

Delibera n. **121** del Consiglio di Amministrazione del **21/04/2022**

pag. 1/5

OGGETTO: Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024			
N. o.d.g.: 16/01	Rep. n. 121/2022	Prot. n. 70745/2022	UOR: AREA FINANZA E PROGRAMMAZIONE - AFIP / UFFICIO CONTROLLO DI GESTIONE

Responsabile del procedimento: Elisa Salvan
Dirigente: Marco Porzionato

Nominativo	F	C	A	As	Nominativo	F	C	A	As
Prof.ssa Daniela Mapelli	X				Dott.ssa Chiara de' Stefani				X
Prof. Giuseppe Amadio	X				Dott.ssa Marina Manna	X			
Prof. Antonio Masiero	X				Dott. Francesco Nalini	X			
Prof.ssa Maria Berica Rasotto	X				Sig. Marco Ferretti				X
Prof. Pietro Ruggieri	X				Sig.ra Anna Tesi	X			
Dott. Dario Da Re	X								

Legenda: (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (A - Astenuto) - (As - Assente)

La Rettrice Presidente cede la parola al Prof. Antonio Parbonetti, Prorettore all'Organizzazione e Bilancio, il quale illustra quanto segue.

Premessa

Il Decreto Legge n. 80/2021 convertito, con modificazioni, dalla L. 113/2021, ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) quale strumento di pianificazione integrata che le pubbliche amministrazioni devono adottare annualmente, al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare i servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Il D.L. prevedeva l'adozione del PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno, l'emanazione di apposite Linee guida con Decreto del Ministro della Pubblica amministrazione per facilitarne l'elaborazione e l'emanazione di un Decreto del Presidente della Repubblica (DPR) di abrogazione degli adempimenti relativi alle precedenti disposizioni normative non più attuali con l'introduzione del nuovo piano.

In seguito, il D.L. 228/2021 (cd "Milleproroghe"), convertito nella Legge n. 15/2022, ha posticipato la presentazione del PIAO, in prima applicazione, al 30 aprile 2022.

In data 2 dicembre 2021 la Conferenza unificata ha espresso parere favorevole all'adozione del Decreto Ministeriale relativo ai contenuti del PIAO e, in data 9 febbraio 2022, è stato approvato, sempre in Conferenza unificata, anche lo schema di Decreto del Presidente della Repubblica riguardante l'individuazione e l'abrogazione dei piani e adempimenti destinati a essere assorbiti dal PIAO.

I testi normativi di cui sopra sono tuttora in fase di emanazione, a valle delle osservazioni pervenute dal Consiglio di Stato e dalle competenti Commissioni parlamentari.

Nelle more della definizione degli strumenti normativi sopra richiamati, l'Ateneo intende dotarsi di un Piano integrato che tenga conto dei contenuti e dei principi illustrati nella bozza di Linee guida tuttora in esame e che consenta, in ogni caso, di coordinare, in maniera integrata, i documenti programmatori ricompresi nell'ambito di applicazione del PIAO.

I contenuti del PIAO

Il PIAO, che ha durata triennale e aggiornamento annuale, razionalizza, in un'ottica di semplificazione ed integrazione, molti degli atti di pianificazione e programmazione dell'Ateneo, definendo

Delibera n. 121 del Consiglio di Amministrazione del 21/04/2022

pag. 2/5

e coordinando il raggiungimento di molteplici obiettivi (cfr. art. 6 D.L. 80/2021). In particolare, secondo l'art. 6 del D.L. 80/2021, il Piano deve riportare:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

II PIAO 2022-2024

Il PIAO 2022-2024 dell'Università di Padova (Allegato n. 1/1-112) è stato redatto secondo le linee guida del Ministero della Pubblica amministrazione attualmente disponibili (Allegato n. 2/1-7). La sua redazione è stata curata dall'Area Finanza e programmazione (sezioni 1, 2 e 4) e dall'Area Risorse umane (sezione 3), coordinate dalla Direzione Generale.

Il documento è organizzato nelle seguenti sezioni:

- Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione
- Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione
- Sezione 3: Organizzazione e capitale umano
- Sezione 4: Monitoraggio

Le sezioni sono a loro volta ripartite in sottosezioni, riferite a specifici ambiti dell'attività amministrativa e gestionale, nel rispetto delle provvisorie indicazioni fornite dal Ministero.

Sezione 1 – Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Nella sezione 1 sono riportate sinteticamente alcune informazioni di carattere organizzativo e alcuni dati che rappresentano la complessità gestionale e la dimensionalità dell'Ateneo, utili a definire il contesto interno in cui il documento è inserito.

Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione

La sezione 2 esplicita gli obiettivi che l'Amministrazione intende perseguire nel triennio di riferimento in termini di valore pubblico, di performance e di prevenzione della corruzione tramite un raccordo organico della pianificazione strategica, con gli obiettivi di sistema, con le attività istituzionali e con la pianificazione dell'attività amministrativa.

Nello specifico:

- la sottosezione *Valore pubblico* mira ad individuare la misura della creazione e della crescita del livello complessivo di benessere sociale, economico, ambientale e sanitario di studenti, cittadini, imprese e società in uno scenario territoriale, nazionale ed internazionale, con particolare attenzione anche alla salute dell'Ateneo stesso e delle sue risorse umane, strumentali ed economiche. Particolare rilevanza nella creazione di valore pubblico è assegnato anche alle iniziative rivolte alle pari opportunità, al contrasto alle forme di discriminazione, all'uguaglianza

Delibera n. **121** del Consiglio di Amministrazione del **21/04/2022**

pag. 3/5

di genere e alla sostenibilità. In questo ambito assumono rilievo le azioni già individuate dall'Ateneo nei seguenti documenti programmatici:

- Il Gender Equality Plan 2022-2024;
- Il Piano di Azioni Positive 2021-2023;
- HR Excellence in Research e il Piano di Azioni 2021-2023;
- La Carta degli impegni di sostenibilità 2018-2022.

In fase di prima applicazione sono riportati alcuni indicatori di valore pubblico già monitorati periodicamente dall'Ateneo (quali, ad esempio, i risultati sulle indagini occupazionali degli studenti);

- la sottosezione *Performance* è finalizzata alla programmazione degli obiettivi di performance organizzativa che rientrano nella sfera operativa e che indirettamente assicurano la creazione di valore pubblico migliorando l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dell'azione amministrativa. Tale sezione è stata redatta in coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera rep. n. 28 del 1° febbraio 2022. In questa sezione sono riportati gli obiettivi del Direttore Generale (assegnati secondo gli indirizzi forniti dalla Rettrice e dal Consiglio di Amministrazione), gli obiettivi organizzativi assegnati al personale dirigenziale e gli obiettivi organizzativi assegnati ai Segretari di Dipartimento e ai Responsabili della Gestione Tecnica. Per ciascun obiettivo viene riportato l'indicatore da utilizzare per la misurazione del risultato, i valori target e soglia attesi per il 2022, accompagnati dalla baseline, l'eventuale condivisione con altre strutture, il budget eventualmente dedicato, la pluriennalità dell'obiettivo e l'indicazione dell'orizzonte temporale. Gli obiettivi di performance organizzativa per il triennio 2022 – 2024 sono riportati nell'Allegato 2 del documento;
- la sottosezione *Rischi corruttivi e trasparenza* è redatta in continuità con il Piano triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (PTCPT). All'interno del PIAO il PTPCT si colloca come parte integrante della sezione *Valore pubblico, performance e anticorruzione* nel rispetto della normativa previgente e delle indicazioni e linee guida fornite da A.N.AC. La prevenzione della corruzione e le attività di promozione della trasparenza contribuiscono, anch'esse, indirettamente, alla creazione di valore pubblico, proteggendo le attività amministrative da rischi di malagestione. In questa sezione, dopo l'analisi di contesto, la valutazione del rischio e l'adozione delle misure generali e specifiche in tema di anticorruzione e trasparenza, sono riportate le azioni innovative, organizzative e trasversali che verranno implementate nel corso del 2022.

Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano

La sezione 3 riporta i principali strumenti di programmazione messi in atto dall'Ateneo al fine della gestione del capitale umano. In particolare nel presente documento vengono esposti:

- le modalità di organizzazione del lavoro agile che, partendo dall'analisi dei dati sull'utilizzo ad oggi degli strumenti di lavoro agile/telelavoro e alla luce dell'esperienza maturata durante gli anni di pandemia, possano sviluppare una nuova fase post-emergenziale al fine di mettere a regime i meccanismi di funzionamento anche in previsione delle novità in arrivo dal rinnovo del CCNL di settore, che andrà a disciplinare l'ambito in modo più definito rispetto ad oggi. È stata inoltre recentemente completata la fase di verifica delle attività cosiddette telelavorabili al fine di definire con trasparenza le attività assegnabili in modalità agile;
- il *Piano triennale dei fabbisogni del personale*, che si pone in continuità con il piano precedente, tuttora in fase di completamento, è volto a stabilizzare la numerosità del corpo docente e a consolidare la consistenza del personale tecnico-amministrativo, in modo da assicurare il turnover, sostenere le nuove esigenze organizzative nonché l'espansione delle attività derivanti dall'incremento del personale docente. Il piano riporta inoltre alcune specifiche relativamente al piano straordinario di reclutamento previsto per il personale di Ateneo e delinea le fasi temporali con cui l'amministrazione intende svilupparlo;
- il *Piano triennale della formazione del personale* definisce le risorse e i percorsi formativi finalizzati allo sviluppo professionale e alla crescita organizzativa, in particolare andando a valo-

Delibera n. 121 del Consiglio di Amministrazione del 21/04/2022

pag. 4/5

rizzare quanto impostato nel precedente piano e sviluppando nuove iniziative in linea con le sfide che l'Ateneo ha in previsione nei prossimi anni. Il Piano triennale 2022-2024 della formazione si rivolge sia al personale tecnico-amministrativo sia al personale docente, identificando, anche sulla base di quanto emerso nel triennio precedente, specifiche linee di intervento finalizzate a:

- o coinvolgere tutto il personale tecnico-amministrativo nelle attività di formazione, anche attraverso proposte formative in modalità e-learning e blended (in continuità col piano della formazione 2019-2021);
- o valorizzare la formazione del personale docente, con particolare riferimento alla didattica;
- o sviluppare un percorso di onboarding del personale tecnico-amministrativo di Ateneo neoassunto;
- o valutare l'efficacia dei percorsi formativi del personale tecnico-amministrativo;
- o favorire la conoscenza degli strumenti e delle iniziative di sviluppo personale e professionale disponibili al personale di Ateneo.

In particolare si pone attenzione sulla gestione dei processi di inserimento lavorativo dei neoassunti – anche alla luce degli elevati volumi di assunzione previsti nei prossimi anni – tramite percorsi formativi di onboarding che consentano una rapida acquisizione di competenze comuni utili a lavorare efficacemente nelle strutture di assegnazione nel minor tempo possibile. Ulteriore cura sarà prestata ai programmi di formazione destinati alla totalità del personale, sia docente che PTA, al fine di accrescere le competenze in linea con le nuove esigenze lavorative che sorgeranno nel corso del triennio.

Sezione 4 – Monitoraggio

L'ultima sezione del PIAO riporta gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle performance, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti con l'indicazione dei soggetti responsabili. La fase di monitoraggio prevede un confronto tra risultati attesi e risultati conseguiti in itinere. Il monitoraggio del ciclo della performance ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione viene effettuato, ai sensi dell'art. 6 e 10, comma 1 – lettera b) del D.lgs 150/2009, secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP). In riferimento al monitoraggio della soddisfazione degli stakeholder, sono riportate le indagini utilizzate sia al fine della valutazione della performance individuale ed organizzativa, sia le rilevazioni volte alla valutazione della didattica e le indagini sui laureati. I risultati delle indagini sono pubblicati annualmente nella Relazione unica di Ateneo.

Il Consiglio di Amministrazione

- Visto il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- Viste le “Linee Guida” per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane predisposte da ANVUR, che forniscono indicazioni operative per la gestione e valutazione delle attività amministrative, seguendo i principi di semplificazione e integrazione, nel rispetto dell'autonomia garantita all'università dall'art. 33 della Costituzione;
- Visto il Decreto Ministeriale n. 289 del 25 marzo 2021 contenente le “Linee generali d'indirizzo della programmazione delle università per il triennio 2021-2023 e indicatori per la valutazione dei risultati”;
- Visto il Decreto Legge n. 80 del giugno 2021 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia” convertito con modificazioni dalla L. 113/2021;

Delibera n. 121 del Consiglio di Amministrazione del 21/04/2022

pag. 5/5

-
- Visto il Decreto Legge n. 228 del 30 dicembre 2021 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi";

Delibera

1. di approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 di cui all'Allegato 1, che fa parte integrante e sostanziale della presente delibera;
 2. di incaricare gli uffici competenti della pubblicazione del Piano sul Portale della Performance, nonché di disporre la pubblicazione sul sito dell'Ateneo.
-