'attività di monitoraggio e a seguito di ulteriori incontri con i referenti.