



# PIAO

PIANO  
INTEGRATO  
di ATTIVITÀ  
e ORGANIZZAZIONE

UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE



2023 · 2025

# PIAO

Il PIAO 2023-2025 ha ottenuto il parere favorevole del Senato Accademico nella seduta del 20 gennaio 2023 ed è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione durante la seduta del 27 gennaio 2023.

Il 24 febbraio 2023 il CdA ha approvato la sezione *Rischi corruttivi e trasparenza*, gli indicatori di *performance* istituzionale, le schede di autovalutazione e valutazione orizzontale.



<b>SEZIONE 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione</b>	5
1.1 Scheda anagrafica	6
1.2 Premessa sull'impostazione del documento	7
<b>SEZIONE 2. Valore pubblico, performance, anticorruzione</b>	9
2.1 Valore pubblico	10
2.1.1 Risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria	10
Piano strategico di Ateneo 2019-2024, linee strategiche	16
I. Garantire la centralità dello studente	16
II. Promuovere una ricerca multidisciplinare d'impatto nazionale e internazionale	19
III. Favorire l'innovazione e l'internazionalizzazione della didattica	21
IV. Introdurre procedure di best practice finalizzate a elevare gli standard qualitativi	24
V. Valorizzare l'interazione con il territorio e il mondo produttivo	27
2.1.2 Integrazione con i documenti di programmazione economico – finanziaria	29
2.1.3 Modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultra sessantacinquenni e dei cittadini con disabilità	30
2.1.4 Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti	32
2.1.5 Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo	32
2.2 Performance	33
2.2.1 Progetti strategici	33
2.2.2 Performance organizzativa	40
2.2.3 Performance individuale	40
2.2.4 Obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia	42
2.2.5 Obiettivi di digitalizzazione	42
2.2.6 Obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'Amministrazione	43
2.2.7 Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere	43
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	43
PARTE GENERALE	43
Articolazione della presente sezione PIAO triennio 2023-2025 e obiettivi strategici	43
Procedimento di predisposizione della presente sezione PIAO	44
Attori del sistema di prevenzione	45
Sezione I - PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	45
Gestione del rischio	45

Sezione II – TRASPARENZA .....	61
Trasparenza amministrativa .....	61
DISPOSIZIONI FINALI .....	63
Monitoraggio della presente sezione del PIAO .....	63
Aggiornamento, approvazione e ambito di applicazione della presente sezione del PIAO .....	65

**SEZIONE 3. Organizzazione e capitale umano** ..... 66

3.1 Struttura organizzativa .....	67
3.2 Organizzazione del lavoro agile .....	69
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	70
3.3.1 Personale docente .....	70
3.3.2 Personale tecnico amministrativo .....	72
3.3.3 La programmazione 2023-2025 .....	75
3.3.4 Formazione del personale .....	79

**SEZIONE 4. Monitoraggio** ..... 81

4.1 Strumenti e modalità del monitoraggio .....	82
4.2 Rilevazione circa la soddisfazione degli utenti e portatori di interesse .....	83



## 1.1 Scheda anagrafica

La nascita ufficiale dell'Università degli Studi del Piemonte Orientale "Amedeo Avogadro" (UPO) si colloca al 30 luglio 1998 quando il Ministro dell'Università, della Ricerca Scientifica e Tecnologica Luigi Berlinguer firmò il decreto istitutivo. La denominazione "Piemonte Orientale" fa riferimento a un territorio e non a un centro urbano e rispecchia la pari dignità riconosciuta alle tre sedi in cui l'Ateneo si articola, con una struttura tripolare caratterizzante. Essa riflette anche il rapporto privilegiato che si è inteso stabilire non con una singola città, ma con l'insieme di un'area geografica tradizionalmente tributaria per la formazione universitaria delle regioni circostanti. Con la sua istituzione venivano contestualmente istituite sette Facoltà: Economia, Farmacia e Medicina e Chirurgia a Novara; Lettere e Filosofia a Vercelli; Giurisprudenza, Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali e Scienze Politiche ad Alessandria. Dallo scorporo dall'Università di Torino venivano trasferiti alla nuova Università tutti i beni immobili e mobili, le dotazioni, il personale, gli studenti e i rapporti giuridici che facevano capo all'Ateneo di partenza. Si può considerare davvero concluso l'iter con l'emanazione dello Statuto, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale il 4 gennaio 2002.

L'Università del Piemonte Orientale è dunque un Ateneo giovane, che compie 25 anni nel 2023.

Giovane, intraprendente, inclusivo, l'Ateneo accoglie ragazze e ragazzi in un ambiente di studio appassionante e facile da vivere, dove il corpo docente coltiva con cura il percorso di ogni matricola, valorizzando la persona e i suoi talenti.

Unica realtà universitaria del Piemonte orientale, l'UPO rappresenta un capitale per il proprio territorio e vanta, insieme a un tasso di occupazione post-laurea più alto della media nazionale, la soddisfazione di tanti *alumni* orgogliosi della propria carriera.

L'UPO è un'opportunità accademica di respiro nazionale e internazionale.

L'offerta formativa, arricchita da collaborazioni con altre università in Italia, in Europa e nel mondo, mette a disposizione di studentesse e studenti meritevoli percorsi di particolare prestigio ed esperienze di studio d'avanguardia.

Una delle cifre caratterizzanti l'Ateneo è la sua dimensione di *opencampus*. Lo scambio, la condivisione, la collaborazione, la varietà e la diversità trovano spazio ogni giorno nelle aule fisiche e virtuali, negli uffici, nei laboratori, nei centri di ricerca e nello sviluppo delle relazioni con imprese, incubatori, enti e istituzioni.

Le urgenze del presente definiscono il futuro del pianeta e il destino della vita umana. Lo sviluppo sostenibile delle società dipende non solo dalle indispensabili competenze tecniche e scientifiche che siamo in grado di esprimere, ma anche dalla consapevolezza e dalla capacità delle persone, delle discipline e dei Paesi di lavorare insieme.

UPO fa la sua parte, offrendo a ogni studentessa e a ogni studente, insieme a una solida preparazione, una visione della conoscenza e dell'uomo ispirata dai valori dell'integrazione e dell'integrità.

Ulteriori informazioni e dati sulla Storia dell'Ateneo sono disponibili ai seguenti link:

<https://www.uniupo.it/it/ateneo/chi-siamo>

<https://www.uniupo.it/it/ateneo/chi-siamo/i-nostri-numeri>.

## 1.2 Premessa sull'impostazione del documento

Il documento acquisisce le disposizioni del D.P.R. 81/2022, che ha definito l'abrogazione di vari documenti di programmazione delle pubbliche amministrazioni, facendoli confluire nel presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), e s'innesta sulle correlate linee guida del D.M. Dip. Funzione Pubblica del 24 giugno 2022 (di seguito D.M. PIAO), che detta i contenuti previsti dal PIAO stesso. Pertanto il documento è stato ridisegnato rispetto all'anno precedente, in conformità alle fonti normative.

Rispetto al processo di pianificazione delle attività e obiettivi si specifica quanto segue.

- Il documento inizia con la presentazione dei risultati degli indicatori di Valore Pubblico del PIAO 2022, che vengono affiancati agli indicatori di *performance* istituzionale (strategica) dell'Ateneo, al fine di avviare il successivo *iter* di pianificazione.
- Viene fornito, quindi, il raccordo con il Monitoraggio del Piano Strategico di Ateneo 2019 – 2024 (PS), avvenuto in un'occasione pubblica a settembre 2022, in cui si evidenziano le azioni residue del PS ancora da attuare, coerenti con l'Agenda ONU 2030.
- La pianificazione si sofferma, poi, su alcuni Progetti strategici collegati a priorità del Sistema Universitario, della Pubblica Amministrazione e dell'Ateneo.



- A questi paragrafi segue la pianificazione degli obiettivi della *performance* (progetti strategici, performance organizzativa ed individuale), arricchiti da quest'anno, in base al D.M. PIAO, da azioni e obiettivi connessi alla

semplificazione, digitalizzazione e accessibilità<sup>1</sup> dell'Amministrazione, seguite dalle azioni per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

- Segue la Sezione connessa ai rischi corruttivi e alla trasparenza, già *Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)*, che viene a integrarsi come parte del PIAO, ai sensi del citato D.M. PIAO.
- Il documento prosegue con la Sezione sull'organizzazione e sul capitale umano, contenente indicazioni sulla struttura organizzativa, sull'organizzazione del lavoro agile e sulla pianificazione triennale del personale tecnico amministrativo, sviluppati in coerenza con gli indirizzi strategici di cui si è detto.
- Il documento si chiude con una sezione, di nuova introduzione, relativa a metodo, strumenti e responsabili previsti per il monitoraggio delle attività.

---

<sup>1</sup> La componente di semplificazione e digitalizzazione costituisce essa stessa un progetto strategico.

# PIAO

PIANO  
INTEGRATO  
di ATTIVITÀ  
e ORGANIZZAZIONE

UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

# 2

## SEZIONE DUE

Valore pubblico,  
performance,  
anticorruzione

ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL  
VERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE U  
MONTE ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL P  
ALE UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIE  
À DEL PIEMONTE ORIENTALE UNIVER  
ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMON  
VERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE U  
MONTE ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL  
TALE UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORI  
TÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE UNIVER  
ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMON  
IVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE  
EMONTE ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL  
NTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE OR  
ITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE UNIVE  
E ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMO  
NIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE  
PIEMONTE ORIENTALE UNIVERSITÀ DE  
NTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE O  
SITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE UNIV  
TE ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMO  
NIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTAL  
PIEMONTE ORIENTALE UNIVERSITÀ D  
ENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE O  
SITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE UNIV  
TE ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMO  
UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTA  
PIEMONTE ORIENTALE UNIVERSITÀ D  
MENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE O  
RSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE UNIV  
NTE ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMO  
UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTA  
L PIEMONTE ORIENTALE UNIVERSITÀ  
RIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE  
ERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE UN  
NTE ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMO  
E UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENT  
EL PIEMONTE ORIENTALE UNIVERSITÀ  
RIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE  
YRSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE UN  
ONTE ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIE  
E UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENT  
DEL PIEMONTE ORIENTALE UNIVERSITÀ  
ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMONT  
PIEMONTE ORIENTALE U

## 2.1 Valore pubblico

### 2.1.1

#### Risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria

Nata secondo il modello del decentramento e dell'autonomia universitaria degli anni ottanta-novanta, UPO, in quanto *universitas*, è un ente pubblico che «esiste per creare valore, nel senso che si giustifica se il valore dei beni tangibili o intangibili che produce (il suo *output*) vale più delle risorse impiegate per realizzarli»<sup>2</sup>.

#### Stato di avanzamento degli obiettivi in relazione al PIAO 2022

Con il PIAO 2022 è stata avviata una prima analisi dell'impatto di UPO nel realizzare Valore Pubblico. Come ha argomentato il professor Enrico Deidda Gagliardo dell'Università degli Studi di Ferrara, «si ha creazione di valore pubblico quando un'Università migliora il livello di benessere economico, sociale, ambientale (e oggi soprattutto sanitario) degli utenti delle proprie politiche e degli *stakeholder* rispetto alle condizioni di partenza»<sup>3</sup>. Con questa frase si intende che l'Università deve avere un forte impatto sugli studenti, garantendo loro un benessere sociale ed economico, e favorendo un'interazione costante con tutti gli attori e *stakeholder* del territorio.

I primi riferimenti alla definizione del Valore Pubblico prodotto da UPO si rilevano nel Piano Strategico d'Ateneo, che individua obiettivi e finalità specifici. Infatti, il Valore Pubblico va oltre gli «indicatori segnaletici capaci di illuminare solo una parte delle tante facce di cui una performance si compone»<sup>4</sup>: è il risultato quantitativo e soprattutto qualitativo delle risorse che l'Ateneo impiega per garantire un servizio diffuso a tutta la società.

È stato messo in evidenza, nel corso del 2022, il ruolo di ascensore sociale che UPO svolge a favore delle giovani generazioni. Dalla sua nascita, oltre 42.000 studenti e studentesse hanno conseguito titoli di studio universitari; fra questi oltre il 75% proviene da famiglie che non annoverano ancora al loro interno un laureato. Questo aspetto è ulteriormente evidenziato dai dati raccolti da AlmaLaurea su un campione di 2.034 laureati nell'anno 2020 e di 2.300 laureati nell'anno 2021.

<sup>2</sup> Giorgio Donna, *L'università che crea valore pubblico. Modelli di strategia, governance, organizzazione e finanza per gli Atenei*, Il Mulino, 2018, p. 53.

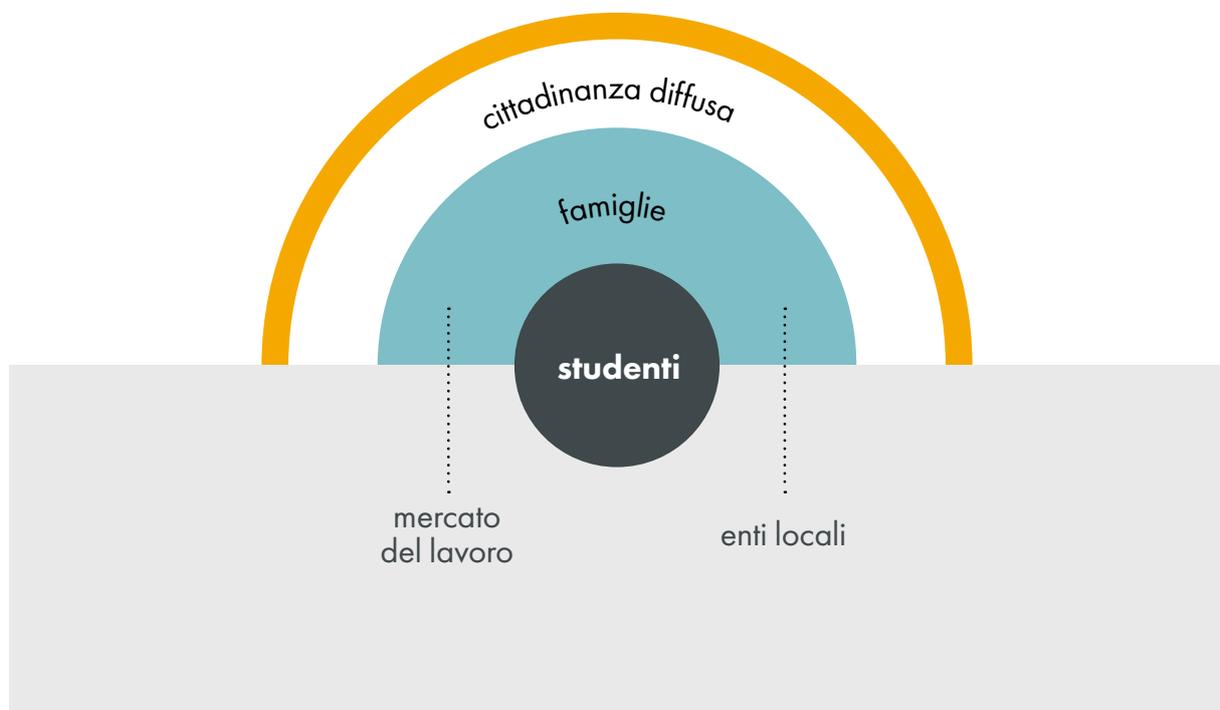
<sup>3</sup> Enrico Deidda Gagliardo, *Creare valore pubblico nelle università*. <https://www.forumpa.it/riforma-pa/creare-valore-pubblico-nelle-universita/>

<sup>4</sup> Giorgio Donna, cit., p. 54.

<b>ORIGINE SOCIALE GENITORI DEI LAUREATI UPO</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Titolo di studio dei genitori (%)</b>		
<b>Almeno un genitore laureato</b>	21,3	21,9
Entrambi con laurea	6,8	7,1
Uno solo con laurea	14,5	14,8
<b>Nessun genitore laureato</b>	77,6	76,4
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	48,8	48,7
Qualifica professionale, titolo inferiore o nessun titolo	28,7	27,7
<b>Classe sociale (%)</b>		
Classe elevata	16,0	16,3
Classe media impiegatizia	31,6	31,5
Classe media autonoma	23,8	23,5
Classe del lavoro esecutivo	27,2	26,6

**Fonte:** Profilo dei laureati, anno 2021 e 2022, Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea

In primo luogo, quindi, UPO ha risposto a un bisogno concreto del territorio in termini di un'istituzione di alta formazione, ricerca e trasferimento della conoscenza, rivolgendosi a differenti parti sociali e ad altri attori istituzionali.



Lo studente, come si evince dal Piano Strategico 2019-2024 (par. 4.3, pag. 12)<sup>5</sup>, è al centro dell'azione dell'Università. L'Ateneo sostiene l'apprendimento delle studentesse e degli studenti, curando la progettazione dei corsi di studio, l'erogazione delle attività didattiche anche in sinergia con i risultati della ricerca, sostenendo la partecipazione attiva delle studentesse e degli studenti e perseguendo l'inclusione. In quanto destinatari primari del Valore Pubblico, ricevono una formazione didattica e culturale approfondita, che spazia dall'interdisciplinarietà e dall'intersectorialità dell'offerta formativa alle opportunità di ricerca e di alta formazione, passando attraverso l'internazionalizzazione dell'esperienza universitaria e l'acquisizione di *soft skill*. Sono tutti aspetti che si inseriscono all'interno del concetto di capitale semantico teorizzato dal filosofo Luciano Floridi, cioè l'insieme di tutti i prodotti intangibili dell'ingegno che sono propri e comuni a tutti in quanto esseri umani<sup>6</sup>. In questa prospettiva la centralità dello studente richiamata nel Piano Strategico assume un significato prioritario perché gli studenti non sono «i principali clienti dell'università, ma piuttosto la materia prima che il percorso universitario deve contribuire a trasformare a vantaggio della società nel suo insieme»<sup>7</sup>.

L'Università rappresenta per vocazione istituzionale il principale motore di sviluppo e di istruzione. Il Valore Pubblico generato si trasferisce con effetto moltiplicativo ad altre istituzioni dell'intero territorio sotto forma di nuovi bisogni e interessi sempre più specifici, che generano a loro volta nuovo Valore Pubblico.

La missione strategica di UPO, dunque, è quella di produrre e di diffondere conoscenza non fine a se stessa, ma in quanto «risorsa fondamentale per promuovere sviluppo sociale ed economico»<sup>8</sup>. Infatti, tra gli aspetti prioritariamente definiti dal Piano Strategico ricoprono una posizione centrale la figura dello studente e la valorizzazione dell'interazione con il territorio e il mondo produttivo.

Momenti fondamentali dell'interazione con il territorio e con il mondo produttivo sono quelli realizzati per la progettazione e l'aggiornamento dell'offerta formativa di Ateneo, quando le parti sociali possono farsi portatrici di esigenze espresse dalla società nel contesto di riferimento. Peraltro, il confronto con tali interlocutori avviene sistematicamente anche per l'organizzazione e lo svolgimento degli stage delle studentesse e degli studenti e al termine del

---

<sup>5</sup> Il Piano Strategico 2019-2024 è pubblicato sul portale di Ateneo, nella sezione dedicata ai documenti programmatici: <https://www.uniupo.it/it/ateneo/documenti-programmatici>.

<sup>6</sup> Tratto dal Discorso pronunciato dal professor Luciano Floridi durante l'inaugurazione dell'anno accademico 2018-2019 dell'Università del Piemonte Orientale, presso il Teatro Civico di Vercelli in data 12 febbraio 2019. Disponibile al presente link: <https://mediacentre.uniupo.it/sites/default/files/2023-03/Discorso%20Floridi.pdf>.

<sup>7</sup> Giorgio Donna, cit., p. 58.

<sup>8</sup> *ivi*, p. 57

percorso, in occasione degli eventi di *placement*, e in particolare del Career Day, che concretizzano un momento di riflessione e di restituzione nei confronti delle imprese, delle agenzie e delle istituzioni, oltre che una reale opportunità per laureande/i e laureate/i.

### Strumenti a supporto della pianificazione

Nel mese di settembre 2022 è stato condiviso con l'intera comunità il monitoraggio triennale del Piano Strategico di Ateneo 2019 - 2024<sup>9</sup>, dando conto dei risultati raggiunti e di quelli ancora da realizzare nel triennio 2022-2024. Si ritiene che l'esito del monitoraggio, avviato a inizio 2022, possa rappresentare il punto di partenza per lo sviluppo dei piani di programmazione di questo documento, unitamente agli altri obiettivi di sistema (Progetti strategici dal Par. 2.2.1 e seguenti).

## ANALISI SWOT

Buona qualità della didattica  
Eccellenza della ricerca in alcune aree  
Solidità finanziaria  
Pregio delle attività di terza missione  
Buona reputazione e immagine

**Rafforzamento delle sedi**  
**Aumento del numero dei Dipartimenti**  
**Corsi di laurea nuove e innovativi**

### PUNTI DI FORZA

### OPPORTUNITÀ

Persistente domanda di formazione nel territorio  
Favorevoli meccanismi premiali di finanziamento  
Accesso ai fondi europei e nazionali per la ricerca  
Ricchezza culturale ed economica nel territorio  
**PNRR**

Risultati carenti della ricerca in alcune aree  
Incremento della percentuale dei ricercatori risultati inattivi  
Frangere di mobilità studentesca passiva

**Disarmonie nell'articolazione dell'offerta formativa**

Modesto grado di internazionalizzazione

**Limitata offerta di Alta formazione**

Marginali entrate in conto terzi

**Carenze funzionali di alcune sedi**

### PUNTI DI DEBOLEZZA

### MINACCE

**Riduzione dei finanziamenti pubblici alle università**

**Limitate possibilità di assunzione**

**Squilibri del sistema regionale**

**Crisi energetica e costi delle materie prime**

**Limiti di spesa imposti dal MEF**

**Tensioni internazionali ed effetti della guerra in Ucraina**

Insediamiento di HT/UniMI nell'area ex-Expo

**Legenda:** Le parti barrate sono quelle risolte: le parti in grassetto sono quelle create ex novo.

<sup>9</sup> Incontro con la comunità Universitaria avvenuto il 12 settembre 2022, presso la Villa San Remigio, Verbania.

Per avviare il nuovo ciclo di programmazione 2023-2025 si dà conto dei risultati ottenuti in termini di Performance di Ateneo e delle schede dei documenti programmatici che sono in corso di aggiornamento rispetto ai risultati attesi nel triennio. In questo documento si sottolinea, inoltre, come sia in corso il quinto anno di mandato del Magnifico Rettore e, pertanto, gli obiettivi del Piano Strategico sono suddivisi in obiettivi raggiunti e obiettivi in fase di raggiungimento. In questa fase, e nel corso del 2023, ci si concentrerà sugli obiettivi ancora da realizzare, partendo dall'analisi SWOT aggiornata al mese di settembre 2022, e dai risultati già acquisiti in termini di Performance istituzionale. Si può sottolineare, comunque, come si attui già ora un nesso diretto tra le priorità politiche del Piano Strategico, il suo monitoraggio e le successive declinazioni a cascata degli obiettivi, elemento di miglioramento rispetto alla precedente redazione del PIAO.

Oltre all'analisi SWOT l'Ateneo sta lavorando per migliorare il sistema di indicatori. A seguire si riportano gli indicatori di *performance* istituzionale (strategica) che, insieme all'analisi SWOT e all'avanzamento degli obiettivi strategici, supportano il processo di pianificazione con dati e risultanze sull'andamento dei servizi offerti alla Comunità.

#### INDICATORI DI PERFORMANCE ISTITUZIONALE 2021 (CONSOLIDATI)

MISSIONE ISTITUZIONALE	INDICATORE	SOGLIA	TARGET	ECCellenza	VALORE RAGGIUNTO	% RAGGIUNTA	FONTE	VALIDATORE
DIDATTICA	Iscritti	14.374	≥ 14.500	≥ 15.000	15.491	100 %	Cruscotto Anag. Naz. Studenti (6/5/2022)	Nucleo di Valutazione
DIDATTICA	Immatricolati	4.943	≥ 5.000	≥ 5.500	5.347	90,82 %	Cruscotto Anag. Naz. Studenti (6/5/2022)	Nucleo di Valutazione
DIDATTICA	% laureati in corso	64,2%	≥ 64,8%	≥ 65%	66,7%	100 %	SUA-ANVUR iA2	Nucleo di Valutazione
RICERCA	IRAS 2	0,76	≥ 0,78	≥ 0,80	0,78	70 %	MIUR - ffo	Nucleo di Valutazione
AMMINISTRAZIONE	Indicatore medio di Benessere Organizzativo	3,77	≥ 3,84	≥ 3,92	3,89	88,75%	Rilevazione interna dopo pubblicazione risultati indagine	Uff. Data Mining
AMMINISTRAZIONE E FINANZA	ISEF	1,15	≥ 1,20	≥ 1,25	*1,40	100 %	MIUR - Proper	Nucleo di Valutazione
AMMINISTRAZIONE E FINANZA	Indicatore di tempestività dei pagamenti	≤ 0	≤ - 3	≤ - 6	- 14,73	100 %	Fonte interna: pubblicazione Amministrazione trasparente	Collegio dei Revisori e Nucleo di Valutazione
TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	Grado di Trasparenza Amministrazione	92%	≥ 92,25%	≥ 92,5%	93,7%	100 %	Dipartimento della funzione pubblica	Nucleo di Valutazione

**Legenda:** stima interna sulla base delle risultanze del Bilancio Consuntivo 2021

Rispetto ai suddetti dati si richiamano i commenti e le analisi presenti nella Relazione sulla *Performance*, pubblicata nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente, tenuti in considerazione per la redazione del PIAO<sup>10</sup>.

## INDICATORI DI PERFORMANCE ISTITUZIONALE 2023

MISSIONE ISTITUZIONALE	INDICATORE	BASELINE	SOGLIA	TARGET	ECCellenza	FONTE	VALIDATORE
DIDATTICA	Iscritti	15.491	15.491	≥ 15.650	≥ 15.800	Cruscotto Anagrafe Nazionale Studenti	Nucleo di Valutazione
DIDATTICA	Immatricolati	5.347	5.347	≥ 5.450	≥ 5.500	Cruscotto Anagrafe Nazionale Studenti	Nucleo di Valutazione
DIDATTICA	% laureati in corso	66,70%	66,70 %	≥ 67,0 %	≥ 67,2 %	SUA-ANVUR iA2	Nucleo di Valutazione
RICERCA	IRAS 2 *	0,8	0,76	0,78	0,80	MUR - ffo	Nucleo di Valutazione
AMMINISTRAZIONE	Indicatore medio di Benessere Organizzativo	3,80	3,80	3,85	3,90	Rilevazione interna dopo pubblicazione risultati indagine	Uff. Data Mining
AMMINISTRAZIONE E FINANZA	ISEF	1,44	1	≥ 1,10	≥ 1,20	MUR - Proper	Nucleo di Valutazione
AMMINISTRAZIONE E FINANZA	Media incrementi dell'attivo patrimoniale ultimo triennio	9,58%	8,37%	9,58%	9,88%	Bilancio Consuntivo	Collegio dei Revisori
TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	Grado di Trasparenza dell'Amministrazione	92,0%	92,0 %	92,25 %	93,0 %	Dipartimento della funzione pubblica	Nucleo di Valutazione

### Legenda:

\* IRAS 2, riferito al FFO 2022, è il valore della VQR 2015-2019 (0,80).

Si presume che nei prossimi anni la quota premiale del FFO (politiche di reclutamento) sarà calcolata come nel periodo 2017-2021. In quel periodo l'indicatore, riferito alla VQR 2011-2014, è stato ricalcolato ogni anno tenendo conto della valutazione dei prodotti di ricerca dei docenti che nei tre anni precedenti all'anno del FFO erano stati reclutati dall'ateneo o incardinati in una fascia superiore e del peso in termini di punti organico dei soggetti reclutati nel triennio. Nel periodo 2017-2021 l'Indicatore UPO è variato da 0,76% (valore minimo) a 0,87 (valore massimo).

<sup>10</sup> Relazione Annuale Performance 2021 pubblicata sul sito di Ateneo in Amministrazione Trasparente: <https://amministrazionetrasparente.uniupo.it/?q=at/performance/relazione-sulla-performance>.

## Nuova pianificazione

Partendo dalle indicazioni del Piano Strategico, e delle risultanze del suo monitoraggio, sono state identificate le attività da sviluppare, coniugandole con il Piano della Performance e le Linee di indirizzo del Bilancio. Tali obiettivi e attività sono sinteticamente descritti nella tabella che segue.

Nelle specifiche schede obiettivo viene esplicitato il collegamento presente con gli obiettivi strategici del Par. 2.2.1 e obiettivi di *performance*.

## PIANO STRATEGICO DI ATENEO 2019-2024 LINEE STRATEGICHE

### I. Garantire la centralità dello studente

#### I.1 Potenziamento dell'offerta residenziale, strutturale e delle attività ricreative



#### **Indicatore BES: 11. Innovazione, ricerca e creatività**

Attività sviluppate e in fase di consolidamento:

Il Programma Triennale Edilizia Universitaria 2023-2025 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione, con delibera numero 13/2022/6.4 in data 23/12/2022, ed è in fase di realizzazione. (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 - Redazione del Programma Triennale Edilizia Universitaria e % realizzazione del programma).

Sono conclusi i lavori di realizzazione di nuovi 46 posti letto nel campus universitario di Novara. La fase di allestimento è prevista per la seconda metà del 2023 e la messa in esercizio per l'anno accademico 2023-2024. L'Ateneo ha partecipato, inoltre, alla task force interateneo per il Bando legge 338/2000 con la presentazione di un progetto per la città di Novara per la realizzazione di 185 posti letto per studenti e di un'area sportiva dedicata. (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 - % increm. spazi abitativi studenti e docenti (NO-AL-VC).

*Si veda il collegamento col progetto strategico di cui al ciclo performance, Par. 2.2.1 (Piano Edilizio e Sostenibilità).*

## I.2 Miglioramento della mobilità tra le sedi



### Indicatore BES: 12. Qualità dei servizi

Attività da sviluppare:

In questo momento, UPO sta collaborando con Confindustria Piemonte in un progetto di UnionCamere Piemonte finalizzato ad uno studio sui servizi di accessibilità e trasporto pubblico tra le sedi di Alessandria, Novara e Vercelli atto ad individuare proposte e azioni strategiche per il miglioramento dell'offerta attuale. (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 - stipula di convenzioni o accordi tra UPO e operatori del settore trasporti).

*Si veda il collegamento col progetto strategico di cui al ciclo performance, Par. 2.2.1 (Piano Edilizio e Sostenibilità).*

## I.3 Rafforzamento di orientamento, tutorato, job placement e servizi agli studenti



### Indicatore BES: 2. Istruzione e formazione 3. Lavoro e conciliazione tempi di vita 8. Benessere soggettivo



Attività sviluppate:

Il piano di sviluppo e crescita dello studente è stato realizzato per il periodo 2019-2021. L'attività di monitoraggio sottolinea il raggiungimento degli obiettivi in materia di progetti di alternanza scuola-lavoro. (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 - Redazione del piano di sviluppo e crescita dello studente e increm. num. accordi e iniziative con scuole secondarie)

Attività sviluppate in fase di consolidamento:

Le attività legate al job placement, alle convenzioni per gli stage e le diverse opportunità di progetti con attori sociali sono in fase di consolidamento. (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 – (Consolidamento numero stage offerti e assunzioni post laurea e increm num. progetti con attori sociali).

È in fase di completamento la razionalizzazione delle iniziative di orientamento; in particolare, è stato costituito un gruppo di lavoro per la definizione di azioni specifiche legate all'orientamento verso i corsi di laurea magistrale.

Sono state potenziate e dovranno essere ulteriormente strutturate specifiche iniziative di tutorato in itinere.

*Si veda il collegamento con indicatore di performance istituzionale Iscritti e Immatricolati.*



## I.4 Creare una popolazione universitaria cosmopolita



4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ



5 PARITÀ DI GENERE



10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

### **Indicatore BES: 2. Istruzione e formazione 3. Lavoro e conciliazione tempi di vita 8. Benessere soggettivo**

Attività sviluppate e in fase di sviluppo:

Le attività legate alle mobilità degli studenti in entrata e in uscita, negli ambiti delle mobilità Erasmus ai fini di studio, Erasmus traineeship, Free Mover, Free Mover per progetti e Lauree Binazionali sono annualmente monitorate. I dati a disposizione permettono di osservare una ripresa delle mobilità degli studenti in entrata e in uscita rispetto al periodo pandemico. (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 – (% increm. studenti in entrata e uscita (LT/LM) con programmi di mobilità internazionale)

Gli accordi internazionali con università partner (intra-extra UE) sono in continua fase di consolidamento e rinnovo, sia per quanto riguarda le collaborazioni all'interno delle mobilità Erasmus+, sia per quanto riguarda gli ulteriori accordi di didattica internazionale. (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 - revisione e razionalizzazione degli accordi con università partner (intra-extra UE).

Nell'ambito della Programmazione Triennale PRO3 l'Ateneo ha presentato un progetto dal titolo "UPO per la Next Generation: internazionale, digitalizzata, innovativa". Tale progetto presenta due obiettivi tra i quali quello dal titolo *Essere protagonisti di una dimensione internazionale*. All'interno di questo obiettivo viene monitorato l'indicatore legato all'incremento degli insegnamenti offerti in lingua estera. Tale iniziativa consentirebbe un incremento della mobilità degli studenti in entrata, obiettivo descritto allo stesso modo all'interno del PRO3.

*Si veda il collegamento col progetto strategico di cui al ciclo performance, Par. 2.2.1 (PRO3).*

## I.5 Commissione per il diritto allo studio



4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ



5 PARITÀ DI GENERE



10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

### **Indicatore BES: 2. Istruzione e formazione 3. Lavoro e conciliazione tempi di vita 8. Benessere soggettivo**

Attività sviluppate:

La Commissione per il diritto allo studio è stata istituita ed è in continuo contatto con gli attori principali legati al tema del diritto allo studio quali EDISU e gli *stakeholder* locali. (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 - Istituzione della Commissione e redazione del regolamento.)

*Si veda il collegamento con indicatore di performance istituzionale Iscritti e Immatricolati.*

## II. Promuovere una ricerca multidisciplinare d'impatto nazionale e internazionale

### II.1 Miglioramento della qualità dei prodotti della ricerca



#### **Indicatore BES: 2. Istruzione e formazione 9. Innovazione, ricerca e creatività**



Attività da sviluppare:

Progetti di Ateneo in materia di formazione per il personale docente e ricercatore e per il personale tecnico amministrativo a supporto. L'obiettivo dei progetti è finalizzato a incrementare la percentuale di prodotti di alto e medio livello secondo indicazioni VQR (per docenti/Dipartimenti). (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 - Incremento % prodotti di alto e medio livello secondo indicazioni VQR (per docenti/Dipartimenti))

*Si veda il collegamento con indicatore di performance istituzionale Ricerca (IRAS2).*

### II.2 Sviluppo di progetti di ricerca innovativa e interdisciplinare tra Dipartimenti; consolidamento e incremento del numero dei Dipartimenti di eccellenza



#### **Indicatore BES: 2. Istruzione e formazione 9. Innovazione, ricerca e creatività**



Attività sviluppate:

Con D.R. rep. n. 2136 del 23/12/2022 è stato emanato il Bando Ricerca UPO 2022 che promuove la realizzazione di progetti di ricerca coordinati da giovani ricercatrici/ricercatori, al fine di offrire loro sostegno nella fase di avvio dell'attività di ricerca per sviluppare progetti originali e acquisire quell'autonomia scientifica che permetta loro di inserirsi in network di ricerca internazionale. (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 - Numero bandi interni per progetti interdipartimentali)

Attività da sviluppare:

Analisi dei risultati selezione Dipartimenti di Eccellenza 2023-2027 (Legge 232 del 2016 - Legge di Bilancio 2017);

Consolidamento del database progetti che rileva le proposte presentate in risposta ai bandi competitivi nazionali e internazionali. (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 - % di successo di progetti proposti su bandi esterni nazionali/internazionali e incrementazione % risorse attratte da fonti esterne (bandi nazionali/internazionali)).

*Si veda il collegamento col progetto strategico di cui al ciclo performance, Par. 2.2.1 (PNRR).*

## II.3 Potenziamento del dottorato di ricerca



### Indicatore BES: 2. Istruzione e formazione 9. Innovazione, ricerca e creatività



Attività sviluppate:

Nell'ambito del PNRR è stata attuata la "Riforma dei dottorati", con l'emanazione del nuovo Regolamento ministeriale. L'Ateneo ha di conseguenza rivisto il proprio Regolamento sui dottorati (emanato con DR 707/2022.).

Il MUR ha attribuito risorse del PNRR per borse di dottorato del XXXVIII ciclo (a.a. 2022/23): l'Ateneo ha bandito 14 borse per programmi dedicati agli ambiti di ricerca PNRR, Pubblica Amministrazione e patrimonio culturale, oltre a 10 borse per percorsi innovativi cofinanziati dalle imprese. L'Ateneo ha inoltre trasferito 5 borse ad altri Atenei per corsi di dottorato in forma associata. (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 % incremento del numero e dell'entità economica delle borse).

*Si veda il collegamento col progetto strategico di cui al ciclo performance, Par. 2.2.1 (PNRR).*

## II.4 Incremento dell'internazionalità della ricerca



### Indicatore BES: 2. Istruzione e formazione 9. Innovazione, ricerca e creatività



Nell'ambito della Programmazione Triennale PRO3 l'Ateneo ha presentato un progetto dal titolo "UPO per la Next Generation: internazionale, digitalizzata, innovativa". Tale progetto presenta due obiettivi tra i quali quello dal titolo *Essere protagonisti di una dimensione internazionale*. All'interno di questo obiettivo viene monitorato l'indicatore legato all'incremento dei Visiting Professor in entrata. All'interno del progetto PRO3 l'Ateneo sta continuando a monitorare l'ingresso di Visitatori Internazionali mediante l'utilizzo di un database interno. Inoltre l'Ateneo sta sensibilizzando all'incremento dei Visiting Professor anche mediante la pubblicazione di Linee Guida di AQ per l'Internazionalizzazione. (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 % incremento visiting professor in entrata/uscita (intraextra UE) e incremento *visiting scholar* in entrata/uscita (intraextra UE);

Risultano attivi 40 progetti finanziati da fondi europei di ricerca e formazione.

Attività da sviluppare:

Progetti di Ateneo in materia di formazione e consolidamento della qualificazione scientifica, per il personale docente e ricercatore e per il personale tecnico amministrativo, sui temi della progettazione europea.

*Si veda il collegamento col progetto strategico di cui al ciclo performance, Par. 2.2.1 (PRO3).*

## II.5 Miglioramento del successo nei bandi competitivi



### Indicatore BES: 2. Istruzione e formazione 9. Innovazione, ricerca e creatività



Attività sviluppate:

Nuovo modello organizzativo di gestione per Poli territoriali, con istituzione di specifici settori di Polo per il supporto omogeneo alle attività di ricerca; rif. Decreto Direttrice Generale rep. n. 2137-2022 del 23/12/2022. (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 creazione di due *facility* di supporto all'attività di ricerca).

Il Bando Ricerca UPO 2022 (rif. obiettivo 2.2) prevede l'impegno a partecipare con una proposta a un bando del primo Pillar del Programma Horizon Europe.

Attività da sviluppare:

Consolidamento del data base Progetti che raccoglie le informazioni sulle proposte presentate in risposta a bandi competitivi nazionali e internazionali. (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 - % di successo di finanziamento di progetti europei.).

*Si veda il collegamento col progetto strategico di cui al ciclo performance, Par. 2.2.1 (PNRR).*

## III. Favorire l'innovazione e l'internazionalizzazione della didattica

### III.1 Incremento dell'interdisciplinarietà e dell'intersettorialità dell'offerta formativa



### Indicatore BES: 2. Istruzione e formazione 10. Ambiente



Attività sviluppate:

Nell'ottica del Piano Strategico e dell'importanza della sostenibilità ambientale, economica e sociale, è stato istituito dal 1 gennaio 2022 il nuovo Dipartimento per lo Sviluppo Sostenibile e la Transizione Ecologica (DISSTE) nella sede formativa di Vercelli.



Nell'anno accademico 2021/22 sono stati istituiti, accreditati dall'ANVUR e attivati due nuovi corsi di laurea triennale, Gestione Ambientale e Sviluppo Sostenibile e Chimica Verde, che nell'anno accademico 2022/23 sono passati sotto l'afferenza amministrativa del nuovo Dipartimento DISSTE.

Sono inoltre stati istituiti, accreditati dall'ANVUR, e attivati per l'anno accademico 2022/23, tre nuovi Corsi di Studio:

- Laurea interdipartimentale in Educazione professionale (abilitante alla professione sanitaria di Educatore professionale);

- Laurea Magistrale a ciclo unico in Giurisprudenza;
- Laurea Magistrale interclasse interdipartimentale in Intelligenza Artificiale e Innovazione Digitale - LM-18 informatica & LM-91 Tecniche e metodi per la società dell'informazione - afferente al Dipartimento di Scienze e Innovazione Tecnologica (DISIT) con il contributo di tre dipartimenti dell'Ateneo: Dipartimento di Studi per l'Economia e l'Impresa (DISEI), Dipartimento di Giurisprudenza e Scienze Politiche, Economiche e Sociali (DIGSPES), Dipartimento di Scienze della Salute (DISS).

(Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 - Revisione dell'offerta formativa di Ateneo favorendo l'attivazione dei corsi di studio interdisciplinari e interdipartimentali)

Attività da sviluppare:

Per l'anno accademico 2023-24 è prevista l'attivazione del corso di laurea triennale in Fisica Applicata per l'ambiente e la società. (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 - Revisione dell'offerta formativa di Ateneo favorendo l'attivazione dei corsi di studio interdisciplinari e interdipartimentali)

*Si veda il collegamento con indicatore di performance istituzionale Iscritti, Immatricolati, % Laureati in corso.*

## III.2 Aumento dei corsi di studio innovativi e internazionali



### Indicatore BES: Indicatore BES: 2. Istruzione e formazione 8. Benessere soggettivo



Attività sviluppate:

Sono in continua fase di erogazione i due corsi di laurea magistrale internazionali (Medical Biotechnologies e Food Health and Environment) ed è in continua fase di erogazione il corso di laurea magistrale con curriculum in lingua inglese (Economia, Management e Istituzioni) a cui si è aggiunto il curriculum in lingua inglese per il corso di laurea magistrale in Management e Finanza.

Sono in continua fase di erogazione i corsi di Master internazionali dell'Ateneo (EMOTION, Master Europeo in Medicina dei Disastri e il Master Internazionale Religion, Politics and Global Society.) (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 - % increm. Master e corsi di Alta formazione internazionali e Indicatori ANVUR internazionalizzazione (gruppo B, Allegato E D.M. 6/2019).

Attività da sviluppare:

Sono in fase di sviluppo il Teaching Learning Center e il Digital Education Hub per la realizzazione di attività di didattica innovativa. (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 - % increm. risorse per la didattica innovativa)

Inoltre, è previsto per l'anno accademico 2024-25 l'erogazione di un corso di laurea magistrale a ciclo unico di Farmacia interamente in lingua inglese, come approvato nella delibera del Consiglio di Amministrazione, n. 4/2021/1, del 16/04/2021 (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 -% increm. Lauree Magistrali totalmente erogate in inglese).

*Si veda il collegamento col progetto strategico di cui al ciclo performance, Par. 2.2.1 (PRO3) ed indicatori di performance istituzionale Iscritti, Immatricolati, % Laureati in corso.*

### III.3 Accredimento periodico dell'Ateneo e dei Corsi di studio



#### **Indicatore BES: Indicatore BES: 2. Istruzione e formazione**

Attività sviluppate

Si segnala un'ampia produzione, sotto il coordinamento del Presidio Qualità di Ateneo, di Linee Guida in tema di Assicurazione della Qualità (ricerca, dottorati, terza missione, stage e job placement, terza missione). Inoltre, si sottolinea la creazione, da un punto di vista organizzativo, di due unità dedicate, il "Comitato di Supervisione delle attività di Accredimento" (coordinato dal Rettore) e la "Commissione Accredimento ANVUR" (presieduta dal Prorettore), al fine di integrare le priorità politiche di Ateneo in tema di Accredimento con il relativo processo gestionale. Rispetto all'ambito gestionale, si evidenzia la creazione, in sede di riorganizzazione, delibera Consiglio di Amministrazione 23.12.2022 della specifica Divisione Accredimento e Qualità, finalizzata a dare attuazione alla presente priorità strategica.

Attività da sviluppare:

L'Ateneo sta svolgendo le attività preparatorie per la visita di accreditamento dell'ANVUR secondo il modello AVA3.0. Tra queste attività preparatorie si sottolinea la realizzazione di corsi di formazione dedicati alla diffusione del modello AVA3.0 e alla sensibilizzazione alle tematiche in materia di Accredimento e Qualità. (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 - Mantenimento accreditamento ANVUR, upgrade giudizio ANVUR su UPO e upgrade giudizio ANVUR sui corsi di studio già valutati).

*Si veda il collegamento col progetto strategico di cui al ciclo performance, Par. 2.2.1 (AVA3).*

### III.4 Commissione di Ateneo per le Relazioni Internazionali



#### **Indicatore BES: Indicatore BES: 2. Istruzione e formazione 8. Benessere soggettivo**



Attività sviluppate:

Il Piano per l'Internazionalizzazione per il periodo 2019-2021 è stato realizzato e monitorato. (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 - Redazione di un Piano per l'internazionalizzazione)

Attività sviluppate e in fase di consolidamento:

Le iniziative di cooperazione allo sviluppo sono in continua fase di consolidamento. (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 - incremento di iniziative di cooperazione allo sviluppo).

*Si veda il collegamento con gli indicatori di performance istituzionale Iscritti, Immatricolati.*

## III.5 Apprendimento online



### **Indicatore BES: Indicatore BES: 2. Istruzione e formazione**

Attività da sviluppare:

Sono in fase di sviluppo il Teaching Learning Center, con attività di raccordo con il SIMNOVA (Centro Interdipartimentale di Didattica Innovativa e di Simulazione in Medicina e Professioni Sanitarie) in linea con le strategie del PNRR, e il Digital Education Hub per la realizzazione di attività di didattica innovativa. (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 - % increm. risorse per la didattica innovativa)

*Si veda il collegamento col progetto strategico di cui al ciclo performance, Par. 2.2.1 (PNRR).*

## IV. Introdurre procedure di best practice finalizzate a elevare gli standard qualitativi

### IV.1 Riorganizzazione e razionalizzazione della struttura amministrativa e tecnica dell'Ateneo



### **Indicatore BES: 3. Lavoro e conciliazione tempi di vita 11. Innovazione, ricerca e creatività**



Attività da sviluppare:

La riorganizzazione e razionalizzazione della struttura amministrativa e tecnica dell'Ateneo viene consolidata mediante la definizione della micro organizzazione nel corso dell'anno 2023, nella prosecuzione dell'analisi dei macro processi e nelle attività di semplificazione e digitalizzazione; rif. Decreto Direttrice Generale rep. n. 2137-2022 del 23/12/2022. (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 - Realizzazione progetto "Analisi e miglioramento dei Processi" e implementazione di un sistema di monitoraggio e di controllo del ciclo delle performance)

*Si veda il collegamento col progetto strategico di cui al ciclo performance, Par. 2.2.1 (Semplificazione e digitalizzazione).*

## IV.2 Realizzazione di interventi organizzativi urgenti: implementazione del supporto tecnico-amministrativo alla didattica, alla ricerca, agli acquisti e alle biblioteche



### Indicatore BES: 3. Lavoro e conciliazione tempi di vita 11. Innovazione, ricerca e creatività



#### Attività sviluppate:

Alla luce della riorganizzazione di Ateneo e dei progetti del PNRR sono stati realizzati diversi interventi: la costituzione di una struttura di "Data Mining and Managing" di Ateneo; la creazione, all'interno della riorganizzazione di Ateneo, di un Settore Didattica e Servizi agli Studenti e di due strutture in Staff legate al coordinamento della gestione delle carriere e dei servizi alle studentesse e agli studenti e della progettazione dell'offerta formativa e della mobilità internazionale con la finalità di razionalizzare e semplificare le attività di supporto alla didattica, potenziando in particolare tali iniziative presso i Poli; la creazione di *facility* di supporto all'attività di ricerca e strutture centralizzate per gli acquisti all'interno dei Poli; il potenziamento e la razionalizzazione del Sistema Bibliotecario di Ateneo (SBA). (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 - Costituzione di una struttura di "Data Mining and Managing" di Ateneo, definizione compiti manager didattico, creazione di due *facility* di supporto all'attività di ricerca, creazione di due strutture centralizzate per gli acquisti, programma di revisione, razionalizzazione e potenziamento del SBA).

*Si veda il collegamento col progetto strategico di cui al ciclo performance, Par. 2.2.1 (Semplificazione e digitalizzazione).*

## IV.3 Incentivazioni e premialità delle professionalità e miglioramento dell'efficacia del sistema tecnico-amministrativo e della docenza



### Indicatore BES: 3. Lavoro e conciliazione tempi di vita



#### Attività da sviluppare:

Nell'ambito della Programmazione Triennale PRO3 l'Ateneo ha presentato un progetto dal titolo "UPO per la Next Generation: internazionale, digitalizzata, innovativa". Tale progetto presenta due obiettivi tra i quali quello dal titolo *Investire sul futuro di giovani ricercatori e personale Università*. Tale obiettivo prevede l'incremento delle attività di formazione per il Personale Tecnico Amministrativo e l'incremento della premialità per il personale docente, ricercatore e PTA. Tali attività rientrano all'interno delle azioni di semplificazione con la riorganizzazione di Ateneo. Inoltre, sono in fase di aggiornamento le disposizioni interne sulla premialità. (Riferimento Sistema Indicatori Piano

Strategico 2019-2024 - progetto premialità docenza e increm % incentivi PTA e docenza legati alla premialità.)

La Performance dell'Ateneo considerata nel suo complesso è misurata attraverso una serie di indicatori di posizionamento di pari peso decisi dall'Amministrazione, che consentono un sistematico monitoraggio dell'andamento generale dell'Università con riferimento alle sue missioni istituzionali e strategiche non solo in una prospettiva interna, ma anche in una prospettiva di confronto dinamico con le realtà esterne del Sistema Universitario Italiano. L'Amministrazione sta concludendo le ultime fasi di un ambizioso progetto di riorganizzazione della struttura tecnico-amministrativa finalizzato ad operare con maggiore efficienza ed efficacia in una logica per processi per rispondere adeguatamente alle esigenze degli utenti mantenendo un clima organizzativo favorevole. (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 -Progetto "Valutazione PTA").

Si veda il collegamento coi progetti strategici di cui al ciclo performance, Par. 2.2.1 (PRO3, Semplificazione e digitalizzazione), indicatore di performance istituzionale.

## IV.4 Aggiornamento delle politiche di reclutamento delle risorse umane



### Indicatore BES: 3. Lavoro e conciliazione tempi di vita



Attività sviluppate:

L'aggiornamento delle politiche di reclutamento delle risorse umane è stato completato al 6.07.2020. L'aggiornamento segue l'utilizzo di un algoritmo per distribuire punti organico ai Dipartimenti, da utilizzarsi per il personale docente. (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 - Revisione criteri attribuzione e utilizzo punti organico).

Si veda il collegamento con indicatore di performance istituzionale Ricerca (IRAS2) e indicatore di requisiti di Sede AVA 3 B.1.1.

## IV.5 Politica orientata a favorire l'incremento e l'efficacia delle Scuole



### Indicatore BES: 2. Istruzione e formazione

Attività da sviluppare:

È in fase di prosecuzione l'analisi degli studi di fattibilità per l'attivazione di nuove Scuole. (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 - Definizione di almeno due progetti di Scuola e revisione regolamento delle scuole).

Si veda il collegamento con indicatori di performance istituzionale Iscritti, Immatricolati e indicatore di requisiti di Sede AVA 3 D.3.

## V. Valorizzare l'interazione con il territorio e il mondo produttivo

### V.1 Riorganizzazione e razionalizzazione della struttura amministrativa e tecnica dell'Ateneo



#### Indicatore BES: 2. Istruzione e formazione

Attività sviluppate e in fase di sviluppo

Con l'obiettivo di favorire il contatto tra le strutture di ricerca universitarie e il mondo produttivo e scientifico esterno è stato emanato il "Regolamento per la costituzione e il funzionamento dei Joint Lab dell'Università del Piemonte Orientale - Laboratori Congiunti fra Università e Soggetti esterni" (DR 1988/2022).

Il Centro di Ricerca Traslazionale sulle Malattie Autoimmuni e Allergiche - CAAD, Infrastruttura di Ricerca pubblica, ha avviato accordi di partnership con 4 aziende esterne, che hanno risposto a manifestazioni di interesse dell'Università per attività congiunta di ricerca, sviluppo e insediamento presso i laboratori del Centro. Inoltre, durante il periodo pandemico, il CAAD è stato sede di uno dei Laboratori Regionali COVID-19.

Sono attive 14 convenzioni tra Dipartimenti e società accreditate come Spin-Off dell'Università con il fine di regolamentare l'ospitalità, le attività collaborative su progetti congiunti e le iniziative di valorizzazione economica verso l'esterno delle competenze, delle ricerche e dei ritrovati scaturiti in ambito accademico.

Il piano di Terza Missione per il periodo 2019-21 è stato redatto ed è in corso di aggiornamento per il periodo 2022-24. (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 - redazione del piano di Terza Missione)

Attività da sviluppare:

Progetti di Ateneo in materia di formazione per il personale docente e ricercatore e per il personale tecnico amministrativo sulle tematiche della valorizzazione della produzione scientifica e del trasferimento tecnologico. (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 - % Increm. brevetti depositati).

*Si veda il collegamento con progetto strategico di cui al ciclo performance, Par. 2.2.1 (PNRR).*

## V.2 Promozione dell'immagine e delle attività dell'UPO a livello locale, nazionale e internazionale



### Indicatore BES: 2. Istruzione e formazione

Attività da sviluppare:

Il piano integrato per la Comunicazione per il periodo 2019-2021 è stato realizzato ed è in corso di definizione il nuovo piano integrato per la Comunicazione per il periodo 2022-24. (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 - Realizzazione del Piano Integrato della Comunicazione e increm. articoli/report/menzioni inerenti all'UPO su *mass media* locali/nazionali/internazionali).

*Si veda il collegamento con indicatori di performance istituzionale Iscritti, Immatricolati.*

## V.3 Avvio delle procedure per l'istituzione della Fondazione UPO



### Indicatore BES: 12. Qualità dei servizi



Attività da sviluppare:

In fase di realizzazione le attività per la costituzione della Fondazione UPO. (Riferimento Sistema Indicatori Piano Strategico 2019-2024 - Definizione del progetto della Fondazione nel primo semestre, definizione Statuto/Regolamento, insediamento degli Organi di Governo, definizione Piano Strategico.).

*Si veda il collegamento col ciclo performance, Par. 2.2.3 (obiettivo della Direzione generale).*

## 2.1.2

### Integrazione con i documenti di programmazione economico – finanziaria

Il Budget per attività ha lo scopo di illustrare l'entità delle risorse destinate alla realizzazione del Piano Strategico di Ateneo e in particolare degli obiettivi strategici, con riferimento agli stanziamenti previsti nel Budget Economico e degli Investimenti per il triennio 2023-2025.

Il Piano si compone di cinque linee strategiche, ciascuna delle quali viene declinata in una serie di obiettivi strategici.

Il Piano Strategico, per il periodo di riferimento, è finanziato per un importo complessivo pari a circa 134 milioni di euro, di cui 104 milioni relativi a somme già stanziati e 30 milioni aggiunti con la nuova programmazione finanziaria per il triennio 2023-2025.

Le tabelle successive illustrano la ripartizione tra linee strategiche degli stanziamenti previsti nel Budget Economico e sul Budget degli Investimenti per il triennio 2023-2025.

La disamina di dettaglio del raccordo tra gli obiettivi strategici, con relativo commento e il bilancio è riportato nella Sezione Amministrazione Trasparente – Bilanci del sito dell'UPO<sup>11</sup>.

Linee strategiche (dati in migliaia)	2023		2024		2025		Totale
	Budget Economico	Budget Investimenti	Budget Economico	Budget Investimenti	Budget Economico	Budget Investimenti	
1. Garantire la centralità dello studente	4.466	10.325	3.569	21.589	3.107	19.500	<b>62.556</b>
2. Promuovere una ricerca multidisciplinare d'impatto nazionale e internazionale	27.366	6.275	9.139	649	6.374	925	<b>50.728</b>
3. Favorire l'innovazione e l'internazionalizzazione della didattica	4.913	1.370	1.428	17	1.024	17	<b>8.769</b>
4. Introdurre procedure di best practice finalizzate a elevare gli standard qualitativi	2.570	-	2.247	-	1.855	-	<b>6.672</b>
5. Valorizzare l'interazione con il territorio e il mondo produttivo	1.476	563	599	2.002	597	417	<b>5.654</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>40.791</b>	<b>18.534</b>	<b>16.982</b>	<b>24.257</b>	<b>12.958</b>	<b>20.858</b>	<b>134.380</b>

<sup>11</sup> <https://amministrazionetrasparente.uniupo.it/?q=at/bilanci>

### 2.1.3

**Modalità e azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultra sessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.**

In relazione a questo tema la programmazione di Ateneo è orientata su due principali ambiti: accessibilità alle infrastrutture e accessibilità ai servizi per l'intera comunità (studenti, personale, utenti e visitatori esterni), anche di tipo digitale.

#### **Accessibilità fisica e relativa a specifici portatori di interesse**

In relazione all'accessibilità fisica, e in conformità alle procedure di assicurazione qualità, l'Ateneo si propone di garantire l'accessibilità agli edifici ad utenti interni ed esterni, bilanciando efficacia ed efficienza delle strutture con i bisogni e le aspettative degli studenti, del personale docente e tecnico amministrativo e degli altri portatori di interesse, con particolare attenzione alle persone con disabilità.

Nell'ambito della riorganizzazione, è stato creato il Green and Inclusion Office declinato a verificare l'adeguatezza degli spazi universitari, l'accessibilità agli ambienti universitari complessivamente intesi: lo spazio che li definisce e la fruibilità degli stessi compresa l'attività del personale addetto al contatto con studentesse e studenti.

Con riferimento alla componente di accesso fisico si intende infine riformulare il concetto di “abbattimento della barriera architettonica” in “piena accessibilità fisica”; quest'ultimo permette di sostenere e convogliare le energie utili a garantire tutti i diritti inviolabili delle persone. La progettazione degli spazi ha sempre posto l'accento sull'accessibilità e sulla garanzia di utilizzo senza alcuna difficoltà. Oggi occorre porre maggiore attenzione alla qualità di vita e alla condivisione degli spazi; è necessario andare oltre la mera applicazione delle norme, verificandone la messa in pratica e garantendo l'effettiva inclusività degli spazi. Questo controllo sarà demandato al succitato Green e Inclusion Office.

L'UPO svolge diverse attività dedicate alle studentesse e agli studenti sia per quanto riguarda l'orientamento in ingresso che in itinere, tra le quali vanno sottolineate: supporto alle studentesse e studenti con disabilità e/o con DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento). Tale supporto rientra all'interno delle disposizioni della Legge 17/99 che ha stabilito come ogni Ateneo sia tenuto ad erogare servizi specifici per gli studenti con disabilità. Sono diverse le attività messe a disposizione degli studenti (Orientamento in ingresso, stesura dei Piani Didattici Personalizzati, Tutorati e *Career Coaching*); esami di certificazione ICDL (*International Certification of Digital Literacy*); progetti di supporto all'apprendimento per studentesse e studenti della scuola secondaria di primo grado in situazioni di disagio e povertà educativa, prevenendo la dispersione scolastica e l'abbandono (Compiti a casa, Dottor Stranasuola, Giovani

Fuoriclasse); la costituzione di poli carcerari aderendo alla Conferenza Nazionale Universitaria dei Poli Penitenziari; percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO) di Ateneo co-progettati con gli Istituti Scolastici di Istruzione Superiore del territorio dell'UPO; il progetto Orientamento 2026 finanziato a valere sui fondi PNRR<sup>12</sup> per la realizzazione di percorsi formativi rivolti alle studentesse e agli studenti degli ultimi tre anni degli Istituti Scolastici di Istruzione Superiore; iniziative rivolte a studentesse e studenti per attività culturali e ricreative nonché per attività sportive per il tramite del CUSPO (Comitato Universitario Sportivo Piemonte Orientale).

Inoltre, nell'ambito della piena accessibilità alla didattica per le studentesse e gli studenti, è previsto un Servizio di Ateneo di supporto fra pari, omogeneo per tutte le aree dipartimentali, di informazione, orientamento e supporto allo studio, volto a favorire l'accoglienza e l'integrazione nel sistema universitario e al contrasto all'abbandono, lungo l'intero arco dell'anno accademico. Il Servizio viene offerto mediante PIM (Punti Informativi Matricole) e SOSTA (Servizio Orientamento e Servizio Tutorato di Ateneo) nell'ottica di favorire una prospettiva allargata e consapevole sul percorso universitario tramite la condivisione dell'esperienza studentesca.

Infine, rispetto all'ambito delle politiche di inclusione è stato nominato, ai sensi dell'art. 39 *ter* del D.lgs. 165/2001, il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità.

### **Accessibilità digitale ed ai servizi**

Nel complesso, pertanto il percorso di miglioramento dell'accessibilità digitale ed ai servizi è conformata alle seguenti principali linee di indirizzo.

<b>Linea</b>	<b>Ente o normativa</b>
Miglioramento dell'accessibilità rispetto agli obiettivi di trasparenza e mitigazione dei rischi corruttivi	L. 190/2012 e s.m.i. - Anac
Miglioramento dei processi in logica di Assicurazione Qualità	D.lgs. 19/2012 e s.m.i.
Accessibilità dei siti e delle informazioni sul Web	AGID
Allineamento dei sistemi informativi con le procedure nazionali	Agenda per la Semplificazione - PA Digitale

<sup>12</sup> Si veda il collegamento col progetto strategico di cui al ciclo performance, Par. 2.2.1 (PNRR).

In relazione all'accessibilità digitale e ai servizi, in ottica Assicurazione Qualità AVA 3), l'Ateneo, si propone, utilizzando diversi sistemi informativi, di garantire il più ampio accesso ai servizi e la circolazione di informazioni e dati ai portatori di interesse, nel rispetto della *privacy*, perseguendo la massima interoperabilità degli strumenti disponibili.

Tale percorso di miglioramento è altresì coerente con l'Agenda per la Semplificazione (<https://www.funzionepubblica.gov.it/semplicificazione>) in cui le principali priorità (semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure; velocizzazione delle procedure; digitalizzazione, attuazione azioni mirate per superare gli ostacoli nei settori chiave del Piano di rilancio, nei settori della tutela ambientale e *green economy*, l'edilizia e la rigenerazione urbana, la banda ultra larga e gli appalti) sono ampiamente coperte dal progetto Semplificazione e Digitalizzazione e dalle iniziative del PNRR in cui l'Ateneo è coinvolto (Par. 2.2.1).

#### 2.1.4

**Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti**

Si rimanda al progetto di Semplificazione e Digitalizzazione, Par. 2.2.1.

#### 2.1.5

**Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo**

Gli obiettivi di benessere di cui al presente punto sono declinati, in base alla specificità dell'Ateneo, negli obiettivi di Valore Pubblico descritti nella precedente Sezione 2.1.

Con riferimento specifico alle politiche volte a garantire, a vari livelli, il benessere della comunità, l'Ateneo persegue politiche di sostenibilità, come modello di buona pratica da estendere anche ad altri settori della PA, dell'istruzione e del territorio in generale. Gli obiettivi prefissati mirano a:

- incentivare lo sviluppo di una collaborazione tra università e città, diffondendo innovazione sociale sul territorio e fornendo stimoli culturali per l'intero sistema territoriale di competenza;
- promuovere politiche di crescita sostenibile per favorire progetti e processi orientati a supportare la transizione ecologica.

## 2.2 Performance

Dall'indirizzo strategico ("Piano Strategico 2019-2024" - PS, e stato di avanzamento del PS avvenuto il 12 settembre 2022, di cui al Par. 2.1.1) si innescano a cascata le azioni di performance, in base ai criteri e modalità di misurazione e valutazione delle performance indicate nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance 2023" (SMVP), mentre il collegamento con le risorse economiche è previsto col "Bilancio di Previsione Triennale 2023-2025" (cfr. inoltre Par. 2.1.2).

Si vedano a riguardo i collegamenti espliciti che sono previsti nelle schede delle azioni del Piano Strategico (Par. 2.1.1) rispetto ai progetti strategici / obiettivi di cui al Par. 2.2.1 e seguenti. Il meccanismo a cascata è esplicitato nell'immagine seguente.



In coerenza con questa infografica si esplicitano gli obiettivi organizzativi ed individuali della performance nei Par. 2.2.2 e seguenti.

### 2.2.1 Progetti strategici

- I) Programmazione Triennale (Pro3)
- II) Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)
- III) Accreditamento e Qualità (AVA 3.0)
- IV) Piano Edilizio e Sostenibilità
- V) Semplificazione e Digitalizzazione
- VI) *Gender Equality Plan*.

## I. PROGETTO STRATEGICO PROGRAMMAZIONE TRIENNALE “PRO3”

Struttura Responsabile - Divisione Didattica

L'Ateneo, per perseguire gli obiettivi di potenziamento delle attività di internazionalizzazione, con particolare attenzione all'innovazione dei servizi d'Ateneo, ha presentato al MUR, a seguito dell'emanazione del D.M. del 25/03/2021, concernente la Programmazione delle Università 2021-2023 (PRO3), un Programma Triennale dal titolo: “UPO per la Next Generation: internazionale, digitalizzata, innovativa”. Il progetto di PRO3 dell'Ateneo consta di due obiettivi:

- essere protagonisti di una dimensione internazionale;
- investire sul futuro di giovani ricercatori e sul personale dell'università.

I due obiettivi sono rappresentati da una serie di attività e azioni che per l'anno 2023 sono in fase di consolidamento in vista della scadenza determinata dal MUR al 31/12/2023:

- Misure per l'incremento dei Visiting Professor in entrata;
- Incremento del numero di studentesse e studenti internazionali immatricolati e in ingresso;
- Incremento della mobilità in entrata e in uscita delle studentesse e degli studenti, del personale docente e ricercatore e del personale tecnico amministrativo;
- Sviluppo della didattica internazionale attraverso:
  - l'incremento del numero di insegnamenti in lingua estera;
  - la creazione di un nuovo corso di laurea magistrale erogato in lingua inglese;
  - la realizzazione di percorsi di dottorato di stampo internazionale;
  - il rafforzamento dell'attività del CLUPO finalizzate allo sviluppo delle competenze in lingua estera;
- Sviluppo di una comunicazione internazionale con il completamento del sito di Ateneo bilingue;
- Sviluppo delle attività di formazione destinate al personale tecnico amministrativo di Ateneo;
- Aggiornamento delle disposizioni interne in merito alla premialità.

L'obiettivo D viene misurato secondo due indicatori: D\_h) l'incremento degli insegnamenti in lingua estera all'interno dei corsi di studio e D\_i) l'incremento dei visiting professor in entrata per attività di didattica, ricerca, convegni e seminari.

L'obiettivo E viene misurato secondo l'indicatore E\_h) l'incremento della formazione destinata al personale tecnico amministrativo di Ateneo ed E\_k) l'incremento della premialità per il personale docente, ricercatore e tecnico amministrativo di Ateneo (art. 9 della L. 240/2010).

Per il progetto nella sua complessità, per il 2023, si declinano i seguenti obiettivi:

SOGLIA: Monitoraggio del progetto e pianificazione delle azioni da attuare per il raggiungimento degli obiettivi;

TARGET: SOGLIA + attuazione delle azioni pianificate per l'anno 2023;

ECCELLENZA: TARGET + raggiungimento degli obiettivi

## II. PROGETTO STRATEGICO “PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR)”

Struttura Responsabile - Divisione Ricerca e Sviluppo

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale.

Il Piano si articola in 16 Componenti, che rappresentano gli ambiti nei quali sono aggregati progetti di investimento e riforme. Ciascuna Componente riflette riforme e priorità di investimento in un determinato settore o area di intervento, ovvero attività e temi correlati, finalizzati ad affrontare sfide specifiche.

Le 16 Componenti (C) sono raggruppate in 6 Missioni: M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo; M2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica; M3 - Infrastrutture per una mobilità sostenibile; M4 - Istruzione e ricerca; M5 - Inclusione e coesione; M6 - Salute.

L'Ateneo, a fine 2022, risultava partecipare ai seguenti progetti:

- M4C2 – MUR (Ecosistemi dell’Innovazione): “NODES - Nord Ovest Digitale E Sostenibile”
- M4C2 – MUR (Partenariati Estesi): “Age-It: ageing well in a ageing society”
- M6C2 - progetti di ricerca PNRR del Ministero della Salute (Malattie Croniche non Trasmissibili e *Proof of Concept*)
- M2C2 - Ministero dell’Ambiente e della Sicurezza Energetica (Ricerca e sviluppo sull’idrogeno)
- M4C1 e C2 - MUR - Percorsi di dottorato in programmi dedicati alle transizioni digitali e ambientali, alla ricerca PNRR, alla Pubblica Amministrazione, al patrimonio culturale e percorsi di dottorato innovativo in collaborazione con le imprese
- M4C2 - MUR (bando *Young Researcher*)
- M4C1 - Orientamento attivo nella transizione scuola-università
- M1C3 Biblioteche - Interventi inerenti la rimozione delle barriere cognitive e sensoriali

L'obiettivo principale del progetto strategico riguarda il monitoraggio e l'attuazione delle iniziative PNRR alle quali l'Ateneo sta partecipando e parteciperà nel corso del 2023.

Attività da svolgersi nel corso dell'anno 2023:

1. durante l'anno 2023: *scouting* iniziative PNRR alle quali l'Ateneo può partecipare;
2. durante l'anno 2023: monitoraggio esiti bandi ai quali l'Ateneo ha partecipato nel 2022 e parteciperà nel 2023;
3. durante l'anno 2023: monitoraggio e rendicontazione dello stato di avanzamento dei progetti finanziati (avanzamento "fisico" e avanzamento "economico", sulla base delle Linee Guida emanate dal MUR);
4. trimestralmente (marzo, giugno, settembre e dicembre 2023): comunicazioni periodiche agli Organi Collegiali sulle iniziative PNRR.

### **III. PROGETTO STRATEGICO "ACCREDITAMENTO – AVA 3.0"**

Struttura Responsabile - Divisione Qualità e Accreditamento

Nel mese di settembre 2017 UPO ha ottenuto il "giudizio di accreditamento periodico" della sede e dei corsi di studio ("soddisfacente") sulla base del meccanismo di valutazione secondo il modello AVA 1.0. La visita in loco per tale accreditamento si è svolta dal 28 novembre al 2 dicembre 2016.

Con il DM 1154 del 14/10/2021 è stato definito il nuovo modello di "Autovalutazione, Valutazione, Accreditamento Iniziale e Periodico delle Sedi e dei Corsi di Studio", il cosiddetto Modello AVA 3.0.

Nel corso del 2022 sono stati istituiti in Ateneo il "Comitato di Supervisione per le attività di accreditamento" e la "Commissione Accreditamento ANVUR"; inoltre, è stata costituita una struttura organizzativa di livello dirigenziale, denominata Divisione Qualità e Accreditamento.

L'obiettivo principale di questo progetto strategico riguarda, pertanto, la pianificazione e il coordinamento di tutte le attività connesse alla futura visita di accreditamento periodico ed al relativo giudizio.

Attività da svolgersi nel corso dell'anno 2023:

1. Entro aprile 2023 - Predisporre un dettagliato programma di lavoro riguardante le attività preparatorie da svolgere, con indicazione delle scadenze, dei soggetti coinvolti e responsabili, degli strumenti di supporto disponibili;
2. Durante l'anno 2023 - Monitorare il regolare svolgimento delle attività di cui sopra;
3. Entro il 31 dicembre 2023 - Programmare e realizzare attività formativa per personale tecnico amministrativo e personale docente relativamente alle procedure e agli strumenti di lavoro del sistema AVA 3.0;
4. Durante l'anno 2023 - Supportare i lavori del "Comitato di Supervisione per le attività di accreditamento" e della "Commissione Accreditamento ANVUR";

5. Entro giugno 2023 - Implementare strumenti e procedure di monitoraggio (intermedio e finale) aggiornandoli secondo i criteri AVA 3.0.
6. Entro il 2023, si prevede di attuare una simulazione finalizzata a individuare (con riferimento agli ambiti di valutazione considerati dalla CEV) le possibili “aree di miglioramento”, così da avviare “progetti speciali” che possano produrre nel breve periodo decisivi e importanti miglioramenti rispetto ai principali indicatori di accreditamento e qualità, per i quali si sia osservato uno scostamento rispetto ai risultati attesi.

## **IV. PROGETTO STRATEGICO “PIANO EDILIZIO E SOSTENIBILITA”**

Struttura Responsabile – Divisione Edilizia, Logistica e Patrimonio

Il Programma Triennale Edilizia (PTE) Universitaria 2023-2025 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione, con delibera numero 13/2022/6.4 in data 23/12/2022. L'obiettivo principale di questo progetto strategico riguarda, pertanto, il momento attuativo di studi di fattibilità e di identificazione e quantificazione dei bisogni dell'Amministrazione. La declinazione esecutiva del PTE si sviluppa attraverso l'elenco annuale che include quelle opere che l'Amministrazione intende realizzare nel corso dell'anno di riferimento.

Le attività che saranno avviate nel corso dell'anno 2023, in coerenza con le linee di accessibilità del presente PIAO di cui al par. 2.1.3, sono:

1. Entro il primo quadrimestre 2023:
  - Polo di Alessandria – avvio delle procedure urbanistiche per la realizzazione del nuovo campus e messa a regime dell'impianto fotovoltaico
  - Polo di Vercelli – realizzazione dei nuovi impianti sportivi, manutenzione straordinaria delle centrali energetiche (Ex istituto San Giuseppe) e attivazione procedura per l'ampliamento dell'offerta di spazi e strutture
  - Polo di Novara: avvio progettazione prevenzione incendi Palazzo Bellini e messa in esercizio della nuova biblioteca del campus
2. Entro il secondo quadrimestre 2023:
  - Polo di Novara: completamento della Residenza Castalia e del centro Simnova, procedura per la realizzazione del laboratorio BLS3 del CAAD
  - Polo di Vercelli – implementazione spazi dedicati alla didattica frontale con nuove aule
3. Entro il 31 dicembre 2023:
  - Villa San Remigio – progettazione per la riqualificazione dell'immobile
  - Polo di Alessandria – adeguamento spazi DiSIT
  - Polo di Novara – adeguamento spazi DSF
  - Polo di Vercelli – avvio progettazione facciate Palazzo Tartara

## V. PROGETTO STRATEGICO “SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE”

Struttura Responsabile - Divisione Innovazione, Digitalizzazione, Qualità dei Processi

Il presente Processo, per cui è prevista la declinazione a cascata per tutte le strutture di Ateneo, si pone l'obiettivo di mettere a sistema gli interventi organizzativi, di semplificazione e digitalizzazione che sono stati avviati puntando a coniugare

- riassetto organizzativo attualmente in corso,
- gestione in qualità dei processi e loro monitoraggio,
- trasformazione digitale.

Tale Processo è coerente con l'Agenda per la Semplificazione (<https://www.funzionepubblica.gov.it/semplificazione>); cfr. Par.2.1.3.

Le principali fasi che vengono poi declinate in termini di indicatori di risultato nella scheda degli obiettivi della Direzione generale (V. Par.2.2.3) sono:

SOGLIA: Entro il 31 dicembre 2023 - Revisione di 10 macro processi che risultano critici dalle analisi delle *customer satisfaction*;

TARGET: SOGLIA + Stesura di un progetto di digitalizzazione dell'Ateneo entro il 31 dicembre 2023;

ECCELLENZA: TARGET + Avvio di un sistema di controllo di gestione che includa il monitoraggio dell'andamento dell'assetto organizzativo dei Poli di Alessandria, Novara e Vercelli e del Rettorato.

## VI. PROGETTO STRATEGICO “GENDER EQUALITY PLAN – GEP”

Struttura Responsabile - Divisione Didattica e Divisione Personale e Risorse Finanziarie

Sulla base del Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 e del Bilancio di Genere 2020, è stato redatto il *Gender Equality Plan*, documento che definisce la strategia dell'Ateneo per eliminare le asimmetrie di genere, indicando progetti e azioni concrete finalizzate, ad esempio, a porre fine alla violenza di genere, a combattere gli stereotipi sessisti, a colmare il divario di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera e a conseguire l'equilibrio di genere nei processi decisionali. Il GEP impegna il nostro Ateneo a perseguire e a rafforzare un impegno condiviso di *communitas* universitaria inclusiva capace di valorizzare le diversità e le specifiche e preziose competenze di ognuno dei suoi componenti.

Il GEP organizza, nel rispetto delle indicazioni della Commissione Europea, pratiche di intervento in sei aree tematiche:

1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione (composta da 6 schede d'azione);
2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali (composta da 2 schede d'azione);
3. eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera del personale (composta da 2 schede d'azione);
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione (composta da 7 schede d'azione);
5. misure di contrasto a ogni forma di discriminazione legata al genere e a ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali (composta da 4 schede d'azione);
6. misure di integrazione delle tematiche di genere nella comunicazione istituzionale (composta da 4 schede d'azione).

Ogni area tematica, mediante le proprie schede d'azione, elenca un numero preciso di obiettivi descritti attraverso un range di campi che definiscono l'azione da mettere in atto, i destinatari, i tempi e i responsabili.

Per il progetto nella sua complessità, per il 2023, si declinano i seguenti obiettivi:

**SOGLIA:** Costituzione del GEP team, monitoraggio delle attività realizzate e verifica delle schede d'azione, individuazione eventuali criticità, stesura della relativa relazione e pianificazione delle attività da realizzarsi nel 2023;

**TARGET:** SOGLIA + Aggiornamento del GEP e avvio delle attività da realizzarsi nel 2023;

**ECCELLENZA:** TARGET + realizzazione previste per l'anno 2023.

## 2.2.2 Performance organizzativa

La struttura della Performance Organizzativa è descritta nel Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance* (Amministrazione Trasparente – Performance)<sup>13</sup>.

Al fine di far convergere gli obiettivi di performance con la *mission* istituzionale dell'Ateneo è stato previsto che ogni Divisione coordini uno dei progetti strategici di cui al Paragrafo precedente, secondo il seguente schema.

Schema performance organizzativa – progetti strategici	Struttura di riferimento
PROGRAMMAZIONE TRIENNALE PRO3	Divisione Didattica
PNRR	Divisione Ricerca e Sviluppo
ACCREDITAMENTO E QUALITÀ (AVA3)	Divisione Accreditamento e Qualità
PIANO EDILIZIO E SOSTENIBILITÀ	Divisione Edilizia, Logistica e Patrimonio
SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	Divisione Innovazione, Digitalizzazione, Qualità dei Processi
GENDER EQUALITY PLAN	Divisione Didattica, Divisione Personale e Risorse Finanziarie

La scelta di collocare i progetti strategici nella Performance Organizzativa delle strutture risiede nella natura trasversale ed integrata che li caratterizza, e che richiederà un approccio gestionale collaborativo, interfunzionale e orientato al risultato.

Inoltre, al fine di integrare il ciclo performance con le procedure di contrasto rischi corruttivi e miglioramento trasparenza (par. 2.3), è prevista l'assegnazione di obiettivi alle Divisioni e Strutture Organizzative in coerenza con la relativa sezione del PIAO.

## 2.2.3 Performance individuale

Analogamente, la struttura della Performance Individuale è descritta nel Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (Amministrazione Trasparente – Performance)<sup>14</sup>.

Con riferimento alla Performance 2023, il SMVP ha introdotto le seguenti evoluzioni a livello della valutazione individuale.

<sup>13</sup> <https://amministrazionetrasparente.uniupo.it/?q=at/performance>

<sup>14</sup> Ivi (nota precedente).

### Autovalutazione - Valutazione individuale

Come indicato nel SMVP 2023 par. 2.3.2., al fine di rendere le valutazioni il più possibile oggettive e omogenee, ciascun soggetto valutatore motiverà la propria valutazione prendendo in considerazione:

- L'autovalutazione da parte del soggetto valutato;
- La valutazione orizzontale da parte di utenti interni con cui il soggetto valutato si è relazionato con maggiore frequenza nel corso del periodo oggetto di valutazione (*customer satisfaction* interna);
- Eventuali risultati di *customer satisfaction* rilevati tramite i sistemi di Ateneo e specificatamente riferibili al soggetto valutato.

La scheda di autovalutazione e la scheda per la valutazione orizzontale sono allegate al PIAO.

Seguono gli Obiettivi della Direzione Generale che saranno da implementare a cascata dalle altre strutture.

Obiettivo	Indicatore	Peso % (su base 100)
1. Entro il 31 dicembre 2023: Revisione di 10 macro processi che risultano critici dalle analisi delle <i>customer satisfaction</i>	<b>soglia:</b> analisi delle customer e individuazione dei 10 processi critici	10
	<b>target:</b> soglia + progetto di revisione dei processi da presentare al Rettore e Consiglio di Amministrazione	15
	<b>eccellenza:</b> target + presentazione dei processi revisionati agli <i>stakeholders</i> e adozione degli atti necessari a rendere operativo il progetto di revisione	25
2. Stesura di un progetto di digitalizzazione dell'Ateneo entro il 31 dicembre 2023	<b>soglia:</b> assessment dei sistemi informativi	10
	<b>target:</b> soglia + analisi delle criticità	20
	<b>eccellenza:</b> target + stesura di un primo piano di digitalizzazione con indicazione di investimenti e risorse necessarie e presentazione al Rettore e al Consiglio di Amministrazione	40
3. Avvio dell'iter per l'attivazione della fondazione UPO	<b>soglia:</b> predisposizione di tutta la documentazione	10
	<b>target:</b> soglia + presentazione della documentazione e dell'iter al Rettore e agli altri organi accademici	15
	<b>eccellenza:</b> target + adozione di tutti gli atti necessari a rendere operativa la fondazione dal 1° gennaio 2024	20
4. Avvio di un sistema di controllo di gestione che includa il monitoraggio dell'andamento dell'assetto organizzativo dei Poli di Alessandria, Novara e Vercelli e del Rettorato	<b>soglia:</b> censimento degli strumenti esistenti di controllo di gestione	5
	<b>target:</b> individuazione dei KPI e presentazione del modello	10
	<b>eccellenza:</b> target + avvio sperimentazione entro il 31/12/2023	15
<b>Totale</b>		<b>100</b>

In conformità a quanto previsto dal SMVP le schede degli obiettivi dei Dirigenti sono allegate al PIAO. Se ne riporta a seguire una tabella di sintesi.

<b>1 – Revisione processi (2 per Divisione)</b>	
Entro il 31 dicembre 2023: Revisione macro processi che risultano critici dalle analisi delle <i>customer satisfaction</i>	<b>soglia:</b> analisi delle customer e individuazione dei processi critici
	<b>target:</b> soglia + progetto di revisione dei processi da presentare al Rettore e Consiglio di Amministrazione
	<b>eccellenza:</b> target + presentazione dei processi revisionati agli <i>stakeholders</i> e adozione degli atti necessari a rendere operativo il progetto di revisione
<b>2 – Controllo di gestione</b>	
Avvio di un sistema di controllo di gestione che includa il monitoraggio dell'andamento dell'assetto organizzativo dei Poli di Alessandria, Novara e Vercelli e del Rettorato	<b>soglia:</b> censimento degli strumenti esistenti di controllo di gestione
	<b>target:</b> individuazione dei KPI e presentazione del modello
	<b>eccellenza:</b> target + avvio sperimentazione entro il 31/12/2023

## 2.2.4 Obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia

Si richiama il Par. 2.2.1 – Progetto Strategico Semplificazione e Digitalizzazione.

## 2.2.5 Obiettivi di digitalizzazione

Si richiamano il citato Par. 2.2.1 e il Par. 2.2.3 Performance Individuale, con particolare riferimento agli obiettivi di performance della Direzione generale, assegnato a cascata a tutte le strutture di Ateneo.

## 2.2.6

### Obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'Amministrazione

Si richiama il Par. 2.1.3.

## 2.2.7

### Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

Il GEP è pubblicato al link: <https://www.uniupo.it/it/ateneo/gender-equality-plan>. Si richiama altresì il medesimo Progetto strategico di cui al Par. 2.2.1.

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

# PARTE GENERALE

## ARTICOLAZIONE DELLA PRESENTE SEZIONE PIAO TRIENNIO 2023-2025 E OBIETTIVI STRATEGICI

In attuazione di quanto sopra, la presente sezione illustra le strategie e le metodologie che la/il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) ha elaborato -- nell'ottica di una pianificazione integrata e, in particolare, riguardo al ciclo della performance con l'introduzione di indicatori ed obiettivi di trasparenza e anticorruzione, ma anche in materia di formazione del personale. Sul piano metodologico, la/il RPCT ha operato nel rispetto delle disposizioni normative contenute nella L. n. 190/2012 e nel D.Lgs. n. 33/2013 nonché conformandosi agli orientamenti e agli atti di regolazione adottati dall'ANAC, da ultimo, il PNA 2022 (per una maggiore analisi vedasi ALLEGATO 1: "APPROFONDIMENTI TAC").

La presente sottosezione è strutturata in: Parte generale, Sezione I - Prevenzione della corruzione, Sezione II - Trasparenza, Disposizioni finali.

In esito all'attività di confronto con la/il RPCT, tenuto conto delle priorità e dei reali fabbisogni, il Consiglio di Amministrazione dell'Università come disposto dall'art. 1, co. 8, della L. n. 190/2012, contestualmente all'approvazione della presente sezione, ha individuato, con riferimento all'anno 2023, in continuità con quanto previsto per il 2022, i seguenti obiettivi strategici:

<b>OBIETTIVI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b>	<b>OBIETTIVI TRASPARENZA AMMINISTRATIVA</b>	<b>COLLEGAMENTI CON OBIETTIVI STRATEGICI O PERFORMANCE</b>
<i>Revisione dei processi critici sotto il profilo della customer, prosecuzione e completamento dell'analisi dei rischi e della individuazione di precise misure di prevenzione della corruzione</i>	<i>Miglioramenti dei flussi informativi</i>	<i>Progetto Strategico Requisiti di accreditamento e qualità (AVA3) (par. 2.2.1)</i>
<i>Promozione della cultura dell'etica e dell'integrità</i>	<i>Miglioramento dei processi di monitoraggio</i>	<i>Progetto Strategico Semplificazione e digitalizzazione (par. 2.2.1.)</i>
<i>Prosecuzione della standardizzazione delle procedure di Ateneo</i>	<i>Prosecuzione della formazione sugli di pubblicazione e standardizzazione delle procedure</i>	<i>Progetto Strategico Semplificazione e digitalizzazione (par. 2.2.1.)</i>

Circa gli obiettivi di performance si rimanda alla relativa sezione del PIAO triennio 2023-2025 (Par. 2.2.).

#### **PROCEDIMENTO DI PREDISPOSIZIONE DELLA PRESENTE SEZIONE PIAO**

Per la redazione della presente sezione, in adeguamento al DPR n. 81 del 24/06/2022 (che ha definito l'abrogazione di vari documenti di programmazione delle pubbliche amministrazioni facendoli confluire nel PIAO), si è tenuto conto che il PIAO contiene, tra l'altro, gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo i contenuti definiti nell'art. 3, lett. c) del DM n. 132 del 30/06/2022 (c. d. "DM PIAO").

La presente sezione, predisposta a cura della/del RPCT e della Responsabile dello Staff di Supporto al RPCT, con il coinvolgimento dei Dirigenti (relativamente al processo di gestione del rischio nonché le azioni da assumere ai fini della implementazione della trasparenza amministrativa) e sotto gli indirizzi diramati dal C.d.A., tiene conto degli obiettivi strategici in materia, finalizzati a favorire la creazione di valore pubblico, anche con obiettivi di trasparenza, utilizzando quale punto di partenza gli esiti del monitoraggio del "piano" dell'anno precedente, secondo una logica di miglioramento progressivo. Particolare attenzione è stata posta nel rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione, con riferimento alla gestione degli appalti pubblici e di quei processi in cui sono gestite ingenti risorse finanziarie anche derivanti dal PNRR, senza tralasciarne altri, pure di rilievo, quali quelli caratterizzati da ampia discrezionalità (come l'erogazione di contributi, sovvenzioni, vantaggi di qualsiasi genere). La valutazione del rischio sui processi è stata effettuata anche nell'ottica di costante presidio delle aree di attività svolte dall'Università. Le misure previste nella presente sezione sono state progettate in un'ottica di graduale integrazione delle stesse con le altre sezioni del PIAO, di semplificazione e di snellimento delle procedure.

La presente sezione è stata elaborata tenendo conto dell'organizzazione dell'Ateneo, come descritta nel Par. 3.1.

Con riferimento al triennio 2023 - 2025, il confronto sulle misure da adottare in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza è avvenuto nei mesi di dicembre 2022 e di gennaio 2023, attraverso interlocuzioni tra la/il RPCT e la Responsabile dello Staff di Supporto al RPCT.

Nell'ottica di garantire il massimo coinvolgimento dei propri stakeholder, l'Università procede a consultazione pubblica, inserendo uno specifico avviso, sia sul sito istituzionale sia nella sezione Amministrazione Trasparente, al fine di raccogliere eventuali suggerimenti o critiche costruttive della società civile. Dal 13.01.2023 e sino al 23.01.2023 non sono pervenuti contributi né osservazioni.

### **ATTORI DEL SISTEMA DI PREVENZIONE**

L'Università ha semplificato il processo e ha ritenuto di dar rilievo ai soggetti che hanno un ruolo attivo nello stesso. Si sottolinea che il PNA 2022 ha dato rilievo al ruolo proattivo del RPTCT. Gli attori del sistema di prevenzione sono illustrati nell'ALLEGATO 2: "ATTORI DEL SISTEMA DI PREVENZIONE" al quale si rinvia.

## **SEZIONE I - Prevenzione della Corruzione**

### **GESTIONE DEL RISCHIO**

#### **Principi e processo**

La gestione del rischio, governata da principi conformi a quanto previsto nei PNA dell'Autorità, è parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione dell'Università; è tempestiva, dinamica, sistematica e strutturata; si basa sulle migliori informazioni disponibili, tiene conto dei fattori umani e culturali; implica valutazioni sulle eventuali disfunzioni a livello organizzativo e ripercorre le fasi a seguire riepilogate.



**Figura:** Il processo di gestione del rischio di corruzione.

I principi cardine per la redazione e per la gestione del rischio, sono di seguito sintetizzati in:



### Analisi del contesto

La Fase 1 del processo di gestione del rischio attiene all'analisi del contesto, attraverso cui è possibile ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'Università, anche in relazione alle variabili proprie del contesto territoriale in cui l'Ateneo opera.

L'analisi del contesto esterno e interno, nella logica del PIAO, quale strumento unitario e integrato, è il presupposto dell'intero processo di pianificazione, utile a guidare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico sia nella predisposizione delle diverse sezioni del PIAO, costituendo patrimonio comune di tutte le stesse ed alle quali si rinvia.

Tuttavia, per una mirata, consapevole e ben calibrata individuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, è stato necessario effettuare un'analisi di contesto specifica per le finalità della presente sezione, utile a individuare elementi significativi e rispondenti alle esigenze della gestione del rischio corruttivo, costituendo la prima fase del processo di gestione del rischio.

### Analisi del contesto esterno

Ai fini dell'analisi del contesto esterno sono stati considerati sia i fattori legati al territorio di riferimento, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni, per comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni (variabili culturali, criminologiche, sociali, economiche) del territorio a cui l'Ateneo è sottoposto, e indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

Sono stati esaminati i dati elaborati dalle relazioni diramate dall'A.N.AC. – in particolare quelli relativi alla Regione Piemonte – così come quelli riportati nell'inedita *dashboard* relativa agli indicatori (piattaforma A.N.AC. “MISURA LA CORRUZIONE, link: <https://www.anticorruzione.it/misura-la-corruzione>, messa a disposizione delle PA nel corso dell'anno 2022; per l'analisi dei dati degli indicatori UPO triennio 2020-2022 si rinvia all'ALLEGATO 3 “DASHBOARD ANAC”), i dati diramati dal Ministero dell'Interno, le relazioni annuali delle Autorità Giudiziarie del Territorio, nonché i dati rappresentati dai Comuni di Alessandria, Novara e Vercelli ove sono dislocate le sedi dell'Ateneo, anche in una prospettiva di coordinamento tra i due sistemi.

Nell'ottica di non appesantire la presente sezione, riportando acriticamente tali dati, le fonti consultate dalla/dal RPCT, come sopra richiamate, per la disamina sono agli atti dell'Ufficio della/del RPCT.

Si evidenzia che persiste ancora la possibilità del verificarsi di infiltrazioni della criminalità organizzata di tipo mafioso negli appalti pubblici e, quindi, nei settori dell'edilizia e dell'approvvigionamento di beni e servizi. Pertanto, a tali settori, va prestata particolare attenzione: da quelli connessi ai progetti del PNRR (ambiente e energia) a quello dell'edilizia, agro-alimentare, ristorazione, ricezione turistica, sanità, logistica, trasporti, giochi e scommesse e in generale tutti i comparti di rilevanza strategica. Si evidenzia altresì che il *modus operandi* delle diverse organizzazioni criminali di tipo mafioso è sempre più rivolto all'infiltrazione economico-finanziaria, anche in vista dei possibili finanziamenti pubblici connessi al PNRR, e sempre meno legato a manifestazioni di violenza.

Con riguardo al profilo criminologico, a livello investigativo, nella “Relazione sull'attività delle Forze di polizia, sullo stato dell'ordine della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata, anno 2021” (ultima relazione, trasmessa al Parlamento il 20 settembre 2022), si rileva che le mafie, sfruttando il *bug* della crisi economica, hanno accelerato i tentativi di penetrazione nel tessuto sociale-economico.

La classifica “Indice della Criminalità delle province italiane”, pubblicata dal Sole24ore (link: <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-della-criminalita/indexT.php>), fotografa le denunce registrate, relative al totale dei delitti commessi sul territorio nel 2022. La fonte dei dati è il Dipartimento di Pubblica

Sicurezza – Ministero dell’Interno. Nella graduatoria generale, che include molteplici forme di reato, le province del Piemonte orientale si collocano nelle seguenti posizioni su un totale di 106 province:

Città	Classifica generale indice criminalità	Numero denunce	Ogni 100.000 abitanti
Torino	3° posizione	111.515	5057,1
Alessandria	45° posizione	12.928	3176,0
Novara	36° posizione	11.772	3253,3
Asti	56° posizione	6136	2950,9
Biella	68° posizione	4690	2766,0
Vercelli	64° posizione	4668	2816,1
Verbano-Cusio-Ossola	76° posizione	4186	2714,1
Cuneo	93° posizione	13.908	2394,7

Circa i dati relativi ai reati corruttivi, la Regione Piemonte si posiziona al quartultimo posto rispetto alle altre Regioni d’Italia, con un valore di 6,3 reati commessi per 100 mila abitanti (rif. Relazione redatta dal Servizio Analisi Criminale, link: [https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2022-03/report\\_reati\\_corruttivi\\_02.2022.pdf](https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2022-03/report_reati_corruttivi_02.2022.pdf)).

Si ricorda che il sistema universitario, comparto fondamentale dell’amministrazione italiana caratterizzato da una certa libertà e autonomia istituzionale, può essere interessato, più di altri, dall’eventuale assunzione di decisioni devianti dalla cura dell’interesse generale, a causa di condizionamenti impropri e conflitto di interessi. Rischi di tipo corruttivo possono essere rilevati, in particolare, nelle seguenti aree: ricerca; valutazione della qualità della ricerca; organizzazione della didattica; reclutamento di docenti; enti partecipati e attività esternalizzate dall’Università.

Tanto premesso, dalla suddetta disamina, emerge che i riferimenti (interlocutori esterni/*stakeholder*) sono riepilogabili in: altri atenei; enti pubblici, Pubblica Amministrazione, Regione e comuni; società operanti nei territori ove sono dislocate le sedi; dipendenti e loro organizzazioni sindacali; collaboratori, professionisti e società fornitori di lavori, beni e servizi; studenti; fondazioni *no profit*; enti di beneficenza; associazioni di categoria.

In base a quanto precede, si riporta una rappresentazione di sintesi dei principali rischi esterni e delle azioni di contrasto che l’Ateneo intende attuare.

CONTESTO ESTERNO				
Rischi esterni	RATING (alto/medio/basso)	Aree di UPO potenzialmente sottoposte ai rischi esterni	Misure di prevenzione	Responsabile della misura di prevenzione
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Infiltrazioni mafiose nelle procedure di affidamento ed esecuzione di appalti e contratti</li> <li>▪ Pressioni, variamente espresse, provenienti da soggetti appartenenti alla criminalità ed interessati alle attività di UPO;</li> <li>▪ Possibili condotte illecite di utenti ovvero azioni di istigazione alla corruzione o a violazione di norme etiche da parte del personale di UPO</li> </ul>	<b>BASSO</b>	<b>Dirigenti e Personale con attribuzione di funzioni apicali e decisionali</b>	Verifiche e controlli in merito al possesso dei requisiti, da parte degli appaltatori, di cui all'art. 80 del D. Lgs. n. 50/2016 Verifiche e controlli antimafia Patto di Integrità Segnalazioni alle Autorità competenti in merito ad eventuali tentativi di infiltrazione mafiosa o comunque di pressione criminosa	Consiglio di Amministrazione, Dirigente divisione "Ufficio Contratti", RPCT
			Azioni volte alla diffusione della cultura dell'etica e della legalità nei rapporti esterni con clienti e fornitori: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formazione del personale sui temi dell'etica e della legalità, anche con riferimento al rapporto con stakeholder e utenti esterni</li> <li>▪ Adeguamento della contrattualistica</li> <li>▪ Aggiornamento costante del Codice Etico e di comportamento</li> <li>▪ Consultazione pubblica del presente Piano e condivisione con gli stakeholder di UPO</li> <li>▪ Apertura di canali per la raccolta delle segnalazioni dall'esterno</li> </ul>	Dirigenti RPCT

### Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno si basa sull'approfondimento della struttura organizzativa e sulla rilevazione e analisi dei relativi processi organizzativi (c.d. "mappatura dei processi").

Una buona programmazione delle misure di prevenzione della corruzione nella logica e multi finalità del PIAO richiede che si lavori per una mappatura dei processi integrata, al fine di far confluire obiettivi di performance, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione. L'Università ha già iniziato un percorso di integrazione tra gli obiettivi di performance e le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza e, come programmato per l'anno 2022 nel precedente PIAO triennio 2022-2024, ha portato a termine la revisione dei n. 10 macro processi strategici, ottenendo un perimetro di riferimento più preciso per la successiva attività di identificazione e valutazione dei rischi corruttivi o di *maladministration*.

## L'Università del Piemonte Orientale

### a) L'organizzazione

L'Organigramma e i dati sulla consistenza del personale sono reperibili nella sezione "Organizzazione e capitale umano". Le modifiche della struttura organizzativa, l'assunzione di nuove figure dirigenziali e l'attribuzione dei relativi incarichi, intervenute nel corso dell'anno 2022 e culminate con l'adozione del nuovo modello organizzativo, a far data dal 01/01/2023 (DDG rep. nr. 2137 del 23.12.2022), sono agli atti dell'amministrazione e pubblicati nella sezione "AT" (link: <https://amministrazionetrasparente.uniupo.it/?q=at/organizzazione/articolazione-degli-uffici>).

### b) L'analisi del contenzioso e dei procedimenti disciplinari

L'Ateneo è dotato di un ufficio legale interno (Staff servizi Legali di Ateneo), che provvede anche alla difesa in giudizio davanti al Giudice Ordinario in funzione di Giudice del Lavoro. Il contenzioso la cui competenza è individuata nel Giudice Amministrativo è, invece, seguito dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato, che comunque riceve dal suddetto ufficio le relazioni, sia in punto di fatto che di diritto, dei casi da trattare.

<b>ANALISI DEL CONTENZIOSO DAL 01.01.2020 AL 31.12.2022</b>	
I dati sotto riportati non tengono conto del contenzioso pendente al 01.01.2020, iniziato in anni precedenti, e pendente al 31.12.2022.	
CONTENZIOSO G.A.:	Scuole specializzazione: iniziati 4 – pendenti 4 – chiusi 2 di anni precedenti al 2020 Test Medicina: iniziati 192 – pendenti 192 – chiusi 18 di anni precedenti al 2020 Ricorsi avverso silenzio/inerzia PA: iniziati 1 – pendenti 0 – chiusi 1 Sanzioni disciplinari che hanno dato origine a contenzioso: iniziati 4 – pendenti 1 – chiusi 3
CONTENZIOSO CIVILE:	Appalti/contratti: iniziati 3 – pendenti 2 – chiusi 1 Pignoramenti presso terzi/recupero somme/ammissioni passivo: iniziati 5 – pendenti 3 – chiusi 6 (di cui 4 di anni precedenti al 2020) PTA: iniziati 2 – pendenti 2 – chiusi 0
ALTRO:	iniziati 9 – pendenti 7 – chiusi 5 (di cui 3 di anni precedenti al 2020).
Non risultano contenziosi penali, ricorsi straordinari al Capo dello Stato o presso la Corte dei Conti	

L'Università si è dotata sia di specifiche Linee Guida per i procedimenti disciplinari (DR rep. n. 347 del 12/05/2016) sia del regolamento "whistleblowing" (DR rep. n. 2069 del 15/12/2022). Nel triennio 2020-2022 non ha ricevuto segnalazioni di condotte illecite configurabili come *whistleblowing*.

## ANALISI DEI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI DAL 01.01.2020 AL 31.12.2022

Elenco delle contestazioni disciplinari avviate e concluse

**Personale Tecnico-amministrativo:** n. 3 procedimenti disciplinari avviati dal 01/01/2020 al 31/12/2022.

Anno di contestazione dell'illecito	Oggetto della contestazione	Sanzione
2020	Violazione delle norme di comportamento	1 (di cui con sanzione: 1)
2021	Violazione delle norme di comportamento	1 (di cui con sanzione: 1)
2022	Violazione delle norme di comportamento	1 (in itinere)

**Personale docente:** n. 7 procedimenti disciplinari avviati dal 01/01/2020 al 31/12/2022.

Anno di contestazione dell'illecito	Oggetto della contestazione	Sanzione
2020	Violazione delle norme di comportamento (possibile falso in atto pubblico)	1 (di cui 1 con sanzione)
	Mancanza ai doveri d'ufficio	1 (di cui 1 con sanzione)
	Danno di immagine (diffamazione)	1 (di cui 1 con sanzione)
	Violazione delle norme di comportamento	2 (di cui 1 con sanzione)
2021	Violazione delle norme di comportamento	1 (di cui 1 con sanzione)
2022	Violazione delle norme di comportamento e di legge	1 (di cui 1 con sanzione)

**Studenti:** n. 9 procedimenti disciplinari avviati dal 01/01/2020 al 31/12/2022 (+ 1 sanzione erogata nel 2020 per un procedimento avviato nel 2019).

Anno di contestazione dell'illecito	Oggetto della contestazione	Sanzione
2020	Violazione delle norme di comportamento	1 di un procedimento avviato nel 2019
2021	Violazione delle norme di comportamento	5 (di cui con sanzione: 5)
2022	Violazione delle norme di comportamento	4 (di cui con sanzione: 2)

Dall'analisi dei dati sopra riportati non si evincono fenomeni significativi, visto il numero limitato di procedimenti disciplinari attivati e di sanzioni disciplinari irrogate. Pur non essendo quantitativamente un numero elevato, è stato preso in considerazione per l'analisi del rischio e l'adozione delle specifiche misure per fronteggiarlo, a tal fine l'Ateneo continuerà a rafforzare la formazione sui temi dell'etica, della legalità e dell'anticorruzione.

## Aree di rischio e mappatura dei processi

Possono annoverarsi le seguenti macro aree di operatività dell'Ateneo:

MACROAREA DI OPERATIVITÀ	
1	ACQUISIZIONE, PROGRESSIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE
2	AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE
3	PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEL DESTINATARIO <b>PRIVI</b> DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO E IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO
4	PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEL DESTINATARIO <b>CON</b> EFFETTO ECONOMICO DIRETTO E IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO

Il dettaglio dei processi correlati alle Aree di cui sopra è riportato nell'ALLEGATO n.6: "GESTIONE DEL RISCHIO".

Il modello di gestione dei rischi corruttivi prevede un riesame quantomeno annuale delle procedure al fine di aggiornare e migliorare la valutazione degli stessi.

### **Valutazione del rischio**

Nell'ambito della Fase 2, sulla base della mappatura dei processi aggiornata, è stata verificata, la validità della valutazione dei rischi.

Per il corrente anno, diversamente da come operato in passato, in un'ottica di approccio graduale, la valutazione del rischio è stata condotta sulla base della metodologia ispirata a criteri di "prudenzialità", fondata sulle seguenti linee progettuali:

a) identificazione di n. 7 indicatori per l'analisi del rischio inerente, tratti in parte dalle esemplificazioni dell'A.N.AC., in parte da riflessioni interne volte a semplificare l'applicazione della metodologia e a meglio declinarla all'Università e valorizzazione di ciascun indicatore in termini di rilevanza "basso" (verde), "medio" (giallo), "alto" (rosso);

<b>Indicatore 1</b>	IL PROCESSO PRESENTA PROFILI DI DISCREZIONALITÀ
<b>Indicatore 2</b>	IL PROCESSO HA RILEVANZA ECONOMICA (DIRETTA O INDIRETTA)
<b>Indicatore 3</b>	IL PROCESSO NON È TRACCIABILE (IN TUTTO O IN PARTE)
<b>Indicatore 4</b>	IL PROCESSO NON È SOTTOPOSTO A CONTROLLI O I CONTROLLI RISULTANO NON EFFICACI (IN TUTTO O IN PARTE)
<b>Indicatore 5</b>	IL PROCESSO È GESTITO ISOLATAMENTE DA UN UNICO SOGGETTO (IN TUTTO O IN PARTE)
<b>Indicatore 6</b>	IN RELAZIONE AL PROCESSO CONSIDERATO SI REGISTRANO, IN PASSATO (ULTIMI 5 ANNI), EPISODI CORRUTTIVI O COMUNQUE DI MALADMINISTRATION, ACCERTATI DA UPO (PROCEDIMENTO DISCIPLINARE) O DA AUTORITÀ GIUDIZIARIE (TRIBUNALE)
<b>Indicatore 7</b>	IN RELAZIONE AL PROCESSO CONSIDERATO, IN CASO DI AVVERAMENTO DEL RISCHIO SI REGISTRANO, IN CAPO A UPO IMPATTI ECONOMICI REPUTAZIONALI O ORGANIZZATIVI NEGATIVI

b) articolazione dell'analisi in analisi del rischio inerente (o rischio lordo) e rischio residuo (o rischio netto) e valorizzazione dell'efficacia delle misure di prevenzione) in termini di misura "migliorabile", "adeguata" e "molto adeguata".

<b>Rischio inerente</b>	RISCHIOSITÀ CHE NON TIENE CONTO DELLE MISURE DI PREVENZIONE GENERALI E SPECIFICHE PRESSO L'UPO
<b>Rischio residuo</b>	RISCHIOSITÀ CHE TIENE CONTO DELLE MISURE DI PREVENZIONE GENERALI E SPECIFICHE IN ESSERE PRESSO L'UPO E SU CUI OCCORRE ATTIVARSI CON L'INTRODUZIONE DI ULTERIORI MISURE DI PREVENZIONE, LADDOVE IL RATING DI RISCHIOSITÀ RISULTI ANCORA STIMATO IN "MEDIO"

Detta metodologia prevede che le valutazioni siano rese, con cadenza annuale, dai singoli responsabili dei processi considerati (c.d. "*risk self assessment*"). La/Il RPCT verifica la coerenza e, prima ancora, la correttezza delle valutazioni svolte dai singoli Responsabili, intervenendo in caso di incongruità riconoscibili ovvero suggerendo valutazioni maggiormente prudenziali, ove necessario.

Alla luce delle operazioni di cui sopra, è adottato lo schema logico riportato nel già richiamato nell'Allegato n. 1, che sarà oggetto di continuo miglioramento e implementazione negli anni a venire.

## Trattamento del rischio

Nell'ambito della Fase 3 si è proceduto alla identificazione delle misure di prevenzione, tenendo anche conto delle revisione dei 10 macro processi strategici per l'Ateneo. La suddetta revisione ha portato all'attenzione eventi non rischiosi (ALLEGATO n. 4: "REGISTRO DEGLI EVENTI NON RISCHIOSI-PROCESSI 2022") e situazioni che danno luogo a rischio corruttivo (ALLEGATO n. 5: "MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE-PROCESSI 2022"). Le risultanze di tale revisione sono state inglobate nell'ALLEGATO n. 6: "GESTIONE DEL RISCHIO" e, in un'ottica di continuità con il precedente anno, facendo seguito all'attività di monitoraggio, per tutte le misure è stato verificato il loro stato di attuazione e predisposta la nuova programmazione annuale (con una sintesi schematica della misura) e triennale (ALLEGATO n. 7: "PROGRAMMAZIONE MISURE E STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2022"). Nell'ambito dell'attività di implementazione delle misure si è tenuto conto della congruità delle singole misure da introdurre e, soprattutto, della loro sostenibilità da parte dei singoli Uffici dell'Università, in quanto destinatari delle misure medesime.

## Misure generali e specifiche

In sintesi, si riportano a seguire le misure di livello generale e specifiche. Come avanti detto al punto 4.4, si rimanda all'ALLEGATO n. 7: "PROGRAMMAZIONE MISURE E STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2022".

## MISURE DI LIVELLO GENERALE

### **M1** FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN TEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione. L'Università attua una formazione permanente e strutturata delle risorse umane. Caratteristica dei percorsi formativi erogati continuerà ad essere la modularità, il cui obiettivo principale è di assicurare una formazione puntuale e continua che possa essere declinata in base ai diversi livelli di responsabilità e di "rischio" presenti nelle strutture dell'Università.

### **M2** INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI, NONCHÉ CASI DI DELITTI CONTRO LA P.A.

L'UPO, in adempimento alle disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013, ha acquisito - e pubblicato nella sezione "AT" - le apposite dichiarazioni in materia dalla Direttrice Generale e dai Dirigenti. La/Il RPCT ha effettuato le verifiche sulla base dell'autocertificazione presentata dell'interessato. Non sono state accertate violazioni.

### **M3**

#### **TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (WHISTLEBLOWING)**

---

In attuazione di quanto previsto dalla L. n. 190/2012 e dai correlati decreti attuativi, l'Ateneo ha adottato con DR rep. n. 2069 del 15/12/2022, il "Regolamento in materia di segnalazioni di illecito – whistleblowing ai sensi dell'art. 54 –bis, D.Lgs. n. 165/2001 e della Delibera ANAC n. 469/2021" (link: <https://www.uniupo.it/it/segnalazione-illeciti-whistleblowing>). I soggetti interessati sono tenuti a segnalare tempestivamente alla/al RPCT qualsiasi notizia relativa alla commissione di reati, fatti illeciti, o comportamenti comunque contrari alle regole di condotta previste dalla presente sezione. Il suddetto regolamento e la relativa procedura, se necessario, saranno aggiornati a seguito di successiva normativa e/o indicazioni ANAC.

### **M4**

#### **CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO**

---

Il Codice Etico e di comportamento è una misura di prevenzione fondamentale, in quanto le norme in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti, pertanto va rafforzata la relativa informazione/formazione. Costituisce lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla miglior cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con la presente sezione. Deve essere consegnato al dipendente al momento dell'assunzione. Il Codice etico e di comportamento della comunità universitaria (DR rep. n. 592 del 05.05.2020), ove necessario, sarà aggiornato alla normativa vigente. (link: <https://amministrazionetrasparente.uniupo.it/?q=at/disposizioni-general/atti-general/codice-disciplinare-condotta-etico> e <https://www.uniupo.it/it/ateneo/regole-trasparenza-sindacati/normativa/codice-etico-e-di-comportamento>)

### **M5**

#### **OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI**

---

La violazione sostanziale del conflitto di interessi (art. 1, co. 41 della L. n. 190/2012) riveste particolare importanza: oltre a dar luogo a responsabilità disciplinare del dipendente, può costituire fonte di illegittimità del relativo procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso. L'Ateneo ha ottemperato alla normativa da tempo, dando conoscenza al personale del suddetto obbligo (link: <https://www.uniupo.it/it/ateneo/regole-trasparenza-sindacati/trasparenza-e-anticorruzione/obbligo-di-astensione>), e acquisendo e pubblicando, nella sezione "AT" -collegata alla banca dati PerlaPA- le dichiarazioni sostitutive relative allo svolgimento di altri incarichi o attività professionali dai soggetti interessati (consulenti e collaboratori).

Vista la rilevanza degli interessi coinvolti nel settore degli appalti pubblici, area considerata tra le più esposte a rischio corruttivo, l'ANAC ha nel tempo dedicato approfondimenti sul tema. Tanto premesso, la/il RPCT, con la collaborazione del Dirigente della Divisione Edilizia, Logistica e Patrimonio, coltiverà le azioni necessarie per l'implementazione di nuovi modelli da utilizzare nell'ambito dei processi di affidamento di lavori, servizi e forniture, in relazione ai vari soggetti che intervengono nell'ambito del ciclo di vita dell'affidamento, e secondo le indicazioni fornite dall'A.N.A.C.

### **M6**

#### **DISCIPLINA SPECIFICA IN MATERIA DI ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (REVOLVING DOORS / PANTOUFLAGE)**

---

In adempimento della normativa vigente (art. 53, co. 16-ter, D.Lgs. n. 165/2001 e art. 21 del D.Lgs. 39/2013) e, tenuto conto delle precisazioni dell'A.N.A.C., l'Università ha dato informazione del divieto (link: <https://www.uniupo.it/it/ateneo/regole-trasparenza-sindacati/trasparenza-e-ficorruzione/attivita%3%A0-successiva-alla-cessazione-del-rapporto-di-lavoro>). Inoltre, ha

acquisito dai titolari di incarichi dirigenziali le apposite dichiarazioni di "revolving doors". L'Ateneo, adotterà le misure per impedire l'assunzione di dipendenti ovvero il conferimento di incarichi in situazione di "pantouflage", effettuerà le verifiche sui soggetti interessati dal divieto e segnalerà alle Autorità competenti eventuali ipotesi di violazione.

## **M7**      ROTAZIONE ORDINARIA (O MISURE ALTERNATIVE) E STRAORDINARIA

---

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

La rotazione ordinaria del personale (introdotta dall'art. 1, co. 5, lett. b) della L. n. 190/2012), è una misura organizzativa preventiva, con il fine di limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. Nell'anno 2022, è stata effettuata la rotazione ordinaria di tutto il personale e, con DDG rep. n. 2137 del 23/12/2022, a valere dal 1 gennaio 2023, è stata definita la macro-organizzazione dell'Ateneo; attivata la micro organizzazione con l'articolazione in Staff e Settori; disposto che i Dirigenti dovranno completare l'assetto organizzativo all'interno delle singole divisioni non oltre il 31/03/2023 e, nelle more, garantire la continuità dei servizi e dell'azione amministrativa. Si rileva, comunque, che le sedi ufficiali dell'Ateneo sono dislocate nei comuni di Alessandria, Novara e Vercelli e che il comune di Alessandria dista oltre 50 km rispetto alle altre due sedi. L'art. 34-bis, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 limita la possibilità dell'Università di spostare il personale consentendola in sedi collocate nel territorio dello stesso comune, ovvero, a distanza non superiore a 50 km dalla sede cui sono adibiti. Inoltre, l'UPO intende adottare apposite Linee Guida.

La rotazione straordinaria è disciplinata dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) del D.lgs. n. 165/2001 come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. Nell'Ateneo non ci sono stati casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, per cui non si è reso necessario ricorrere alla "rotazione straordinaria".

## **M8**      LA DISCIPLINA SPECIFICA IN MATERIA DI SVOLGIMENTO DI INCARICHI D'UFFICIO – ATTIVITÀ E INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI

---

Lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario, può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi, altresì, come sintomo nell'evenienza di fatti corruttivi. La L. n. 190/2012 ha modificato l'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001. La disciplina deve, però, essere coordinata con quella speciale dettata, sia dal DPR n. 382/1980 sia dalla L. n. 240/2010, tenendo conto che anche tali norme speciali devono essere lette oggi alla luce del principio della prevenzione dei conflitti, anche potenziali, di interessi. L'Università si è dotata, con DR rep. n. 1663 del 10/11/2021, del "Regolamento per il funzionamento del servizio ispettivo interno per la verifica delle attività extra-istituzionali del personale in servizio presso l'Ateneo" e sono in corso le attività per emanare il "Regolamento sulla disciplina del rilascio delle autorizzazioni ad effettuare attività extra-istituzionale al personale dell'UPO". I dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti sono pubblicati, secondo quanto previsto dall'art. 18 del D.lgs. n. 33/2013, nella sezione "AT" - sottosezione "Personale/ Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti". A far data dal 2018, la sottosezione è alimentata automaticamente mediante rinvio al sistema Perla PA del DFP.

## **M9** TRASPARENZA

---

L'UPO, come previsto nelle misure di accessibilità di cui al par. 2.1.3 del PIAO, utilizzando diversi sistemi informativi, garantisce il più ampio accesso ai servizi e la circolazione di informazioni e dati ai portatori di interesse, nel rispetto della privacy e perseguendo la massima interoperabilità degli strumenti disponibili. L'Università intende migliorare la gestione dei siti web dell'Ateneo e, in particolare, conseguire l'obiettivo di aggiornare tempestivamente le sezioni web, anche con riferimento alla completezza dei dati/informazioni/documenti, all'accessibilità e alla digitalizzazione.

Relativamente alla trasparenza, quale misura di prevenzione di livello generale, si rinvia alla Sezione II della presente sezione.

## **M10** MISURE NELL'AMBITO DEI PATTI D'INTEGRITÀ PER GLI AFFIDAMENTI

---

Il Patto d'Integrità, ulteriore misura a presidio dell'area di rischio affidamenti rispetto alla quale saranno implementati i controlli, è un documento, presidiato da sanzioni, contenente una serie di condizioni dirette a valorizzare comportamenti eticamente adeguati che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare, permettendo così un "controllo reciproco" delle parti contraenti. L'Ateneo si è dotato di uno schema aggiornato del Patto di Integrità. In adempimento dell'art. 1, co. 17, della l. 190/2012 e della determinazione n. 4/2012 dell'AVCP, l'UPO prevede che tutti i contratti inerenti a lavori, servizi e forniture debbano essere accompagnati dal Patto di integrità. In tutti gli avvisi, i bandi di gara, le lettere di invito, le Richieste di Offerta o formule analoghe di acquisto deve essere riportato che il mancato rispetto delle clausole contenute nel Patto d'Integrità costituisce causa di esclusione dalla procedura. A lato del Patto di Integrità, la Stazione promuove l'utilizzo dello strumento del Protocollo di Legalità quale ulteriore presidio avverso fenomeni corruttivi o di illegalità.

## **MISURE DI LIVELLO SPECIFICHE**

---

## **M11** MISURE NELL'AMBITO DELLA RICERCA SCIENTIFICA

---

Tra le misure volte ad ampliare la conoscenza e la conoscibilità delle fonti di finanziamento di progetti di ricerca si segnala la sezione del sito web dell'Università dedicata, che contiene, tra le altre, informazioni sui bandi di finanziamenti esterni e interni, al seguente link: <https://www.uniupo.it/it/doccentericercatore>. La partecipazione ai bandi è aperta a tutti i Professori e Ricercatori dell'Università, eventuali limitazioni possono essere previste dagli Enti finanziatori. Anche la conoscenza e la conoscibilità dei progetti e dei prodotti della ricerca è in costante attenzione dell'Ateneo: 1) una pagina della sezione Ricerca del portale dell'Università è dedicata ai progetti in corso presso i Dipartimenti (link: <https://www.uniupo.it/it/ricerca/progetti-di-ricerca>); 2) i prodotti della ricerca sono raccolti nell'archivio IRIS, archivio istituzionale Open Access (link: <https://iris.uniupo.it>)

## **M12** MISURE NELL'AMBITO DEL RECLUTAMENTO

---

L'Ateneo ha aggiornato il Regolamento per le chiamate dei Professori universitari di ruolo di I e II fascia (DR n. 1158 del 28.07.2021) e il Regolamento per la disciplina dei Ricercatori a tempo determinato (DR n. 1378 del 28-09.2021) link: <https://www.uniupo.it/it/ateneo/regolamenti-trasparenza-sindacati/normativa>. Circa il personale tecnico-amministrativo, è stato emanato il Regolamento PEV (DR n. 1261 del 02/08/2022); è stata programmata la revisione del Regolamento concorsi per il reclutamento del PTA a tempo determinato e indeterminato. I commissari sono tenuti a rendere apposita dichiarazione di non avere con gli altri commissari e con il candidato alla procedura relazioni di parentela ed affinità entro il IV° grado incluso (art. 5, comma 2 del D.Lgs. n. 1172 del 7/05/1948) e che non sussistono le cause di astensione di cui all'art. 51 del Codice di procedura civile. Le informazioni relative a ciascuna procedura concorsuale sono consultabili al link: <https://amministrazionetrasparente.uniupo.it/?q=at/bandi-di-concorso>

## **M13** MISURE SPECIFICHE DI SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI

---

Come previsto dal P.N.A., tale misura dovrebbe consentire, per tutte le attività dell'Università, la tracciabilità dei processi con l'individuazione delle responsabilità per ciascuna fase. L'Ateneo, in continuità con il passato, intende: revisionare alcuni macro-processi impattanti sul Piano Strategico, valutando e identificando quelli da semplificare e digitalizzare, anche nell'ambito della programmazione e pianificazione; effettuare, anno per anno, analisi su processi per consentire la loro tracciabilità ed individuare le responsabilità per ciascuna fase. La Divisione Innovazione, Digitalizzazione e Qualità dei processi, recentemente istituita, potrà supportare la valutazione dei processi da informatizzare.

L'Ateneo opera con le procedure di semplificazione e digitalizzazione già avviate negli ultimi anni (anno 2019: nuova modalità di protocollazione, ai fini dell'adempimento stabilito dall'art. 23, co. 1 del D.Lgs. n. 33/2013 e relativo alla pubblicazione in "AT" dell'elenco dei provvedimenti; pubblicazione dei documenti all'Albo on-line (link: <https://www.uniupo.it/it/albo-line>); gestione digitalizzata degli appalti; gestione digitalizzata della fatturazione di tipo commerciale verso l'estero con adozione della versione aggiornata del gestionale EASY). Con riferimento alla fatturazione passiva di tipo istituzionale, nei confronti dell'estero, si è in attesa delle istruzioni nazionali e comunitarie che porteranno alla loro completa digitalizzazione nei prossimi anni. Inoltre, sono stati revisionati 10 macro processi impattanti sul piano strategico comprensivi dell'analisi dei rischi e verificate le misure da adottare per porre gli interventi correttivi.

## **M14** MISURE NELL'AMBITO DELLA GESTIONE PATRIMONIALE DEI BENI

---

L'Università intende realizzare la piena applicazione del Regolamento di Ateneo per l'inventario dei beni dell'Università (DR rep. n. 205 del 10/02/2022) incrementando le verifiche a campione (dal 30% al 50%) nelle strutture dell'Ateneo.

## M15

### MISURE NELL'AMBITO DELL'EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, AUSILI FINANZIARI, NONCHÈ ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE

---

Ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. n. 33/2013, l'Ateneo è tenuto alla pubblicazione degli atti "con i quali sono determinati", i criteri e le modalità per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati. L'adempimento è assolto con la pubblicazione dei criteri e degli atti di concessione link: <https://amministrazionetrasparente.uniupo.it/?q=at/sovvenzioni-contributi-sussidi-vantaggi-economici/atti-di-concessione> nella quale vengono registrate e pubblicate tutte le informazioni richieste dalla normativa in materia. Il processo analizzato ricomprende le borse di studio, i premi di studio, le collaborazioni part-time (200 ore), gli assegni di tutorato (ex DM n. 198/2003), gli esoneri/rimborsi tasse degli "studenti" universitari.

## M16

### AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE

---

L'Università ha posto in essere azioni di sensibilizzazione al fine di implementare con l'esterno un rapporto di fiducia che possa favorire l'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti". In particolare, le predette azioni sono volte ad assicurare un rapporto più aperto nei confronti della società civile, anche con riferimento alla sezione "Amministrazione Trasparente", alle "giornate della trasparenza", alla consultazione pubblica del PIAO e alle "attività dell'URP". In attuazione della misura sarà valutata l'idoneità dei canali di comunicazione in essere per ricevere reclami dall'utenza aventi rilevanza ai sensi della L. n. 190/2012.

## M17

### ACCESSO TELEMATICO E RIUTILIZZO DI DATI, DOCUMENTI E PROCEDIMENTI

---

Tale misura, che l'Ateneo intende potenziare anche con informativa annuale al personale e nel rispetto del Regolamento Unico di Accesso (DR rep. n. 57 del 17/01/2023), consente l'apertura dell'Università verso l'esterno e, di conseguenza, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza.

Attraverso le pubblicazioni nella sezione "Amministrazione Trasparente", l'UPO provvede, conformemente a quanto previsto dalla legge, a rendere facilmente accessibili e riutilizzabili le informazioni di cui al D.Lgs. n. 33/2013, a rendere disponibile la presente sezione, nonché a consentire l'esercizio del diritto di accesso.

## M18

### OBBLIGHI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELLA/DEL RPCT

---

Ai fini dell'adempimento delle rispettive funzioni, la/il RPCT si avvale della costante collaborazione di tutto il personale, con il quale la/il RPCT può interloquire direttamente, anche programmando sessioni di coordinamento annuali.

L'Ateneo, intende potenziare i flussi informativi tra RPCT e Dirigenti (primariamente) e personale dell'Università.

In particolare, i Dirigenti dovranno segnalare tempestivamente, eventuali comportamenti/disfunzioni/irregolarità circostanze/ riscontrati. Inoltre, devono evidenziare l'eventuale necessità di introdurre cambiamenti procedurali idonei a prevenire il rischio corruttivo; fornire informativa sulle attività gestite che hanno rilevanza in ambito "anticorruzione" (dati in materia di affidamenti di lavori, servizi e forniture); fornire risposte a specifiche richieste di informazioni. Ai fini della predisposizione della relazione annuale e dell'aggiornamento della presente sezione, i Dirigenti, ove richiesto dalla/dal RPCT, sono altresì tenuti a trasmettere, una relazione dettagliata in merito all'attività di monitoraggio svolta nell'ultimo anno, affinché la/il RPCT possa fare riferimento ad

ulteriori elementi e riscontri sull'intera organizzazione e sulle attività dell'Università. Di contro, la/ il RPCT provvederà ad effettuare un'attività di monitoraggio continuo e, se necessario, emanare circolari e linee guida sull'attuazione della presente sezione.

Relativamente al flusso informativo con i cittadini e gli stakeholder, si ricorda che tali soggetti utilizzando primariamente la piattaforma informatizzata "Whistleblowing Intelligente" presente sul sito dell'Ateneo o le altre modalità (mail: [anticorruzione@uniupo.it](mailto:anticorruzione@uniupo.it), servizio postale o posta interna, consegna a mano), possono segnalare eventuali illeciti che coinvolgono dipendenti dell'Università o soggetti che intrattengono rapporti con l'Amministrazione medesima.

## M19

### GESTIONE DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE IDONEE AD IMPEDIRE LA COMMISSIONE DEI REATI

---

L'Università intende maggiormente garantire un'ideale gestione delle proprie risorse umane e finanziarie attraverso la previsione e/o il miglioramento delle seguenti attività: per quanto possibile, la separazione delle funzioni, dei ruoli e delle responsabilità; la formalizzazione delle fasi dei diversi processi; la tracciabilità degli atti adottati nell'ambito dei vari processi; la tracciabilità dei flussi finanziari; la trasparenza, completezza e veridicità della rendicontazione; la puntuale definizione dei poteri e delle deleghe; laddove possibile, la rotazione degli incarichi; la ricognizione e aggiornamento delle procedure esistenti. Pertanto, intende analizzare le procedure interne e adeguare l'organizzazione ai principi sopra enucleati.

## M20

### FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI E CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA P.A.

---

In adempimento della normativa vigente (art. 35-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dalla L. n. 190/2012), i componenti di (eventuali) commissioni richiamate e i relativi segretari rendono apposita dichiarazione, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, nella quale attestano l'inesistenza di condanna per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale, oltre all'insussistenza di situazioni di conflitto d'interessi o di cause di astensione. Inoltre, anche al fine di garantire opportuna trasparenza nell'attribuzione degli incarichi, l'Ateneo con DDG Rep. n. 792 del 19/05/2022 ha espletato una procedura per l'iscrizione all'Albo dei Segretari delle Commissioni esaminatrici dei concorsi per il personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario.

## M21

### MISURA SPECIFICA ANTIRICICLAGGIO

---

Il PNA 2022 ha posto importanza sui presidi antiriciclaggio che, al pari di quelli anticorruzione, devono essere intesi come strumenti di creazione di valore pubblico, poiché sono volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali. Ai sensi dell'art.10, co. 3 del D.lgs. n. 231/2007 (c.d. decreto antiriciclaggio), le pubbliche amministrazioni hanno il compito di adottare "procedure interne, proporzionate alle proprie dimensioni organizzative e operative, idonee a valutare il livello di esposizione dei propri uffici al rischio e indicano le misure necessarie a mitigarlo". Le pubbliche amministrazioni, quindi, devono individuare e presidiare le aree di attività maggiormente esposte al rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo e devono definire le relative misure di prevenzione. L'Ateneo intende continuare a dare concreta attuazione alla normativa vigente in materia, ha individuato il Gestore delle comunicazioni di operazioni sospette (dott.ssa Elisabetta Zemignani, Dirigente della Divisione del Personale e Risorse Finanziarie), ossia il soggetto delegato a valutare ed effettuare le comunicazioni in merito a fattispecie di riciclaggio di denaro o finanziamento al terrorismo alla Unità di Informazione Finanziaria (UIF) presso la Banca di Italia, ai sensi del D. Lgs n. 231/2007 e delle corrispondenti Istruzioni UIF del 23 aprile 2018 e successive integrazioni.

L'Ateneo intende valutare la procedura interna che attribuisce compiti e responsabilità in merito alle modalità di monitoraggio e comunicazione e migliorare, altresì, il flusso informativo verso il Gestore.

## SEZIONE II - Trasparenza

### TRASPARENZA AMMINISTRATIVA

#### Principi e linee direttrici di UPO

L'Università condivide e assicura la trasparenza della propria organizzazione e attività, anche in logica di assicurazione della qualità e secondo il modello AVA 3.0, intesa quale accessibilità totale dei dati e documenti detenuti, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

L'Ateneo, in primo luogo assicura l'adempimento degli obblighi di pubblicazione nella Sezione "Amministrazione Trasparente"; in linea con la vigente normativa. Tale sezione è in continuo aggiornamento ed attualmente oggetto di interventi di implementazione. In secondo luogo, garantisce la piena operatività dell'istituto dell'accesso civico, promuove la trasparenza quale principale misura di contrasto ai fenomeni corruttivi e il costante adeguamento dei propri sistemi alle sopravvenute modifiche normative e di prassi.

#### Articolazione delle responsabilità in tema di trasparenza

Negli allegati 8 e 9 alla presente sezione (denominati rispettivamente ALLEGATO n. 8: "TABELLA OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE" e ALLEGATO n. 9: "TABELLA OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE ANAC - all. 9 PNA 2022") sono indicati i soggetti sui quali gravano gli obblighi di elaborazione/trasmissione/pubblicazione dei singoli dati/documenti/informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Nella tabella sotto riportata, sono riepilogate, le funzioni dei diversi "attori" che intervengono nella gestione del ciclo di vita degli adempimenti Trasparenza.

Ruolo	Descrizione delle funzioni	Incaricato
<b>Responsabile dell'elaborazione / individuazione del dato</b>	Assicura, in via autonoma o su richiesta della/del RPCT, la produzione, l'elaborazione e/o l'individuazione del documento, del dato o dell'informazione oggetto di pubblicazione, verificandone la correttezza e la chiarezza	Responsabile di "Ufficio/Struttura/Dirigente"
<b>Responsabile della trasmissione del dato</b>	Assicura la trasmissione del documento, del dato o dell'informazione alla competente struttura preposta alla pubblicazione sulla Sezione "Amministrazione Trasparente", ove non coincidente	Responsabile di "Ufficio/Struttura" / Dirigente
<b>Responsabile della pubblicazione del dato</b>	Assicura la pubblicazione del documento, del dato o dell'informazione	Responsabile della pubblicazione / Responsabile di "Ufficio/Struttura/Dirigente"
<b>Responsabile del monitoraggio del dato</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Assicura la presenza, la completezza e l'aggiornamento nei termini di legge del documento, del dato e dell'informazione oggetto di pubblicazione</li><li>Promuove ogni necessaria azione di miglioramento ed implementazione della Sezione "Amministrazione Trasparente" in relazione alle novità normative e di prassi</li></ul>	Dirigente /RPCT

## **Target in materia di trasparenza amministrativa**

Si riportano, a seguire, i target dell'Ateneo ultronei rispetto a quanto previsto, in via obbligatoria, dal quadro normativo di riferimento:

- un ampio ed effettivo coinvolgimento degli *stakeholder* interni ed esterni nel processo di elaborazione del PIAO (consultazione pubblica);
- l'implementazione e attuazione dei sistemi di monitoraggio sull'attuazione delle iniziative di trasparenza;
- l'ampliamento del novero dei dati pubblicati, finalizzato a garantire il controllo sociale dei principi d'imparzialità e di buon andamento dell'UPO, nonché dei dati che riguardano la gestione e l'uso delle risorse, i procedimenti, le attività dei singoli uffici, la performance, i servizi e i costi a essi imputati, ecc.;
- una azione di sensibilizzazione in merito all'usabilità e al riutilizzo dei dati pubblicati;
- ove possibile e previa programmazione delle attività, la rilevazione - mediante appositi strumenti - del livello di soddisfazione degli utenti in merito al sito e alla sezione "Amministrazione Trasparente" dell'Università.

## **Accesso civico**

L'Università si è dotata di un apposito sistema di ricezione e gestione delle istanze di accesso civico, disciplinato dall'apposito "Regolamento sulla disciplina del diritto di accesso documentale e civico", adottato con D.R. rep. n. 57 del 17/01/2023 e al quale si rinvia (<https://www.uniupo.it/it/ateneo/regole-trasparenza-sindacati/normativa/disciplina-del-diritto-di-accesso-documentale-e-civico>).

## **Formazione, informazione e Giornata della Trasparenza**

L'UPO, per il tramite della/del RPCT, assicura adeguati percorsi formativi in materia di trasparenza amministrativa, la trasmissione di note informative in tema di obblighi di pubblicazione e/o all'accesso civico e, ove possibile, programma una Giornata della Trasparenza o, in alternativa, momenti istituzionali di presentazione delle misure adottate per la trasparenza.

## **Bilanciamento trasparenza e *data protection***

La trasparenza necessita di un coordinamento e di un bilanciamento con il principio di riservatezza e di protezione dei dati personali. In particolare, la trasparenza deve essere attuata nel rispetto delle disposizioni in tema di protezione dei dati personali. Conseguentemente, anche in presenza degli obblighi di pubblicazione di atti o documenti, i soggetti chiamati a darvi attuazione non possono comunque rendere intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione. Quale regola generale, pertanto, prima di procedere alla pubblicazione sul sito web istituzionale di dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, occorre sempre verificare: che la disciplina in materia di trasparenza preveda uno specifico obbligo di pubblicazione; che tale pubblicazione avvenga, comunque, nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento.

## DISPOSIZIONI FINALI

### MONITORAGGIO DELLA PRESENTE SEZIONE DEL PIAO

Il monitoraggio della/del RPCT, attuato con la collaborazione della Responsabile dello Staff di Supporto al RPCT, dei Dirigenti e dei loro collaboratori nonché dei Referenti TAC di supporto consiste nel verificare l'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nella presente sezione da parte delle Strutture dell'Ateneo, anche tenuto conto delle risultanze dell'attività di valutazione del rischio stesso espresso tramite una gradazione (da basso a alto).

La/Il RPCT interviene tempestivamente per ridefinire le modalità di trattamento del rischio qualora una o più misure si rilevino non idonee, nonché periodicamente in un'ottica di miglioramento continuo.

### Metodologia sottostante al monitoraggio delle misure anticorruzione

La/Il RPCT procede alla verifica dell'adempimento della presente sezione secondo le seguenti azioni complementari:

- *Monitoraggio di primo livello (self assessment)*: raccolta di informazioni, anche attraverso la somministrazione di schede di monitoraggio elaborate dalla/dal RPCT medesimo. Tale monitoraggio: è esteso a tutti gli Uffici e a tutti i processi; è svolto 2 volte anno. E' di competenza dei soggetti responsabili dell'attuazione delle misure (Dirigenti), chiamati ad attestare e a fornire evidenze concrete dell'effettiva adozione delle stesse, in combinazione con l'attività di controllo da parte della/del RPCT.
- *Monitoraggio di secondo livello (funzione di audit)*: verifiche e controlli, anche documentali, presso le strutture organizzative, previa elaborazione di un Piano di audit. La/Il RPCT, a valle dell'audit, redige un apposito audit report. Tale monitoraggio: è campionario; riguarda specifici processi; è svolto 1 volta anno.

L'Università per l'anno 2022, ha provveduto ad attivare e svolgere il monitoraggio di primo livello. Sono stati predisposti n. 2 periodi di monitoraggio (indicativamente al 30 giugno e al 31 dicembre) ed elaborata un'apposita scheda in cui descrivere quanto fatto/ideato/progettato per l'attuazione di ogni misura, avvalendosi per la compilazione della collaborazione dei referenti TAC di supporto.

Inoltre, a cura della/del RPCT e della Responsabile dello Staff di Supporto al RPCT, è stato effettuato un monitoraggio c.d. "di secondo livello" per verificare lo stato di attuazione di tutte le misure, che è stato tenuto in considerazione per la programmazione annuale (2023) e triennale (2023-2025) delle stesse.

In un'ottica di miglioramento, l'Università intende valutare la possibilità di implementare l'attività di monitoraggio auspicandosi di impiantare il Monitoraggio di secondo livello (funzione di audit).

### Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione

Il monitoraggio della trasparenza - oltre all'attestazione annuale sul corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione effettuata a campione dal Nucleo di Valutazione, a mezzo della griglia di rilevazione all'uopo predisposta

dall'A.N.A.C. e sulla quale l'Ateneo calcola l'indicatore del grado di trasparenza (anno 2022=99,63%) - si articola su due livelli:

- *Monitoraggio di primo livello* (autovalutazione dei Referenti TAC di supporto): ciascun Referente provvede al monitoraggio in merito alle pubblicazioni di competenza, secondo le tempistiche indicate nell' ALLEGATO n. 8: "TABELLA OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE". Gli esiti del monitoraggio sono trasmessi alla/al RPCT.

In conformità all'allegato 9 del PNA 2022 approvato con Delibera n. 17 del 17/01/2023 è stato redatto l'ALLEGATO n. 9: "TABELLA NUOVI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE ANAC - all. 9 PNA 2022" con riferimento alla decorrenza dei nuovi obblighi, non specificata in via analitica dall'Autorità, per la sottosezione di 1°livello- BANDI DI GARA E CONTRATTI.

Sono stati predisposti tre periodi di monitoraggio (indicativamente al 30 aprile, al 15 settembre e al 31 dicembre) ed elaborata un'apposita scheda in cui certificare la presenza e l'aggiornamento dei dati/informazioni/documenti soggetti all'obbligo di pubblicazione.

- *Monitoraggio di secondo livello* (monitoraggio stabile della/del RPCT): la/il RPCT provvede al monitoraggio delle pubblicazioni presenti in "Amministrazione Trasparente", secondo tempistiche e campionamenti diversificati a seconda del tipo di dato/documento/informazione.

Il coordinamento e la gestione della sezione "Amministrazione Trasparente" viene garantita dalla Responsabile dello Staff di Supporto al RPCT e per la parte informatica dal competente personale "individuato".

Tutte le schede di monitoraggio sono predisposte dalla Responsabile dello Staff di Supporto al RPCT, che le trasmette ai Dirigenti e ai referenti TAC di supporto per essere rese puntualmente alla/al RPCT.

L'Ateneo, con Circolare rep. nr. 11 del 14/10/2022, ha fornito indicazioni su attori, scadenze e modalità del monitoraggio degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 e dalle altre fonti normative che prevedono obblighi aggiuntivi.

Rendicontazione in merito al monitoraggio del Piano e delle misure con riferimento all'anno 2022

In relazione all'anno 2022, il monitoraggio della presente sezione PIAO "Rischi corruttivi e Trasparenza", a cura della/del RPCT, ha riguardato - nell'ottica della integrale revisione del sistema - tanto l'attuazione delle misure di livello generale quanto di livello specifico, nel confronto con la Responsabile dello Staff di Supporto al RPCT e con i Dirigenti. Si rinvia per le risultanze alla relazione annuale (anno 2022), redatta a cura della/del RPCT, link: <https://amministrazionetrasparente.uniupo.it/?q=at/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione>.

## **Riesame**

Nell'anno 2022 è stata data attuazione al monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione. La/Il RPCT ha provveduto, nel confronto con la Responsabile dello Staff di Supporto al RPCT e con i Dirigenti, a verificare l'attualità e la coerenza organizzativa della mappatura dei processi, della valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione) ed infine delle misure di pre-

venzione. Circa il riesame periodico della funzionalità del sistema, occorre brevemente dire che, permane la necessità che il processo di gestione del rischio deve essere organizzato e realizzato in maniera tale da consentire un costante flusso di informazioni e feedback, in ogni sua fase, e deve essere svolto secondo il principio guida del “miglioramento progressivo e continuo”.

Come suggerito dall'ANAC, è necessario soffermarsi sulle modalità di svolgimento dell'analisi del rischio. Pertanto, l'Ateneo, a decorrere dall'anno 2023, ha adottato un modello di gestione del rischio che sarà oggetto di continuo miglioramento ed implementazione negli anni a venire (vedasi il capitolo “Valutazione del rischio” a pag. 52).

### **AGGIORNAMENTO, APPROVAZIONE E AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA PRESENTE SEZIONE DEL PIAO**

L'Università provvederà all'aggiornamento della presente sezione nei seguenti casi:

- **approvazione entro il 31 gennaio di ogni anno**, secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della l. n. 190/2012 ovvero diversa periodicità stabilita da A.N.A.C. (per l'anno 2023, l'Autorità, con comunicato del Presidente emanato il 24.01.2023, ha disposto la proroga del termine al 31.03.2023);
- sopravvenute disposizioni normative che impongono ulteriori adempimenti;
- nuovi indirizzi o direttive dell'A.N.A.C.;
- disposizioni normative e modifiche statutarie e/o organizzative sopravvenute, che incidono sulle finalità e sulle attività dell'Università;
- nuovi rischi, non considerati in fase di predisposizione della presente sottosezione;
- adozione di nuovi Regolamenti o nuove Procedure, di ogni genere e con ogni finalità, che sortiscono impatti sulla presente sezione.

Ogni aggiornamento della presente sezione sarà oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

La presente sezione è adottata con Delibera del C.d.A., su proposta della/del RPCT e pubblicata sul sito istituzionale nella Sezione “Amministrazione Trasparente”, Macrofamiglie “Disposizioni Generali” e “Performance” - sottosezioni “PIAO”, dandone comunicazione al personale.

La presente sezione si rivolge ai seguenti soggetti: C.d.A. e tutti coloro che rivestono funzioni di gestione e direzione nell'Ateneo; che intrattengono con l'Università un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti); che collaborano con l'Università in forza di un rapporto di lavoro “parasubordinato” (collaboratori a progetto, tirocinanti, etc.); che operano a qualsiasi titolo per conto dell'Università in modo particolare svolgendo attività nei confronti degli utenti/terzi (quali, ad esempio, i consulenti).

# PIAO

PIANO  
INTEGRATO  
di ATTIVITÀ  
e ORGANIZZAZIONE

UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

# 3

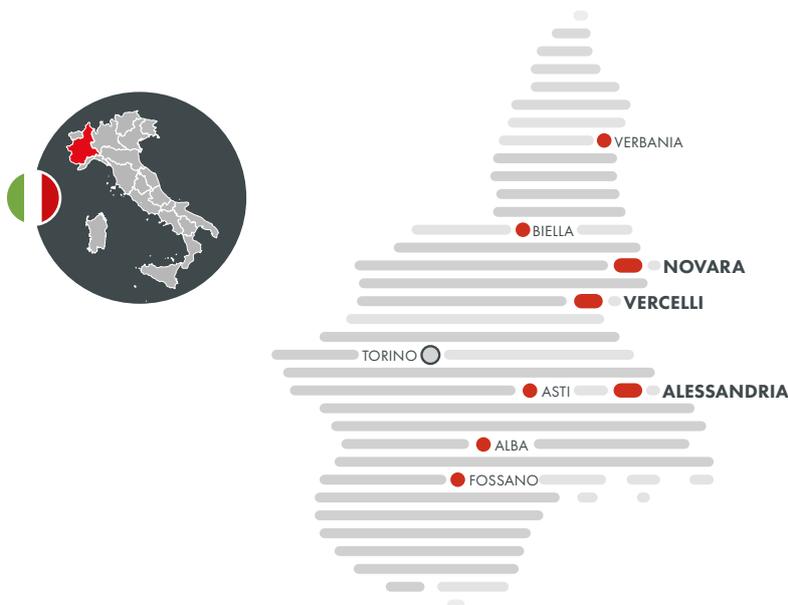
## SEZIONE TRE

Organizzazione  
e capitale umano

ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL  
VERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE U  
MONTE ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL P  
ALE UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIE  
À DEL PIEMONTE ORIENTALE UNIVER  
ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMON  
VERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE U  
MONTE ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL  
TALE UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORI  
TÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE UNIVER  
ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMON  
IVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE  
EMONTE ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL  
NTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE OR  
ITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE UNIVE  
E ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMO  
NIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE  
PIEMONTE ORIENTALE UNIVERSITÀ DE  
NTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE O  
SITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE UNIV  
TE ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMO  
NIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTAL  
PIEMONTE ORIENTALE UNIVERSITÀ D  
ENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE O  
SITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE UNIV  
TE ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMO  
UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTA  
PIEMONTE ORIENTALE UNIVERSITÀ D  
MENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE O  
RSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE UNIV  
NTE ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMO  
UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTA  
L PIEMONTE ORIENTALE UNIVERSITÀ  
RIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE  
ERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE UN  
NTE ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMO  
E UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENT  
EL PIEMONTE ORIENTALE UNIVERSITÀ  
RIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE  
VERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE UN  
ONTE ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIE  
E UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENT  
DEL PIEMONTE ORIENTALE UNIVERSITÀ  
ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMONT  
PIEMONTE ORIENTALE U

## 3.1 Struttura organizzativa

L'Ateneo è composto da otto Dipartimenti e una Scuola.



### DIGSPES

Dipartimento di Giurisprudenza e Scienze politiche, economiche e sociali



### DIMET

Dipartimento di Medicina traslazionale



### DISEI

Dipartimento di Studi per l'economia e l'impresa



### DSF

Dipartimento di Scienze del farmaco



### DISIT

Dipartimento di Scienze e innovazione tecnologica



### DISS

Dipartimento di Scienze della salute



### DISSTE

Dipartimento per lo Sviluppo sostenibile e la transizione ecologica



### DISUM

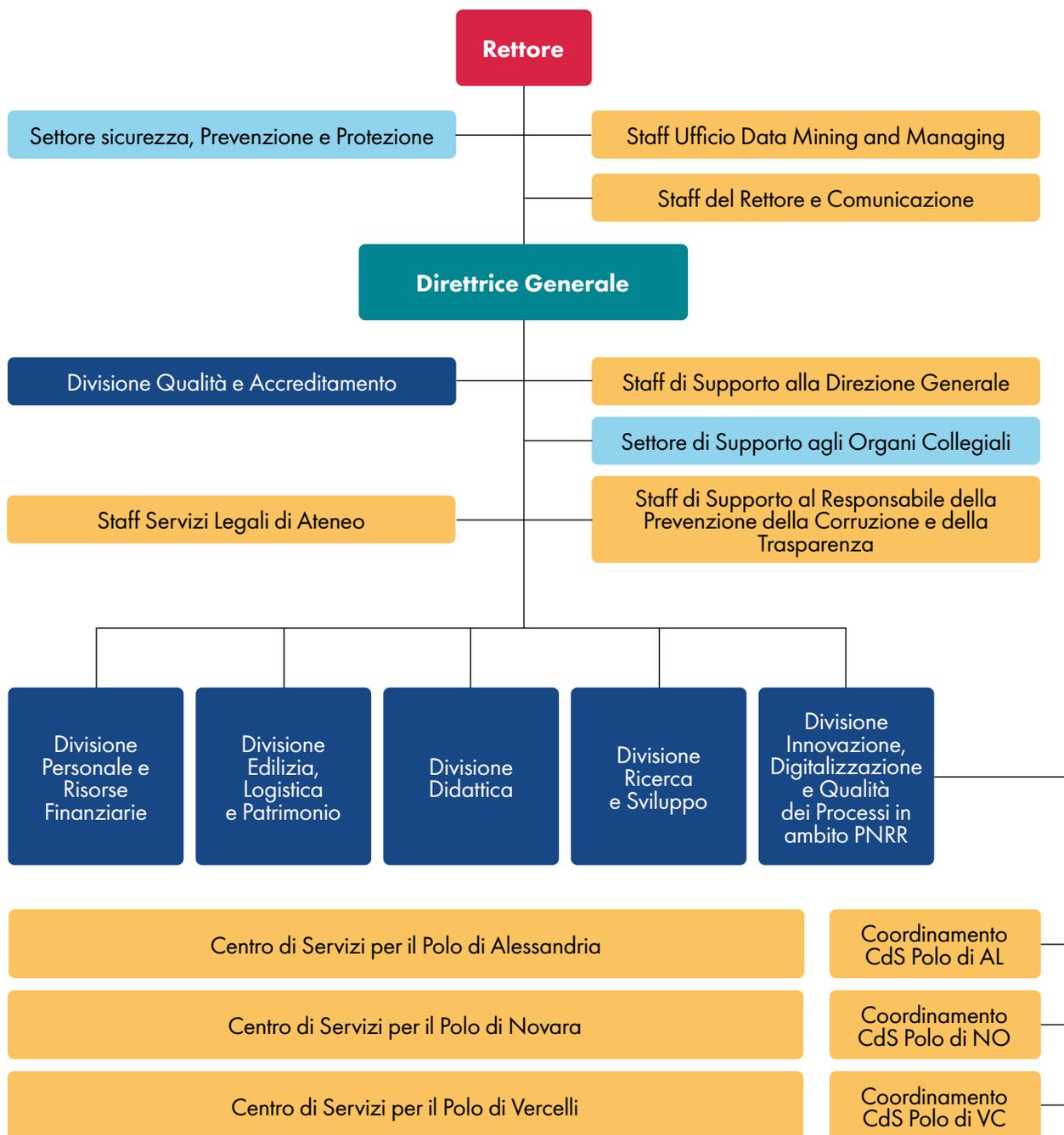
Dipartimento di Studi umanistici



### SCUOLA di MEDICINA

A partire dal 1° gennaio 2023, a supporto dell'attività amministrativa-gestionale dei servizi tecnici e bibliotecari dell'Ateneo, sono state costituite sei nuove Divisioni, un Centro di servizi per il Polo di Alessandria, un Centro di servizi per il Polo di Novara e un Centro di servizi per il Polo di Vercelli. La necessità di dotarsi di un nuovo assetto muove dal Piano Strategico 2019-2024, che prevede l'implementazione di un processo di riorganizzazione e razionalizzazione della struttura amministrativa e tecnica dell'Ateneo. A tal fine, è

stato progettato un nuovo modello organizzativo il quale insiste sulle tre città nelle quali hanno sede gli otto Dipartimenti, i Centri e la Scuola di Medicina. Proprio sulla base di questa caratteristica si è ritenuto opportuno sviluppare centri di servizi comuni e integrati a livello di polo territoriale, attraverso la distribuzione di uffici a livello di territorio, ma in ogni caso collegati alle Divisioni, al fine di ottenere un presidio professionale nonché favorire l'omogeneità delle procedure.



Le Divisioni sono attualmente tutte affidate a un dirigente, a eccezione della Divisione Ricerca e Sviluppo. Nella nuova programmazione è prevista l'attivazione di una posizione da dirigente a tempo indeterminato, da effettuarsi compatibilmente con la capienza del fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti.

Il nuovo modello organizzativo, presentato a tutto il personale tecnico amministrativo nel mese di dicembre del 2022, è attivato in coerenza con quanto stabilito dal Regolamento di Organizzazione di Ateneo adottato con Decreto rep. n. 1771/2021 ed è articolato in: Divisioni, Settori, Uffici, Staff e Unità di Progetto; sempre nel mese di dicembre del 2022 sono state avviate fasi di ascolto per raccogliere eventuali esigenze di cambiamento di attività o sede lavorativa e una selezione la quale ha condotto all'assegnazione degli incarichi di Responsabile delle strutture di primo livello. Tali indagini sono coerenti rispetto alle indicazioni contenute nel modello AVA3 in tema di gestione del personale tecnico amministrativo.

La micro-organizzazione sarà completata entro il mese di marzo 2023; fino ad allora, per consentire una continuità delle attività e dei servizi, accanto ai nuovi incarichi sono stati prorogati quelli vigenti al 31/12/2022.

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

Il 2022 è stato un anno di transizione durante il quale l'Università del Piemonte Orientale ha gestito il passaggio dal lavoro agile di tipo emergenziale alla modalità ordinaria, avviata il 1° settembre.

Il lavoro a distanza, nella nuova modalità, è finalizzato principalmente all'attuazione di progetti di riorganizzazione, innovazione, miglioramento dell'efficienza, oltre che alla conciliazione dei tempi vita-lavoro.

Le "Disposizioni per lo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza nell'Università del Piemonte Orientale", emanate con Decreto Rettorale in data 12 agosto 2022 e approvate previo confronto con la Parte sindacale, sono pubblicate al link <https://www.uniupo.it/it/ateneo/regole-trasparenza-sindacati/normativa/disposizioni-lo-svolgimento-del-lavoro-distanza>.

Nel 2023 sarà emanato il "Regolamento di Ateneo in materia di sicurezza informatica, protezione dati e utilizzo dei dispositivi anche in lavoro a distanza" che disciplina le regole definite nel maturity model utilizzato per l'avvio del lavoro agile.

Nel 2022, su 341 dipendenti in servizio (che comprendono sia il personale tecnico amministrativo sia la dirigenza), sono stati sottoscritti 168 accordi quadro individuali; di questi, 100 riguardano il lavoro a distanza per progetti di riorganizzazione, innovazione, miglioramento, mentre i restanti attengono alle altre forme di lavoro agile previste dalle citate disposizioni.

Accordi quadro individuali per lavoro agile sottoscritti da  
PTA e Dirigenti in ruolo al 31/12/2022 (totale: 168)

TIPO DI LAVORO A DISTANZA	NUMERO RICHIESTE	% DI RICHIESTE SUL TOTALE DEI DIPENDENTI IN SERVIZIO
LAVORO A DISTANZA RIM (46 giorni l'anno)	100	29%
LAVORO AGILE OCCASIONALE (10 giorni l'anno)	54	16%
LAVORO AGILE PER CURA E ASSISTENZA (3 mesi l'anno)	9	3%

Con il mese di febbraio 2023 si concluderà il primo semestre di sperimentazione della nuova modalità di lavoro agile, i cui risultati saranno rendicontati in apposita sezione della Relazione annuale sulla performance.

Nella sezione 4 sono previste la modalità e le responsabilità di monitoraggio della presente sottosezione.

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### 3.3.1 Personale docente

All'Università del Piemonte Orientale negli ultimi anni sono state attribuite risorse superiori in termini di punti organico (P.O.) alla percentuale di *turnover* di sistema:

Anno	%Turn over nazionale	D.M.	Cessati anno precedente	P.O. assegnati	% Turn over
2020		22/12/2020 n. 925		2,49	
2021	100,00%	24/09/2021 n. 1096	12,60	19,34	153,49%
2022	100,00%	24/09 /2022 n.1106	9,80	16,25	165,81%
2022		06/05/2022 n. 445		22	

Di seguito è messo a confronto il personale docente in servizio al 31 dicembre degli ultimi tre anni e le cessazioni per l'arco temporale 2021-2024.

Anno	Professori Ordinari	Professori Associati	Ricercatori a tempo ind.	Ricercatori a tempo det art. 24 c.3 lett. A	Ricercatori a tempo det art. 24 c.3 lett. B	Totale
2020	94	165	60	32	39	390
2021	91	188	48	26	30	383
2022	99	208	30	29	65	431

Consistenza personale docente al 31/12 – anni dal 2020 al 2022

Ruolo	2021	2022	2023	2024	2025
PO	7	4	3	3	5
PA	4	5	1	2	1
RU	0	1	1	1	1
Tot.	11	10	5	6	7

Cessazioni personale docente dal 2021 al 2025

Nel corso del 2022, le assunzioni relative al personale docente e ricercatore sono state complessivamente 114 (compresi gli upgrade), di cui:

- 12 al DIGSPES: 2 Professori Ordinari, 3 Professori Associati, 2 Ricercatori a tempo determinato di tipo A e 5 Ricercatori a tempo determinato di tipo B
- 14 al DIMET: un Professore Ordinario, 3 Professori Associati, 2 Ricercatori a tempo determinato di tipo A e 8 Ricercatori a tempo determinato di tipo B
- 12 al DISEI: un Professore Ordinario, 2 Professori Associati, 3 Ricercatori a tempo determinato di tipo A e 6 Ricercatori a tempo determinato di tipo B
- 22 al DISIT: 2 Professori Ordinari, 8 Professori Associati, 5 Ricercatori a tempo determinato di tipo A e 7 Ricercatori a tempo determinato di tipo B
- 17 al DISS: 2 Professori Ordinari, 5 Professori Associati, 2 Ricercatori a tempo determinato di tipo A e 8 Ricercatori a tempo determinato di tipo B
- 8 al DISSTE: 5 Professori Associati, un Ricercatore a tempo determinato di tipo A e 2 Ricercatori a tempo determinato di tipo B
- 15 al DISUM: 2 Professori Ordinari, 2 Professori Associati, un Ricercatore a tempo determinato di tipo A e 10 Ricercatori a tempo determinato di tipo B
- 14 al DSF: 2 Professori Ordinari, 6 Professori Associati, un Ricercatore a tempo determinato di tipo A e 5 Ricercatori a tempo determinato di tipo B.

Per completezza di informazione si riportano anche le procedure in itinere che, presumibilmente, si concluderanno nell'anno 2023:

- n. 8 procedure per professore di prima fascia (ex art. 18 Legge 240/2010);
- n. 2 procedure per professore di seconda fascia (ex art. 18, art. 24 c. 5 e c. 6 Legge 240/2010);
- n. 18 procedure per ricercatore a tempo determinato ex art. 24 co. 3 lett. b) Legge 240/2010;
- n. 16 procedure ex art. 24 co. 3 lett. a) Legge 240/2010.

### 3.3.2 Personale tecnico amministrativo

Le tabelle che seguono evidenziano:

- l'evoluzione complessiva del personale tecnico amministrativo (a tempo indeterminato e determinato) nel periodo 2020-2022;
- l'andamento nel periodo 2020-2022 del personale tecnico amministrativo suddiviso per categorie;
- le cessazioni del personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato nel periodo 2021-2025.

Anno	Numero PTA IND	Numero PTA DET	Totale
2020	287	28	315
2021	295	34	329
2022	314	33	347

Consistenza personale tecnico amministrativo dal 2020 al 2022

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022
DG	1	1	1
Dirigenti	3	2	4
EP	16	15	19
D	105	109	140
C	141	147	134
B	15	15	11
CEL	6	6	5

Consistenza pta a tempo indeterminato 2020-2022 per categorie,  
incluso il Direttore Generale

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022
Dirigenti	0	2	2
D	7	2	5
C	14	21	20
Tecnologi	7	9	6

Consistenza pta a tempo determinato 2020-2022 per categorie

Riepilogo cessazioni	2021	2022	2023	2024	2025	Totale
Dirigenti	1	0	0	0	0	1
EP	1	3	0	0	0	4
Cat. D	3	6	0	0	0	9
Cat. C	2	4	7	1	0	14
Cat. B	0	1	0	3	0	4
CEL	0	1	0	0	0	1
Totale	7	15	7	4	0	33

Cessazioni personale tecnico amministrativo 2021-2025

Si rileva che nell'Università del Piemonte Orientale il numero di unità di personale tecnico amministrativo è decisamente inferiore al numero di unità di personale docente, in controtendenza rispetto alla media nazionale e alla media degli Atenei del nord ovest.

	UPO	Italia	Nord Ovest	Atenei MEDI
	Rapporto Docenti/ PTA Tempo INDET	Rapporto Docenti/ PTA Tempo INDET	Rapporto Docenti/ PTA Tempo INDET	Rapporto Docenti/ PTA Tempo INDET
2017	123,92%	83,79%	78,69%	100,59%
2018	125,25%	84,28%	79,67%	102,79%
2019	129,93%	86,77%	81,89%	108,71%
2020	135,89%	89,31%	83,19%	123,35%
2021	133,92%	93,08%	85,58%	123,10%
2022	139,94%	nd	nd	nd

Nel corso del 2022 le nuove assunzioni di personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato sono state complessivamente 69, di cui 16 di categoria C1, 44 categoria D1, 1 di categoria D2, 7 di categoria EP1 (tramite progressione verticale) e un dirigente. Nel computo sono comprese unità di personale già alle dipendenze dell'Ateneo che hanno partecipato a bandi di concorso e sono risultati vincitori oppure sono entrati nella graduatoria di merito.

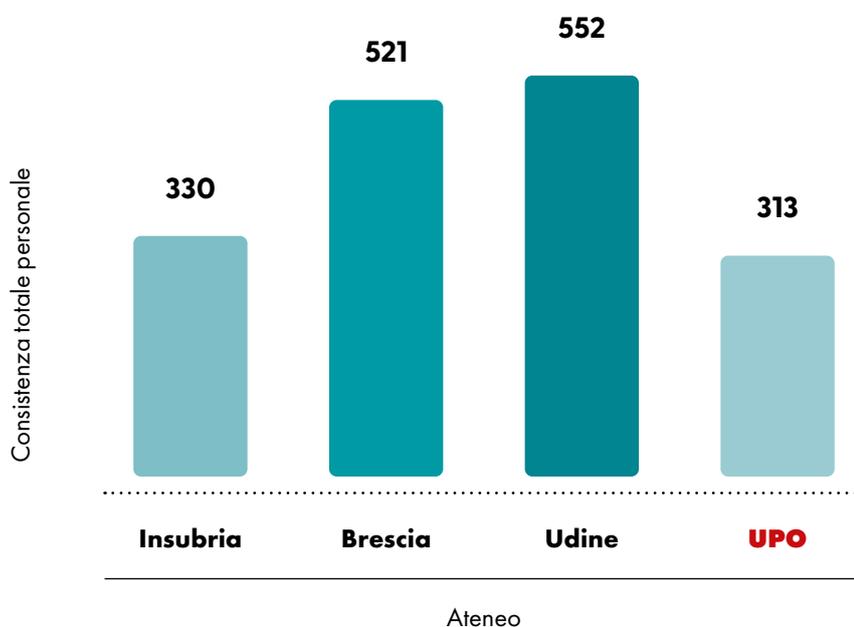
Le nuove assunzioni di personale tecnico amministrativo a tempo determinato sono state complessivamente in numero di 13, di cui 7 di categoria C1, 5 di categoria D1 e un dirigente a contratto.

Per completezza di informazione si segnala che sono attualmente in itinere procedure concorsuali per l'assunzione di n. 12 unità di personale tecnico-amministrativo, che presumibilmente si concluderanno nell'anno 2023.

Nonostante il significativo investimento in punti organico per l'assunzione di personale TA, permane la necessità di colmare il gap nel rapporto tra pta e docenti come risulta dai dati sotto riportati:

- Rapporto UPO PTA/Docenti per l'anno 2021: 0,83 %
- Rapporto UPO PTA/Docenti per l'anno 2022: 0,77 %

È stata inoltre fatta un'analisi di raffronto con alcuni Atenei di dimensioni analoghe per capire il posizionamento dell'Università del Piemonte Orientale in termini di consistenza di personale tecnico-amministrativo (dati al 31/12/2021).



### 3.3.3 La programmazione 2023-2025

#### **Personale docente**

Con riferimento al personale docente, il Consiglio di Amministrazione, nell'adunanza del giorno 24/07/2020, ha richiesto ai Dipartimenti la redazione e la presentazione di un Piano Triennale, fondato sul Piano Strategico di Ateneo, che preveda obiettivi misurabili in termini di didattica, ricerca, internazionalizzazione, terza missione e conto terzi e che contenga una previsione di impiego di risorse. Nella seduta del 25/09/2020 sono state approvate delle Linee Guida per la redazione dei suddetti Piani Triennali dei Dipartimenti.

Successivamente, il Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo in data 16/04/2021 ha deliberato:

- di approvare i progetti didattici, scientifici, di terza missione e conto terzi contenuti nei Piani Triennali dei Dipartimenti;
- di stralciare dai Piani le proposte di impiego di punti organico riguardanti il personale amministrativo, fatta salva la possibilità per i Dipartimenti di utilizzare punti organico per posizioni da "tecnico di laboratorio".

Il Consiglio di Amministrazione, sempre nell'adunanza del giorno 16/04/2021, sulla base dei criteri sopra richiamati, ha approvato la ripartizione dei punti organico 2020 (cessazioni 2019) e 2021 (cessazioni 2020) come di seguito indicata; nella seduta del 28/10/2022 ha invece approvato la ripartizione dei punti organico 2022.

Il reclutamento del personale docente proseguirà secondo quanto previsto nei Piani Triennali dei Dipartimenti, approvati dal Consiglio di Amministrazione e compatibilmente con la disponibilità di punti organico.

#### **Personale tecnico amministrativo**

Con DM del 22/07/2022 sono state emanate le Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche. Tali linee prevedono il passaggio dai profili professionali alle famiglie professionali. Per l'individuazione delle famiglie professionali occorre partire dall'analisi dei macro-processi che l'amministrazione è chiamata a gestire.

In attesa che tale novità sia recepita anche nel CCNL del comparto Università, l'Ateneo, partendo dai macro-processi, ha individuato quattro ambiti che nel corso del 2023 potranno tracciare l'individuazione delle famiglie professionali:

- ambito amministrativo-gestionale: riferito ai macro-processi relativi al funzionamento dei servizi amministrativi e di supporto alla governance, sia centrale che di dipartimentale;
- ambito della didattica e servizi agli studenti: riferito al macro-processo di gestione della didattica, dei servizi agli studenti e della formazione linguistica;
- ambito della ricerca: riferito al macro-processo di gestione e supporto alle attività di ricerca;

- ambito tecnico: riferito ai macro-processi relativi al funzionamento dei servizi tecnici.

È stata fatta un'analisi dei Piani Triennali elaborati dai Dipartimenti per raccogliere le osservazioni contenute ed è ancora in corso l'analisi dei processi a supporto della riorganizzazione che vede l'avvio dal 01/01/2023. Sono inoltre stati avviati dalla Direttrice Generale, nel 2022, momenti di incontro, che dovranno proseguire nel 2023, con i Direttori di Dipartimento (che acquisiranno le esigenze dei Presidenti dei Corsi di Studio), il Presidente della Scuola e i Direttori dei Centri, al fine di verificare le esigenze professionali e i fabbisogni di personale e di formazione nei Poli di Alessandria, Novara e Vercelli. Nel corso dell'anno verrà esteso a tutte le sedi dell'Ateneo il sistema di customer satisfaction, già sperimentato nel corso del 2022 sul Polo di Vercelli. L'esito dell'analisi ha già fornito diversi elementi che hanno permesso di orientare la programmazione del personale verso le seguenti priorità:

- figure a supporto della governance dei Dipartimenti e alla supervisione dei processi nei Poli: è necessario un investimento in figure da dedicare al supporto amministrativo-gestionale alle decisioni nei Dipartimenti e alla supervisione dei processi con particolare attenzione ai Poli (obiettivo Piano Strategico: introdurre procedure di best practice per elevare gli standard qualitativi);
- figure a supporto della ricerca: profili professionali innovativi a supporto dei laboratori e della progettazione e gestione dei progetti di ricerca, in ottica del sostegno alla partecipazione ai bandi competitivi nazionali e internazionali (tra cui il PNRR) (obiettivo Piano Strategico: promuovere una ricerca multidisciplinare di impatto nazionale e internazionale);
- figure a supporto della didattica tradizionale e on line, dei servizi agli studenti e della qualità: in considerazione del rilevante aumento della numerosità degli studenti e dei servizi ad essi connessi, compresi i laboratori per la didattica e la formazione linguistica (obiettivo Piano Strategico: garantire la centralità dello studente/favorire l'innovazione e l'internazionalizzazione della didattica);
- nuovi profili professionali per garantire innovazione e sviluppo dei servizi tecnico-logistici nei Poli. (obiettivo Piano Strategico: introdurre procedure di best practice per elevare gli standard qualitativi).

Si può pertanto prevedere nel triennio 2023-2025 l'attivazione di procedure per l'assunzione di personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato, con un impiego di punti organico pari a 12,45 per il 2023, 10,2 per il 2024 e 6,6 per il 2025, così ripartito:

Ambito	Punti organico		
	2023	2024	2025
Amministrativo-gestionale	2.4	4.6	3.6
Didattica e servizi agli studenti	5.35	2.9	1.8
Ricerca	3.1	0.9	1.2
Tecnico	1.6	1.8	0
<b>Totale</b>	<b>12.45</b>	<b>10.2</b>	<b>6.6</b>

La programmazione per il 2023 prevede l'impiego di 12,45 punti organico per:

- l'assunzione di un dirigente nell'ambito della Ricerca, compatibilmente con la possibilità di incrementare il Fondo salario accessorio;
- l'assunzione di una unità di personale di categoria EP nell'ambito Tecnico, per la copertura di una posizione che resterà scoperta a seguito di un pensionamento;
- l'assunzione di n.4 Collaboratori ed esperti linguistici, già previsti nella precedente programmazione e la cui assunzione è stata posticipata in attesa della nuova disciplina che sarà prevista nel prossimo CCNL;
- l'impiego dei restanti punti organico per l'assunzione di funzionari prevalentemente di categoria D, per le esigenze e le priorità che saranno individuate dalla Direttrice Generale nei vari ambiti in seguito agli esiti del lavoro di analisi e revisione dei processi in corso di realizzazione, con l'avvio della nuova organizzazione deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 23/12/2022 e con le informazioni che perverranno dai principali attori coinvolti nei macro-processi "core" riguardanti le missioni istituzionali dell'Amministrazione (didattica, ricerca e Terza missione) quali Direttori di dipartimento e Presidenti dei Corsi di Studio, Presidente della Scuola, Direttori dei Centri, Delegati del Rettore, oltre che naturalmente dagli utenti finali dei servizi tramite apposite indagini di *customer satisfaction*;
- la progressiva sostituzione di personale a tempo determinato in scadenza con personale a tempo indeterminato di qualifica pari o superiore.

L'impiego di 12,45 punti organico per il 2023 è coperto dai punti organico a disposizione della Direttrice Generale, pari a 12,19 P.O., dal cofinanziamento pari a 0,7 P.O. messo a disposizione dai dipartimenti di Area medica e dal Dipartimento Sviluppo Sostenibile e Transizione Ecologia, e dal finanziamento di 0,3 P.O. concesso dal Rettore per il Dipartimento di Eccellenza.

L'impiego di punti organico previsto per il 2024 e 2025, che potrà essere oggetto di rimodulazione nel Piano del prossimo anno, potrà essere coperto con la quota di punti organico da cessazioni dell'anno precedente del personale tecnico amministrativo e con quota parte dei punti organico dei piani straordinari previsti dal D.M. 445 del 6/5/2022.

Si procederà inoltre nel corso del triennio al reclutamento del personale appartenente alle categorie protette per il mantenimento delle quote previste dalla normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 31/05/2010 n. 78 conv. Legge 30/07/2010 n. 122 le università, a decorrere dall'anno 2011, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Il limite di spesa per l'assunzione di personale a tempo determinato è pari ad € 125.264,22 e sarà utilizzato per l'attivazione di posti a tempo determinato per esigenze di natura transitoria e indifferibile che saranno individuati dalla Direttrice Generale.

Dal suddetto limite restano escluse le assunzioni di personale a tempo determinato e i contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati per l'attuazione di progetti di ricerca e di innovazione tecnologica ovvero progetti finalizzati al miglioramento dei servizi, anche didattici, per gli studenti i cui oneri non risultano a carico del FFO ex art. 1, comma 188, della legge 266 del 23 dicembre 2005. A tal fine, in sede di bilancio di previsione 2023-2025, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 23/12/2022, è stata prevista la copertura di n. 19 posizioni a tempo determinato, prevalentemente di categoria C, su fondi derivanti dalla contribuzione studentesca, da utilizzare per la copertura di contratti in corso e per proroghe ed eventuali nuovi contratti per esigenze riferite a situazioni temporanee di emergenza che possono manifestarsi nei servizi agli studenti.

Nel corso del 2022 sono inoltre state effettuate 21 delle 50 progressioni verticali previste nella programmazione 2022-2024 e per le quali erano stati accantonati 3 P.O. già detratti dalle disponibilità della Direttrice Generale. Nella programmazione 2022-2024 sono state stimate 50 posizioni, di cui 21 realizzate nel 2022 e 29 da realizzare nel 2023-2024 che saranno suddivise per categorie e profili professionali sulla base delle esigenze organizzative del nuovo assetto.

Oltre alle progressioni verticali, è necessario attivare progressioni economiche all'interno delle varie categorie, dette anche "progressioni economiche orizzontali" per distinguerle dalle progressioni verticali. Queste progressioni non impegnano punti organico, in quanto il dipendente non muta la categoria di appartenenza, ma solo posizione economica.

Sarà possibile quantificare, nel Fondo 2023, le progressioni economiche fattibili a seguito dell'attribuzione delle Progressioni Economiche Verticali 2022: queste ultime infatti liberano differenziali economici che confluiscono nel fondo salario accessorio e possono essere utilizzate per la copertura economica dei differenziali stipendiali attribuibili con progressione economica orizzontale.

Le progressioni orizzontali devono inoltre essere effettuate con le modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, nazionale e integrativa, ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165. I criteri per la definizione delle progressioni economiche di cui sopra sono infatti oggetto di contrattazione integrativa secondo quanto previsto dall'art. 42 comma 3 lett. c) del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 19/04/2018.

Trattandosi di materia demandata alla contrattazione integrativa tra Parte pubblica o datoriale e Parte sindacale (OO.SS. firmatarie del CCNL e R.S.U.) si attiverà un tavolo dedicato.

### 3.3.4 Formazione del personale

La formazione è un tassello indispensabile per lo sviluppo dell'organizzazione dal punto di vista delle competenze tecniche ma anche manageriali e delle soft skills. Tale politica trova una priorità nel presente piano anche rispetto all'obiettivo di Programmazione Triennale PRO3 (par. 2.1.1) e risulta coerente con le linee guida di Accreditamento e Qualità AVA3, requisito di sede – punto di attenzione B.1.2 Reclutamento, qualificazione e gestione del personale tecnico amministrativo.

Per attuare tali indirizzi si ricorrerà a strumenti quali iniziative formative ValorePA, di *training on the job*; al contempo verrà approfondita una modalità di reclutamento maggiormente improntata a un'attenzione nei confronti delle famiglie professionali e delle competenze, in base a quanto contenuto nelle “Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”.

Nel corso del 2022 sono stati erogati diversi corsi di formazione, sia interna, sia esterna, nei confronti del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo; in particolare, il monte ore totale relativo a corsi di formazione interna erogati corrisponde a 197,30. Il totale di ore di corsi di formazione erogati al PTA e autorizzati dall'Amministrazione corrisponde invece a 3222,30. In tutto hanno fruito della formazione 331 dipendenti.

Il Piano Triennale della Formazione del personale tecnico amministrativo 2023-2025 dovrà perseguire le seguenti priorità strategiche in termini di qualificazione o potenziamento delle competenze con attenzione all'inclusione di soggetti con esigenze particolari:

- capacità manageriali, di problem solving, di leadership, di networking anche a carattere internazionale, di team building, di utilizzo di tecnologie innovative e dell'ICT;
- sviluppare le competenze trasversali per favorire l'integrazione, il lavoro per processi e la collaborazione, la consapevolezza del ruolo per il personale con incarichi di responsabilità;
- diffondere la cultura del servizio e della qualità, nello spirito del miglioramento continuo;
- diffondere la cultura della legalità, della trasparenza e della prevenzione della corruzione, del rispetto dell'etica e delle differenze di genere.

La modularità dell'approccio e la centralità delle competenze sono i cardini su cui si articola il Piano della Formazione che prevede un set di strumenti formativi da coordinare di volta in volta in modo sinergico in relazione alle esigenze gestionali di Ateneo. La formazione sarà organizzata con riferimen-

to agli ambiti di programmazione e all'analisi dei profili mancanti, in modo da favorire l'acquisizione delle competenze professionali e innovative necessarie a sostenere la transizione amministrativa, digitale ed ecologica.

Le risorse per l'attuazione del Piano sono riconducibili a risorse esterne e a risorse interne.

Tra le risorse esterne sono individuate:

- Comunità professionali e *networking* anche di tipo internazionale (Humane);
- Progetti nazionali;
- Corsi professionalizzanti su specifiche tematiche.

L'Ateneo, inoltre, dispone al proprio interno di professionalità che possono essere utilizzate per attivare percorsi di formazione con particolare riferimento a:

- Istituzione di percorsi per neoassunti;
- Aggiornamenti professionali su specifiche tematiche.

A bilancio sono stanziati specifiche risorse economiche per l'attuazione del Piano.

# PIAO

PIANO  
INTEGRATO  
di ATTIVITÀ  
e ORGANIZZAZIONE

UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

# 4

## SEZIONE QUATTRO

### Monitoraggio

ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL  
VERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE U  
MONTE ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL P  
ALE UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIE  
À DEL PIEMONTE ORIENTALE UNIVER  
ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMON  
VERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE U  
MONTE ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL  
TALE UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORI  
TÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE UNIVER  
ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMON  
IVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE  
EMONTE ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL  
NTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE OR  
ITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE UNIVE  
E ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMO  
NIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE  
PIEMONTE ORIENTALE UNIVERSITÀ DE  
NTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE O  
SITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE UNIV  
TE ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMO  
NIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTAL  
PIEMONTE ORIENTALE UNIVERSITÀ D  
ENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE C  
SITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE UNIV  
TE ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMO  
UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTA  
PIEMONTE ORIENTALE UNIVERSITÀ D  
IENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE C  
RSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE UNI  
NTE ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEM  
UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTA  
L PIEMONTE ORIENTALE UNIVERSITÀ  
RIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE  
ERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE UN  
NTE ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEM  
E UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENT  
EL PIEMONTE ORIENTALE UNIVERSITÀ  
RIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE  
ERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE UN  
NTE ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIE  
E UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENT  
DEL PIEMONTE ORIENTALE UNIVERSITÀ  
ORIENTALE UNIVERSITÀ DEL PIEMONT  
PIEMONTE ORIENTALE U

## 4.1 Strumenti e modalità del monitoraggio

L'Ateneo adotta i processi e metodi di monitoraggio dell'attività previsti dal citato DM PIAO.

Oltre ai predetti strumenti l'Ateneo adotta le procedure di monitoraggio previste ai sensi delle disposizioni di Autovalutazione, Valutazione e Accredimento (AVA), D.lgs. 19/2012 e ss.mm.ii.

Con riferimento al monitoraggio delle diverse Sezioni del Piano si tiene conto dei seguenti strumenti di pianificazione e controllo:

### SEZIONE 2 PIAO

- Valore Pubblico – obiettivi generali - Analisi SWOT del contesto strategico dell'Ente periodicamente rivista; Analisi del Piano Strategico in termini di avanzamento (si veda par. 2.1.1);
- Valore Pubblico – obiettivi generali - Disamina degli indicatori di natura strategica definiti a livello del SMVP (cfr. Par. 2.1.1) e degli ulteriori indicatori del sistema universitario e di Ateneo;
- Valore Pubblico / Performance - Raccordo con linee di indirizzo del bilancio e programmazione economico finanziaria (delibere approvazione bilancio di previsione, pubblicate nella Sezione Amministrazione trasparente, bilanci del sito di Ateneo);
- Valore Pubblico / Performance - Valutazione dell'andamento dei giudizi di customer ed ascolto dell'utenza;
- Performance – Valutazione di coerenza complessiva tra obiettivi di performance (Ateneo, organizzativi, individuali) e programmazione strategica;
- Rischi corruttivi e trasparenza – Strumenti previsti ai sensi delle disposizioni ANAC.

### SEZIONE 3 PIAO

- Organizzazione – Monitoraggio andamento organizzazione (ascolto attori interessati e customer, analisi indicatori);
- Organizzazione lavoro agile – Analisi indicatori andamento lavoro agile (linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile – POLA – e indicatori di performance – Dipartimento Funzione Pubblica);
- Piano Organico – Analisi indicatori organico;
- Formazione – Monitoraggio andamento formazione, gradimento.

Gli attori responsabili del monitoraggio delle diverse Sezioni/Sottosezioni del Piano sono riportati nell'Allegato presente alla Sezione 4.

## 4.2 Rilevazione circa la soddisfazione degli utenti e portatori di interesse

L'Ateneo ha sviluppato negli anni un repertorio di indagini di *customer satisfaction* che sono tenute in considerazione ai fini delle principali attività di sviluppo e pianificazione dell'Ente. I principali strumenti e il loro utilizzo sono descritti nella seguente tabella:

Strumenti	Utilizzo
Un primo insieme di analisi, connessa all'ambito Valore Pubblico, sono le rilevazioni dell'opinione studenti, visualizzate tramite i seguenti link: <a href="https://www.uniupo.it/sites/default/files/Relazione_ann_valut_didattica_stud_20_21_def_app_28042022_0.pdf">https://www.uniupo.it/sites/default/files/Relazione_ann_valut_didattica_stud_20_21_def_app_28042022_0.pdf</a>	Processi di assicurazione della qualità e accreditamento delle attività didattiche
Un altro ordine di indagini sono quelle relative al progetto Good Practice, che confronta l'andamento dei servizi amministrativi e tecnici con circa 40 Atenei nazionali	Supporto alla revisione organizzativa, miglioramento dei processi di valutazione e ciclo della performance
L'Ateneo sviluppa in autonomia ulteriori indagini di customer relative all'andamento dei servizi	

Testo pubblicato nel mese di marzo 2023  
Videoimpaginazione a cura  
dell'Ufficio Comunicazione e Attività Istituzionali

[www.uniupo.it](http://www.uniupo.it)

**UPO** L'OPENCAMPUS



# PIAO

PIANO  
INTEGRATO  
di ATTIVITÀ  
e ORGANIZZAZIONE



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE