

## SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore pubblico

L'Università, nell'ambito della propria attività di programmazione strategica, è orientata alla creazione e alla crescita del Valore Pubblico, inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere sociale, economico, culturale, ambientale della comunità universitaria nonché di tutti coloro che, a vario titolo, si interfacciano con l'Ateneo sia in ambito locale sia in un più ampio contesto nazionale e sovranazionale.

Tutti gli obiettivi strategici di Ateneo rappresentano, pertanto, obiettivi di Valore pubblico misurati attraverso indicatori strategici di impatto, essendo correlati alle missioni istituzionali dell'ente, ossia alla didattica, alla ricerca, alla terza missione ed all'internazionalizzazione, in quanto sono volti a migliorare la qualità dei servizi resi all'utenza.

Al tempo stesso, l'Università è impegnata costantemente, nella propria azione, anche a salvaguardare il Valore Pubblico, promuovendo costantemente idonee misure di prevenzione e di gestione del rischio in relazione a potenziali fenomeni corruttivi che potrebbero minare il livello complessivo di benessere.

### 2.2 Obiettivi di Valore Pubblico per l'anno 2026

L'aggiornamento all'anno 2026 degli Obiettivi operativi, nel rispetto delle Linee generali di sviluppo, definite dal Consiglio dell'Università a luglio 2015, degli Obiettivi strategici di sviluppo per il triennio 2024-2026, approvati a giugno 2023, ed in coerenza con le ultime Linee generali di indirizzo della programmazione delle Università, definite dal Ministero dell'Università e della Ricerca a giugno 2024, è volto ad individuare le azioni ritenute di maggior impatto sulla capacità dell'Ateneo di produrre Valore Pubblico, sulla scorta dei suggerimenti formulati dal Nucleo di Valutazione di Ateneo nonché delle valutazioni e delle raccomandazioni formulate nella relazione e nel rapporto finale di accreditamento dell'ANVUR, trasmessi all'Ateneo nell'estate 2021.

Con riferimento all'ambito della Didattica, l'Ateneo ha confermato l'attivazione dell'offerta formativa rappresentata da tre corsi di laurea ad accesso libero (Lingue e comunicazione per l'impresa e il turismo, Economia e management e Scienze politiche e delle relazioni internazionali), dal Corso di laurea in Scienze e tecniche psicologiche, con programmazione a livello locale degli accessi, dal Corso di laurea magistrale in Economia e politiche del territorio e dell'impresa, ad accesso libero,

nonché dal Corso di laurea magistrale a ciclo unico in Scienze della formazione primaria, con programmazione a livello nazionale degli accessi.

L'Ateneo ha, altresì, proposto l'attivazione, nell'anno 2025/2026, dei percorsi per la formazione iniziale e abilitazione degli insegnanti di scuola secondaria di cui al D.P.C.M. 4 agosto 2023 (60 CFU), per la classe “Lingue e culture straniere nell'istruzione secondaria di primo e secondo grado – lingua francese”, nell'ambito del Centro Interregionale per la Formazione degli Insegnanti Secondari – CIFIS, cui aderiscono, oltre all'Università della Valle d'Aosta, l'Università di Torino, l'Università del Piemonte Orientale, il Politecnico di Torino, l'Accademia Albertina di Belle Arti di Torino e l'Accademia Belle Arti di Cuneo.

Per l'anno 2026, l'Università intende, inoltre, proseguire nell'erogazione delle attività didattiche del X ciclo dei Percorsi di formazione per il conseguimento della specializzazione per le attività di sostegno, nella scuola secondario di primo e di secondo grado, ai sensi dell'articolo 13 del D.M. 10 settembre 2010, n. 249, in collaborazione con l'Università di Torino.

L'Ateneo conferma, altresì, l'attivazione di percorsi di approfondimento interdisciplinari finalizzati all'approfondimento di specifiche tematiche, denominati “Minor”, rivolti sia agli iscritti all'Ateneo sia a soggetti esterni. Nell'anno accademico 2025/2026 sono stati attivati per la prima volta due percorsi “Minor”, uno di primo livello in “Mountain Studies”, che permette di acquisire conoscenze e competenze relative ai territori di montagna e alle loro peculiarità, ed uno di secondo livello in “Sport Studies”, il quale comprende conoscenze e competenze sull'impatto economico, ambientale e turistico dello sport, affrontando le diverse questioni sottese allo sport nelle società contemporanee a livello spaziale, sociale, politico ed economico.

Inoltre, sempre a partire dall'anno accademico 2025/2026, è stata attivata la “Dual Career” per gli studenti e le studentesse atleti che risultano iscritti a una società sportiva che partecipa a competizioni a livello agonistico ed è affiliata alle Federazioni Sportive Nazionali ufficialmente riconosciute dal Comitato Olimpico Nazionale Italiano e dal Comitato Italiano Paralimpico o alle Discipline Sportive Associate ufficialmente riconosciute dal CONI. L'Ateneo, infatti, riconosce la pratica sportiva quale valore indispensabile alla crescita e al benessere fisico e psichico dell'individuo impegnandosi a tutelare il diritto allo studio degli atleti e delle atlete di alto livello, supportando e agevolando la carriera universitaria attraverso strumenti e servizi volti a favorire la conciliazione dello studio universitario e della carriera sportiva agonistica.

L'Ateneo intende, inoltre, proseguire con l'iniziativa “PA 110 e lode” per il rafforzamento delle conoscenze e delle competenze dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni in collaborazione con il Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e, a tal fine, è

stato sottoscritto un nuovo Protocollo di intesa con il Ministro per la Pubblica amministrazione valevole per gli anni accademici 2025/2026 e 2026/2027.

L'Ateneo ha, altresì, attivato per l'anno accademico 2025/2026, la quarta edizione del Corso di perfezionamento "Albi illustrati e natura, tra immagini e immaginari. Metodologie e strumenti per la promozione della lettura all'aperto", in collaborazione con la Sovrintendenza agli Studi della Regione autonoma Valle d'Aosta, l'Associazione Culturale 0432, la Cooperativa e Libreria Tuttestorie e la Fondazione Centro studi storico-letterari Natalino Sapegno.

Per quanto riguarda, invece, i percorsi formativi nel segmento dell'alta formazione, l'Università della Valle d'Aosta intende attivare il Master di secondo livello "*Climate Change and Risk Management in Mountain Regions*" in collaborazione con l'Università degli studi di Milano-Bicocca ed un Master di primo livello sulle tematiche della governance e della sostenibilità delle aree montane italiane in collaborazione con il Dipartimento per gli Affari Regionali e le Autonomie della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Laddove vi fosse la sostenibilità in termini di risorse finanziarie, umane e strumentali necessarie alla loro realizzazione, l'Ateneo intende, inoltre, attivare un Master di primo livello in "*Big Data, Artificial Intelligence and Information Management*" nonché proporre la seconda edizione del Master di primo livello in Management delle piccole e medie imprese.

L'Università ha stabilito di proseguire nella collaborazione con altri Atenei per l'accreditamento in forma associata di corsi di Dottorato in caso di assegnazioni all'Ateneo di finanziamenti a ciò dedicati nonché con le attività di orientamento e placement, anche con riferimento alle iniziative a favore degli studenti delle scuole secondarie di secondo grado della Regione finanziate nell'ambito del PNRR.

L'Ateneo intende, inoltre, proseguire con gli interventi a sostegno degli studenti con disabilità, DSA o con particolari esigenze nonché con l'erogazione delle repliche di attività didattiche in orario preserale e serale, in modalità telematica, a favore degli studenti del Corso di laurea in Scienze e tecniche psicologiche e del Corso di laurea in Scienze politiche e delle relazioni internazionali, previa analisi dell'effettiva frequenza da parte degli studenti e delle studentesse nell'anno accademico 2025/2026.

L'Università proseguirà nella promozione dell'internazionalizzazione della didattica attraverso il sostegno finanziario delle iniziative di mobilità studentesca a fini di studio e di tirocinio, nell'ambito del Programma ERASMUS+ e dei numerosi accordi bilaterali sottoscritti con Atenei e istituzioni estere, nonché tramite l'erogazione di insegnamenti in lingua veicolare diversa dall'italiano, il conferimento di incarichi per attività didattiche a docenti *short term* e l'accoglienza di *visiting professor*.

L'Ateneo intende, inoltre, valutare la possibilità di sottoscrivere accordi bilaterali con altre Università italiane per l'adesione, a partire dall'anno 2026/2027, al Programma ERASMUS Italiano finalizzato a promuovere e sostenere lo scambio reciproco di studenti con l'obiettivo di favorire l'interdisciplinarietà e la flessibilità dell'offerta formativa.

Relativamente alla Ricerca, l'Università ha stabilito di consolidare e sviluppare gli attuali filoni di ricerca di base, di sostenere la produzione scientifica di elevato profilo, di consolidare le collaborazioni di ricerca sia interne all'Ateneo che a livello nazionale e internazionale, di sostenere la partecipazione a bandi competitivi nonché sostenere l'impegno per il reperimento di fondi da destinare alla ricerca di Ateneo per interventi migliorativi del monitoraggio per la qualità della ricerca. Per quanto concerne la Terza Missione, l'Ateneo intende, anche per l'anno 2026, sostenere le attività di *public engagement*, rafforzando il rapporto con i portatori di interesse e con il territorio, valorizzando le convenzioni e le collaborazioni con enti territoriali pubblici e privati, sostenere e consolidare le attività in conto terzi nonché promuovere eventi culturali, seminari e convegni di interesse anche per il territorio. L'Università intende, inoltre, procedere all'attivazione di corsi di formazione manageriale per il personale sanitario in collaborazione con l'Assessorato alla Sanità, Salute e Politiche Sociali della Regione Autonoma Valle d'Aosta.

In ordine all'area Gestione e Servizi, l'Ateneo ha manifestato l'esigenza di proseguire nelle attività di stabilizzazione dei finanziamenti, in particolare agendo sul sistema di bilancio dell'Ateneo e sugli accordi di programma con la Regione e sull'Intesa Stato-Regione, di consolidare le procedure di trasparenza e semplificazione amministrativa anche a supporto delle attività gestionali, di proseguire nelle attività di counseling per tutta la comunità accademica e di supportare le attività del Comitato Permanente di Garanzia (CPG/CUG).

L'Università intende, inoltre, proseguire nel processo di dematerializzazione e transizione al digitale, nel consolidamento nell'utilizzo dei canali di comunicazione dell'Ateneo (sito internet, social), prevedendo, altresì, un piano di comunicazione integrato.

Trasversalmente a tutte le aree di intervento, l'Ateneo ribadisce la necessità di dedicare particolare attenzione al consolidamento dei processi di assicurazione della qualità, tenuto conto di quanto previsto dal nuovo Sistema di Autovalutazione, Valutazione e Accredimento (AVA3) e dal Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo, approvato dal Consiglio dell'Università nel mese di settembre 2022, nonché la necessità di continuare a garantire l'erogazione del servizio di posti alloggio a favore degli studenti e delle studentesse, nelle more della realizzazione, da parte della Regione, di uno Studentato universitario.

## 2.3 Misurazione del Valore pubblico

In analogia con gli anni precedenti, ai fini della misurazione del Valore Pubblico, risulta opportuno, in primo luogo, monitorare il grado di realizzazione degli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione, attraverso gli indicatori e i parametri previsti nei medesimi documenti.

È possibile, inoltre, fare riferimento agli indicatori resi disponibili dall'ANVUR e dal Ministero dell'Università e della Ricerca, nell'ambito del sistema AVA, della VQR e dei processi di valutazione periodica per il riparto dell'assegnazione delle risorse finanziarie statali, che consentono, altresì, di operare raffronti con i risultati conseguiti da altri atenei e dal sistema universitario nel suo complesso nonché ad ulteriori indicatori autonomamente individuati.

Ulteriori elementi di valutazione possono, infine, derivare dall'analisi degli esiti delle rilevazioni delle opinioni degli studenti e dei docenti, delle opinioni dei referenti degli enti ospitanti sulle attività di tirocinio, delle opinioni del personale amministrativo sulle attività di formazione e sul benessere organizzativo nonché di eventuali ulteriori strumenti di indagine.

Con riferimento all'attività di verifica dell'attuazione di quanto previsto nei documenti di programmazione, gli esiti sono riassunti annualmente nella Relazione sulla performance di Ateneo, predisposta dal Direttore generale, a seguito dell'esame dei rapporti di autovalutazione sulle attività realizzate nell'anno precedente dalle Strutture didattiche e di ricerca, dalle Commissioni consiliari e dal personale amministrativo, validata dal Nucleo di Valutazione di Ateneo e, infine, approvata dal Consiglio dell'Università.

In aggiunta agli indicatori e alle rilevazioni sopra richiamate, l'Università ha messo a disposizione sul proprio sito istituzionale un ulteriore strumento di ascolto e partecipazione, costituito dal modulo online per segnalazioni e suggerimenti, accessibile tramite apposito link, al fine di consentire a studenti, docenti e altri portatori di interesse di segnalare eventuali disservizi o formulare proposte migliorative.

Il form è stato approvato nel corso dell'anno 2025 dalla Task Force anticorruzione di Ateneo e le segnalazioni pervenute vengono monitorate dalla stessa Task Force, al fine di individuare eventuali criticità e opportunità di miglioramento. Le segnalazioni e i suggerimenti raccolti costituiscono un elemento imprescindibile nel processo di valutazione della misurazione del Valore Pubblico, in quanto permettono di monitorare la percezione della qualità dei servizi e di individuare aree di miglioramento, favorendo la partecipazione attiva degli stakeholder.

## 2.4 Modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità

Al fine di favorire l'inclusione e promuovere l'accessibilità rivolta a tutti i componenti della comunità universitaria nonché a tutti gli utenti a vario titolo, l'Ateneo intende proseguire con l'attuazione delle strategie già messe in atto nel corso del 2025 e delineate nel PIAO 2025-2027, rafforzando l'impegno verso l'innovazione dei servizi e la promozione di pari opportunità.

In tale prospettiva, il Piano integra nuove iniziative approvate dagli Organi di Ateneo ed in fase di avvio, coerenti con gli obiettivi di miglioramento dei livelli di inclusione in ambito universitario e di garanzia delle pari opportunità.

In ottica di piena accessibilità, è stata approvata la Convenzione con l'Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti ETS-APS – Consiglio regionale UICI della Valle d'Aosta. L'iniziativa prevede l'installazione di QR code nel Polo universitario per favorire l'orientamento fisico di studenti e studentesse ipovedenti.

## 2.5 Elenco procedure da semplificare e reingegnerizzare

In riferimento all'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base dell'analisi delle rilevazioni delle opinioni degli utenti dei servizi erogati dall'Ateneo, nonché della pianificazione delle attività, inclusa la definizione dei tempi di completamento delle procedure, effettuabile anche attraverso strumenti automatizzati, si rappresenta quanto segue.

L'Ateneo ha intrapreso un percorso pluriennale che, partendo dalla revisione della mappatura dei principali procedimenti amministrativi di competenza degli uffici afferenti alla Direzione generale, si muove verso la loro reingegnerizzazione e digitalizzazione, puntando così all'incremento dei propri livelli di performance.

Le finalità principali che si intendono conseguire sono le seguenti:

- indirizzo e coordinamento dello sviluppo dei servizi sia interni che esterni, forniti dalla Direzione generale;
- indirizzo, pianificazione, coordinamento e monitoraggio della sicurezza informatica relativamente ai dati, ai sistemi e alle infrastrutture anche in relazione al sistema pubblico di connettività, nel rispetto delle regole tecniche di cui all'articolo 51, comma 1, del CAD;
- coerenza tra l'organizzazione dell'amministrazione e l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, al fine di migliorare la soddisfazione dell'utenza e la qualità dei servizi nonché di ridurre i tempi e i costi dell'azione amministrativa;

- accesso dei soggetti disabili ai servizi offerti dall'Ateneo nonché agli strumenti informatici e promozione dell'accessibilità anche in attuazione di quanto previsto dalla Legge 9 gennaio 2004, n. 4;
- valorizzazione delle risorse umane;
- dematerializzazione dei documenti amministrativi;
- progettazione e coordinamento delle iniziative rilevanti ai fini di una più efficace erogazione di servizi in rete a cittadini e imprese mediante gli strumenti della cooperazione applicativa tra pubbliche amministrazioni, ivi inclusa la predisposizione e l'attuazione di accordi di servizio tra amministrazioni per la realizzazione e compartecipazione dei sistemi informativi cooperativi.

Negli anni passati sono già stati avviati dall'Ateneo importanti progetti di digitalizzazione nell'ambito dei servizi amministrativi, dei servizi di supporto alla didattica, dei servizi di logistica e infrastrutture, dei servizi bibliotecari, attraverso l'implementazione di applicazioni e software.

Con riferimento alla linea di azione concernente il consolidamento dei processi di transizione al digitale, per l'anno 2026 sono stati individuati i seguenti obiettivi operativi:

- analisi e valutazione delle problematiche, delle opportunità e delle possibili prospettive dell'adesione, da parte della Biblioteca di Ateneo, al Servizio Bibliotecario Nazionale (SBN), mediante la creazione di un Polo SBN regionale, attraverso la redazione di un documento di sintesi che illustri vantaggi, oneri, esigenze tecniche e di budget (soggetto attuatore: Commissione Biblioteca);
- revisione del Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Università della Valle d'Aosta - Université de la Vallée d'Aosta (soggetto attuatore: Direttore generale, Dirigente di Area 1, Dirigente di Area 2, Dirigente di Area 3);
- creazione di una sezione su MyUnivda per i Coordinatori di Corso di studio (ed eventualmente per le CPds) con informazioni sulla raccolta delle opinioni degli studenti. La sezione dovrà comprendere una pagina principale con dati generali per tutti i Corsi di studio e sotto-pagine specifiche per ogni Corso con riepiloghi, osservazioni libere ed estratti utili non pubblicati in SisValDidat (soggetto attuatore: Ufficio Valutazione e Statistica della Direzione generale);
- allineamento all'attuale struttura organizzativa della Direzione generale del contenuto della procedura per la gestione di accordi, nomine e designazioni con relativa attribuzione di responsabilità dell'Università della Valle d'Aosta - Université de la Vallée d'Aoste, con

ulteriore focus sull'aggiornamento del testo dello schema di Accordo di Protezione dati (soggetto attuatore: Ufficio Affari generali dell'Area 1 della Direzione generale);

- raccolta di informazioni precise sulle esigenze e sulle criticità percepite dalle studentesse e dagli studenti nell'utilizzo dei servizi della Biblioteca di Ateneo, attraverso un questionario mirato, così da poter proporre un adeguamento e miglioramento dell'offerta dei servizi, incrementandone conoscenza e accessibilità (soggetto attuatore: Ufficio Biblioteca dell'Area 2 della Direzione generale);
- revisione della sezione del sito web di Ateneo dedicata alle aziende e alle istituzioni, comprensiva della revisione dei form online di presentazione delle offerte di lavoro e di stage, al fine di agevolare la fruizione delle informazioni, la consultazione di documenti e la presentazione delle offerte di lavoro e stage (soggetto attuatore: Ufficio Mobilità, Orientamento e Placement dell'Area 2 della Direzione generale);
- predisposizione della proposta di revisione della regolamentazione e della modulistica concernente i Cultori della materia dell'Ateneo favorendo la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure (soggetto attuatore: Ufficio Programmazione e gestione didattica dell'Area 2 della Direzione generale);
- integrazione della funzionalità di firma digitale attraverso l'App IO in alcuni processi curati dall'Ateneo, ai fini di semplificare e digitalizzare i processi di sottoscrizione documentale da parte dell'utenza, garantendo sicurezza, tracciabilità e accessibilità, nonché valore legale al pari della firma autografa, senza stampare e scansionare documenti (soggetto attuatore: Ufficio Sistemi informatici e Gestione Documentale dell'Area 3 della Direzione generale);
- Sistema Unico di Contabilità economico-patrimoniale ACCRUAL: predisposizione e trasmissione telematica degli schemi di bilancio riferiti all'esercizio 2025 per la fase pilota della riforma 1.15 del PNRR e analisi e aggiornamento del Piano dei Conti di Ateneo in contabilità analitica, con particolare riferimento alla semplificazione delle voci di costo connesse al ciclo stipendiale (soggetto attuatore: Ufficio Contabilità e Bilancio dell'Area 3 della Direzione generale).

## 2.6 Performance

La performance può essere definita come un insieme di “prestazioni”, organizzative e individuali, che concorrono al raggiungimento di precisi obiettivi previsti dalla strategia di sviluppo dell’Ateneo e funzionali al perseguimento dei fini istituzionali dello stesso.

Il primo Piano delle Performance 2013/2015 ha rappresentato il punto di arrivo di un processo complesso iniziato nell’anno 2011 quando il Consiglio dell’Università ha deciso di avviare un’approfondita riflessione sull’applicazione all’Ateneo delle disposizioni concernenti la valutazione e la misurazione della performance, nonché di predisposizione del Piano delle Performance.

I successivi Piani delle Performance dell’Ateneo hanno dato vita, negli anni, al modello attuale di performance di Ateneo, inclusivo di tutte le attività dell’organizzazione universitaria (didattica, ricerca, terza missione e gestione).

Nel sito istituzionale dell’Ateneo, nella sezione “Amministrazione trasparente”, alla quale si rinvia, sono pubblicati tutti i documenti che afferiscono al ciclo di gestione della performance, segnatamente:

- il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), che definisce i criteri generali per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale, ispirati a garantire un miglioramento costante dell’organizzazione e delle risorse umane ivi operanti;
- i Piani triennali di sviluppo e i Piani delle Performance che definiscono gli obiettivi operativi delle strutture didattiche e scientifiche nonché della Direzione generale dell’Ateneo sulla base degli obiettivi strategici;
- le Relazioni annuali sulla performance, che danno conto dello stato di conseguimento degli obiettivi e di eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi.

Il S.M.V.P. ha lo scopo di orientare le prestazioni del personale dirigente e delle categorie verso una maggiore partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dell’Ateneo e pone come oggetto della valutazione:

- la performance organizzativa, cioè il contributo che l’intera organizzazione, con le sue singole articolazioni, fornisce ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi organizzativi e della soddisfazione dei bisogni dei cittadini;
- la performance individuale, ossia il contributo fornito dal singolo individuo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi individuali.

La performance organizzativa, in particolare, è misurata in relazione all’amministrazione nel suo complesso (l’intero Ateneo) ed alle singole unità organizzative dell’amministrazione stessa (Direzione Generale, Aree dirigenziali, Dipartimenti, Centri di Ricerca).

Il processo di definizione degli obiettivi di performance è fondato su alcuni presupposti basilari quali la coerenza con il ciclo di gestione della performance, con la pianificazione strategica triennale

dell'Ateneo, con gli indirizzi ministeriali, con gli ambiti monitorati dal sistema AVA3-VQR (didattica, ricerca e terza missione), la riduzione di possibili comportamenti inappropriati (anticorruzione), la necessità e l'opportunità di rendere accessibili ed utilizzabili le informazioni (trasparenza), e soprattutto non dimenticando la centralità dell'utente quale destinatario dell'attività amministrativa dell'Università.

Per l'analisi complessiva degli obiettivi e dei correlati indicatori, si rimanda alla lettura del documento allegato alla deliberazione del Consiglio dell'Università n. 92, del 19 dicembre 2025, e pubblicato nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'Ateneo.

## 2.7 Azioni positive

La presente sezione riporta il contenuto del documento denominato “Azioni positive”, redatto dal Comitato Permanente di Garanzia per le pari opportunità e la promozione del benessere dei lavoratori sui luoghi di lavoro dell'Ateneo, ricostituito con deliberazione del Consiglio dell'Università n. 46, del 24 maggio 2022, tenuto conto della normativa di riferimento e delle linee guida contenute nelle direttive ministeriali emanate in materia. In particolare, la Direttiva n. 2/19 della Presidenza del Consiglio dei Ministri recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*” specifica che “*La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace*”.

L'Ateneo riconosce il ruolo fondamentale della promozione delle pari opportunità, della parità e, in particolare, della parità di genere, al fine di creare un ambiente universitario il più possibile inclusivo e rispettoso di tutte le diversità e un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

L'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, definisce le “azioni positive” quali “*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*”.

La strategia delle azioni positive è rivolta, infatti, alla rimozione di quei fattori che, direttamente o indirettamente, determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

In tal senso, si evidenzia la stretta correlazione, introdotta dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e sancita in via definitiva dal decreto-legge 09 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 06 agosto 2011, n. 113, tra la pianificazione della performance, la pianificazione

nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Le azioni positive devono essere, quindi, considerate come la declinazione concreta di quel processo di potenziamento della prospettiva di genere nelle diverse azioni programmate dall'Ateneo, al fine di favorire la creazione di un contesto lavorativo/universitario più trasparente e improntato all'equilibrio di genere. La stessa rapidità di tale processo e la continua evoluzione dei fattori socio-economici, sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e all'opportunità di procedere a continui aggiornamenti delle stesse.

Il presente documento, denominato "Azioni Positive" è rivolto a tutte le componenti della comunità universitaria (studenti e studentesse, personale docente e personale tecnico-amministrativo) e persegue i seguenti obiettivi generali:

- a) prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione che coinvolge chi studia e/o lavora all'Università;
- b) promuovere una cultura improntata alle pari opportunità e al rispetto dei diritti fondamentali delle persone, nella consapevolezza del ruolo cruciale che l'Università, quale istituzione pubblica deputata alla formazione e alla ricerca, può e deve svolgere in quest'ambito, anche nell'ottica del perseguimento della c.d. Terza missione;
- c) promuovere pratiche e politiche di valorizzazione della diversità sul luogo di lavoro, che rispondono ad esigenze etiche, ma anche di miglioramento del benessere organizzativo.

I già menzionati obiettivi trasversali vengono declinati in Quattro Aree di intervento, di seguito elencate:

- 1) Contribuire alla diffusione della cultura delle pari opportunità e del sapere in relazione alle differenze all'interno della comunità accademica.**
- 2) Contrastare le azioni vessatorie, le molestie e le discriminazioni.**
- 3) Sostenere la cultura del benessere organizzativo.**
- 4) Contribuire alla costruzione di una rete di alleanze tra i Comitati Unici di Garanzia (CUG) regionali, nazionali e altri simili organismi operanti a livello nazionale ed europeo.**

Ad ogni area di intervento corrispondono obiettivi di area e delle azioni positive che vengono dettagliate con particolare riferimento agli indicatori nonché ai tempi di realizzazione.

In relazione all'attuazione delle azioni, il CPG persegue un'ottica di rete e di collaborazione sia all'interno dell'Ateneo sia all'esterno, mediante la previsione di interventi sinergici con altri organismi di parità operanti a livello regionale, nazionale ed europeo. In particolare, il CPG aderisce

ed è in costante connessione con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (COUNIPAR).

### **Aree di intervento**

#### **Area 1 - Contribuire alla diffusione della cultura delle pari opportunità e del sapere sulle differenze all'interno della comunità universitaria**

L'Università, attraverso l'attività del CPG (CUG), si fa promotrice dell'impegno a perseguire un cambiamento culturale a partire dal proprio interno, per diffondere la conoscenza e il ruolo che essa svolge, per favorire le pari opportunità di accesso e di crescita personale nonché per contrastare le discriminazioni basate sul genere, sull'età, sull'identità sessuale, sul credo religioso, sulla disabilità e sull'etnia.

#### **Obiettivo 1:**

Rendere consapevole la componente amministrativa, accademica e studentesca dell'esistenza del CPG (CUG) e delle finalità che riveste.

#### **Azioni positive e relativi indicatori, da realizzare nell'anno 2026:**

| <b>AZIONI</b>                                                                                                                                                                                           | <b>INDICATORI</b>                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Presentazione del CUG e delle Azioni Positive (e della Relazione Annuale).                                                                                                                              | 1 intervento nel Dipartimento SHS (15 partecipanti)<br>1 intervento nel Dipartimento SEP (15 partecipanti)<br>1 intervento incontro accoglienza matricole (30 partecipanti)<br>1 intervento/incontro con il Personale tecnico amministrativo (30 partecipanti) |
| Partecipazione dei (nuovi) componenti del CUG ai seminari organizzati dalla COUNIPAR in particolare a quelli in tema di funzionamento, normativa e ruolo del CUG.                                       | Numero di partecipanti (almeno 5 componenti del CUG)                                                                                                                                                                                                           |
| Verificare la possibilità di migliorare l'accesso alla pagina dedicata al CPG (CUG) sul sito istituzionale dell'Ateneo, creata nell'anno 2024, con particolare riferimento alla Consigliera di fiducia. | Numero di visite                                                                                                                                                                                                                                               |

#### **Obiettivo 2:**

Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione dell'Università.

**Azione positiva e relativo indicatore, da realizzare nel periodo 2026-2027:**

| AZIONI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | INDICATORI                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Costituzione di un gruppo di lavoro inter-Ateneo per la predisposizione di linee guida per l'utilizzo di un linguaggio attento e rispettoso delle differenze di genere da utilizzare nelle attività amministrative, istituzionali e quotidiane. Il relativo indicatore è individuato nella redazione di un manuale contenente le predette linee guida, da sottoporre all'approvazione dei competenti Organi di Ateneo e da pubblicare successivamente sul sito internet dell'Ateneo, nella pagina del CPG (CUG), al fine di divulgarlo a tutti i componenti della Comunità universitaria. | Pubblicazione sul sito dell'ateneo delle linee guida. |

**Obiettivo 3:**

Rilevare e valutare il diverso impatto delle politiche attuate dall'Università sull'intera comunità di personale amministrativo, personale docente e studenti/studentesse. In particolare, l'obiettivo mira a:

- 1) identificare e implementare le strategie innovative volte a correggere eventuali bias di genere;
- 2) definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi tramite degli indicatori.

**Azioni positive e relativi indicatori, da realizzare nel 2026:**

| AZIONI                                                                                                                                      | INDICATORI                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Costituzione di un gruppo di lavoro inter-Ateneo che cooperi nella predisposizione del Bilancio di Genere e del GEP (Gender Equality Plan). | Redazione di due documenti da sottoporre all'approvazione dei competenti Organi di Ateneo e da pubblicare successivamente sul sito internet dell'Ateneo, nella pagina del CPG (CUG), al fine di divulgarlo a tutti i componenti della Comunità universitaria. |

**Obiettivo 4:**

Costruire un ambiente e una cultura organizzativa rispettosa di tutte le espressioni dell'identità di genere.

**Azioni positive e relativi indicatori, da realizzare nel periodo 2026 - 2027:**

| AZIONI                                                                                                                                                                                                                           | INDICATORI                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Realizzazione di un seminario sul concetto di genere. Titoli possibili: <i>Il genere fra natura e cultura</i> . Oppure <i>Il genere: analisi di un concetto</i> . Oppure: <i>Di che cosa parliamo quando parliamo di genere?</i> | Almeno 30 partecipanti (Evento aperto a tutto il territorio e da realizzare nell'autunno 2026)<br><br>Target: comunità accademica e territorio |
| Realizzazione di un seminario sulla violenza di genere Titolo possibile: <i>Le matrici sociali e culturali della violenza contro le donne</i> , oppure <i>“Perché gli uomini uccidono le donne?”</i>                             | Almeno 30 partecipanti<br>Target: comunità accademica e territorio<br>Da realizzare nel 2027                                                   |
| Organizzare lezioni dei docenti dell'ateneo sul tema del contrasto alla violenza di genere. Le lezioni saranno pubblicizzate per favorire la partecipazione della cittadinanza.                                                  | Almeno 50 partecipanti<br>Target: comunità accademica e territorio                                                                             |
| Dotare l'Ateneo di una sezione della biblioteca sulle tematiche di competenza del CUG e comunicarne la costituzione a tutta la comunità                                                                                          | Comunicazione dell'elenco dei libri acquisiti alla comunità universitaria                                                                      |
| Dotare l'Ateneo di un distributore di assorbenti igienici gratuiti                                                                                                                                                               | Installazione di un dispositivo presso il Polo universitario                                                                                   |
| Richiesta al Comune di Aosta di creare uno stallò riservato a donne incinte nei due parcheggi adiacenti l'università                                                                                                             | Lettera al Sindaco e all'Assessore all'urbanistica del Comune di Aosta firmata congiuntamente da Rettrice e Direttore Generale                 |

**Area 2 - Contrastare le azioni vessatorie, le molestie e le discriminazioni**

L'Università si fa promotrice dell'impegno a contrastare azioni vessatorie, molestie e discriminazioni nei contesti di sua pertinenza, oltre che della costruzione di un ambiente e di un clima che ostacola attivamente ogni possibile atteggiamento o ogni condotta che favorisca tali azioni. Nel corso del 2023, nell'ambito del CPG (CUG), è stato elaborato il Codice di condotta per la tutela della dignità e la prevenzione di discriminazione e molestie, approvato dai competenti Organi dell'Ateneo. Il Codice definisce una procedura codificata ed esplicita per la segnalazione di comportamenti e condotte vessatorie, molestie o discriminazioni e prevede l'introduzione all'interno dell'Università di un Consigliere di Fiducia, azione portata a termine nell'ottobre 2024. Sempre nell'ambito di quest'area, gli impegni dell'Ateneo sono declinati in attività di rilevazione, formazione, facilitazione delle eventuali segnalazioni di tali azioni, oltre che nella valutazione di fattibilità della costruzione di spazi di segnalazione anonima on line (a scopo rilevativo e dissuasivo).

## Obiettivo 1

Far emergere l'estensione e l'impatto del fenomeno delle molestie (nelle sue diverse dimensioni e gradazioni) nella realtà contemporanea (strada, lavoro, vita sociale), al fine di render più consapevole del problema la comunità universitaria e il contesto sociale di riferimento.

### Azioni positive e loro indicatori, da realizzare nel periodo 2026-2027:

| AZIONI                                                                                                                                                                 | INDICATORI                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Realizzazione di un'indagine sulle esperienze e le percezioni della componente studentesca e del personale.                                                            | L'indicatore è rappresentato dalla relativa realizzazione della predetta indagine (report di ricerca)                         |
| Presentazione dei dati della ricerca di cui al precedente punto attraverso momenti di confronto (conferenze) e report sintetici (in formato elettronico e/o cartaceo). | L'indicatore è rappresentato dalla realizzazione di una restituzione dei dati (conferenza o report) e numero di partecipanti. |

## Obiettivo 2

Dotarsi di strumenti di rilevazione e di procedure di segnalazione di azioni vessatorie, molestie e discriminazioni per incrementare la consapevolezza collettiva e istituzionale, garantire la tutela individuale, abbassare la soglia di accettazione sociale e quella di reazione individuale, sviluppare una cultura e un clima lavorativo attento alle persone.

### Azioni positive e loro indicatori, da realizzare nel periodo 2026-2027:

| AZIONI                                                                                                                                                                                                                                                                                         | INDICATORI                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Realizzazione, nell'ambito dei questionari annuali dell'Ateneo di rilevazione delle opinioni della componente studentesca su didattica e servizi, di uno spazio dedicato a molestie, discriminazioni, condotte vessatorie (4/5 domande), previo confronto anche con la Consigliera di Fiducia. | Gli indicatori sono rappresentati dalla realizzazione di strumenti di rilevazione annuali nonché dal numero di risposte alle domande (almeno 50). |
| Valutare insieme alla Consigliera di fiducia se l'attuale pagina del sito del CPG è sufficiente o se va implementata per renderla di facile accesso in merito alla presenza di informazioni (su condotte e comportamento vessatori, molestie e discriminazioni) e procedure di segnalazioni.   | L'indicatore è rappresentato dal cambiamento della pagina del sito.                                                                               |

## Obiettivo 3

Diffondere la conoscenza su concetti fondamentali di vessazione, discriminazione e molestia, le diverse forme attraverso cui si esplicano e si definiscono, al fine di aumentare la consapevolezza complessiva e sensibilizzare la comunità universitaria nel suo complesso.

**Azioni positive e loro indicatori, da realizzare nel periodo 2026-2027:**

| AZIONI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | INDICATORI                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Realizzazione, per il personale docente di ruolo, di una formazione (2 ore - due edizioni) su condotte vessatorie, molestie e discriminazioni: loro riconoscimento, definizione, conseguenze e contrasto.</p> <p>Titolo del seminario:<br/> “Violenza di genere e molestie sul luogo di lavoro e di studio: definizione, casistica. Profili di responsabilità e di tutela in relazione al codice di ateneo”</p> | <p>Numero di partecipanti (almeno 10 per ogni edizione) e questionari di valutazione</p>                                                     |
| <p>Realizzazione di brevi incontri rivolti alla componente studentesca, agli <i>advanced students</i>, ai borsisti, agli assegnisti e ai contrattisti, in accordo ed eventualmente con la partecipazione della Consigliera di Fiducia, su condotte vessatorie, molestie e discriminazioni, in relazione al loro riconoscimento, alla loro definizione, alle relative conseguenze e al loro contrasto.</p>          | <p>Numero di partecipanti (almeno 20)</p>                                                                                                    |
| <p>Valutazione di fattibilità ed eventuale implementazione di strumenti informativi (pagina sito, dépliant, dispense, manifesti, ecc.) su condotte vessatorie, molestie e discriminazioni: loro riconoscimento e definizione, previo confronto con la Consigliera di Fiducia.</p>                                                                                                                                  | <p>Predisposizione di un piano sulla realizzazione e sulla diffusione di strumenti informativi e di sensibilizzazione nell’Ateneo.</p>       |
| <p>Partecipazione del personale tecnico amministrativo alle lezioni proposte dai docenti dell’ateneo nell’ambito della settimana contro la violenza di genere (mese di novembre) e inserimento di queste ore (almeno 3-4) nel piano di formazione individuale.</p>                                                                                                                                                 | <p>L’indicatore è rappresentato dal numero di partecipanti alle lezioni (almeno 30)</p>                                                      |
| <p>11 marzo 2026 - realizzazione di un evento in relazione alla Giornata internazionale della donna sui temi dei diritti delle donne e del contrasto alla violenza di genere con l’intervento della Consigliera di Fiducia e di un testimone del “Telefono Rosa” di Torino</p>                                                                                                                                     | <p>Partecipazione di almeno 40 persone tra studenti, docenti e Personale tecnico-amministrativo<br/> Evento rivolto anche al territorio.</p> |

**Area 3 – Sostenere la cultura del benessere organizzativo**

L'Università intende perseguire sviluppo, efficienza e qualità della vita organizzativa a partire dalla determinazione di un clima interno sereno e partecipativo. Il contesto dell'Università della Valle d'Aosta intende proporsi come una struttura organizzativa in cui le risorse umane siano opportunamente valorizzate e possano operare con serenità, motivazione, collaborazione, coinvolgimento, fiducia e soddisfazione, concorrendo al miglioramento della qualità dei servizi offerti.

### **Obiettivo 1:**

Incidere sul e migliorare il benessere organizzativo/stress lavoro correlato, nonché il livello di soddisfazione delle risorse umane, attraverso azioni mirate derivate dall'analisi delle rilevazioni realizzate negli anni precedenti.

### **Azioni positive e loro indicatori, da realizzare nel periodo 2026-2027:**

| <b>AZIONI</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>INDICATORI</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Proposta di incontri collettivi, rivolti al personale docente e tecnico amministrativo, per agevolare la trasmissione e la condivisione di informazioni rilevanti sulla vita della comunità accademica.                                                                                                     | Realizzazione di tre incontri: <ul style="list-style-type: none"> <li>- un incontro rivolto al Personale tecnico-amministrativo (20 partecipanti);</li> <li>- un incontro rivolto a personale docente (20 partecipanti);</li> <li>- un incontro congiunto tra personale docente e PTA (35 partecipanti).</li> </ul> |
| Progettazione e realizzazione di un percorso formativo rivolto ai ruoli apicali (sia PTA sia accademici) dell'Ateneo centrato sulle competenze di gestione delle risorse umane (comunicazione, motivazione, coordinamento di gruppi di lavoro, gestione dei conflitti, valorizzazione delle risorse umane). | Documento che illustra il percorso formativo.<br><br>Numero partecipanti all'iniziativa formativa (8/9)                                                                                                                                                                                                             |
| Realizzazione di un incontro di formazione e informazione, rivolto al personale tecnico amministrativo, con particolare attenzione ai colleghi entrati in servizio negli ultimi anni, sul sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore.                                                 | Numero di partecipanti (almeno 30).<br>Formazione obbligatoria.                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Ciclo di incontri di formazione rivolti a docenti e personale tecnico-amministrativo su molestie, mobbing, inciviltà lavorativa e rischi psicosociali connessi allo stress e burnout.                                                                                                                       | L'indicatore è rappresentato dalla realizzazione di almeno 3 incontri di formazione e dal numero di partecipanti (complessivamente almeno 30 persone).                                                                                                                                                              |
| Realizzazione di incontri e attività volti ad incentivare la condivisione di momenti conviviali tra le diverse componenti della comunità accademica (studenti, docenti,                                                                                                                                     | Indicatore: realizzazione di almeno una/due iniziative che permettano di aggregare le diverse componenti della comunità accademica promuovendo il senso di appartenenza all'Università della Valle d'Aosta.                                                                                                         |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Personale tecnico-amministrativo, collaboratori), a titolo esemplificativo: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Partecipazione a manifestazioni sportive e sociali (Trofeo 7 torri, Pigiamata Run, Wings for life...);</li> <li>- Coro di Ateneo;</li> <li>- Passeggiate in montagna;</li> <li>- Incontri ludici.</li> </ul> |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

### **Obiettivo 2:**

Proseguire nel monitoraggio dei livelli di stress lavoro correlato e di benessere organizzativo, attraverso la realizzazione di una nuova indagine, che utilizzi tecniche di indagine sia qualitative sia quantitative (interviste, questionari, focus group, ...) allo scopo di aggiornare i dati precedentemente raccolti, nonché di rilevare l'impatto delle azioni positive la cui realizzazione è prevista per il 2026.

#### **Azioni positive e loro indicatori, da realizzare nel 2027:**

| <b>AZIONI</b>                                                                                                                                                                                                                                         | <b>INDICATORI</b>                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Indagine sul benessere organizzativo in UNIVDA (PTA, docenti di ruolo, docenti a contratto, titolari di borse e assegni di ricerca) al fine di raccogliere informazioni puntuali sui livelli di benessere organizzativo e di stress lavoro correlato. | Progettazione e realizzazione degli strumenti di rilevazione e somministrazione degli stessi al personale dell'Ateneo. |

### **Obiettivo 3:**

Consolidare il lavoro agile in quanto modalità ordinaria di lavoro, nel rispetto della normativa vigente in materia.

#### **Azioni positive e loro indicatori, da realizzare nel periodo 2026-2027:**

| <b>AZIONI</b>                                                                                                                                                                                                                  | <b>INDICATORI</b>                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Formazione periodica sulle modalità di utilizzo del lavoro agile.                                                                                                                                                              | L'indicatore è rappresentato dalla realizzazione di un incontro con almeno 20 partecipanti.                                                                         |
| Realizzazione di una breve indagine rivolta al personale tecnico amministrativo, per rilevare elementi di soddisfazione ed elementi di criticità relativi alle attuali modalità di utilizzo/regolamentazione del lavoro agile. | Report di monitoraggio dell'utilizzo effettivo del lavoro agile, con rilevazione anche delle possibili criticità emerse nell'applicazione dell'attuale regolamento. |

#### **Area 4 - Contribuire alla costruzione di una rete di alleanze tra i Comitati Unici di Garanzia (CUG) regionali, nazionali e altri simili organismi operanti a livello nazionale ed europeo**

Al fine di condividere azioni comuni e buone prassi, il CPG (CUG) agisce in sinergia con la rete regionale dei CUG composta da Regione Valle d'Aosta e Azienda USL della Valle d'Aosta, coordinata dalla Consiglieria di Parità Regionale. Inoltre, il CPG (CUG) partecipa alla Conferenza Nazionale degli Organismi di parità delle Università Italiane (<http://www.cpouniversita.it>), anche grazie alla nomina del suo Presidente nel Comitato di Presidenza del COUNIPAR per il biennio 2026-2027. Infine, nel luglio 2025 il CPG è entrato a far parte della rete nazionale.

##### **Obiettivo 1:**

1. Partecipare alla costruzione di una rete di sostegno tra i CUG locali e nazionali per affrontare questioni e problematiche inerenti alle materie di pertinenza del CUG.
2. Favorire lo scambio di informazioni e il confronto (con particolare riferimento ai Piani di Azioni Positive, al Bilancio di Genere e alle esperienze di formazione) per sostenere la diffusione di conoscenze tra i soggetti che compongono la rete.

##### **Azioni positive e loro indicatori, da realizzare nel periodo 2026-2027:**

| <b>AZIONI</b>                                                                                                                                                                                                                                                | <b>INDICATORI</b>                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Partecipazione agli incontri organizzati dalla rete nazionale                                                                                                                                                                                                | Partecipazione ad almeno due incontri.                                                                                                                                                                                    |
| Partecipazione al Congresso annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane.                                                                                                                                          | Numero di persone dell'Ateneo partecipanti alla Conferenza COUNIPAR (almeno due)                                                                                                                                          |
| Coordinamento della rete regionale e organizzazione di iniziative pubbliche di concerto con gli altri CUG regionali e la Consiglieria di Parità Regionale.                                                                                                   | Numero di iniziative pubbliche organizzate/sostenute (almeno una) e dal numero di partecipanti dell'Ateneo alle predette iniziative (almeno 5).                                                                           |
| Sostegno alle iniziative realizzate sul territorio connesse con le giornate annuali dell'08 marzo (" <i>Giornata internazionale della donna</i> ") e del 25 novembre (" <i>Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne</i> "). | Informativa per comunicare alla comunità universitaria le iniziative presenti sul territorio regionale<br><br>Stesura della relazione richiesta dall'adesione al "Manifesto contro le molestie e la violenza sul lavoro". |
| Presentazione della candidatura del Convegno annuale della COUNIPAR (Conferenza nazionale degli organismi di parità delle università italiane).                                                                                                              | Inoltro della candidatura entro febbraio 2026                                                                                                                                                                             |

## 2.8 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO per il triennio 2026-2028 dell’Università della Valle d’Aosta è elaborata in coerenza con il quadro normativo nazionale e con gli indirizzi più recenti forniti dall’Autorità Nazionale Anticorruzione.

La redazione della presente Sottosezione, infatti, recepisce le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2025 dell’ANAC, ancorché l’iter per la relativa adozione non sia ancora concluso. Il predetto PNA 2025 rafforza il modello di gestione del rischio integrato, sottolineando l’importanza della mappatura dei processi, della valutazione del rischio in termini di probabilità/impatti e della strutturazione di misure di prevenzione proporzionate e verificabili. Particolare attenzione è, inoltre, posta al principio della “proporzionalità dinamica”, che impone di calibrare le misure in funzione della propria dimensione, complessità organizzativa e specificità istituzionale.

Il PNA 2025 propone, inoltre, per la prima volta un disegno di strategia per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza e dell’integrità pubblica per l’Italia articolato in linee strategiche, obiettivi, azioni concrete, risultati attesi e indicatori, per il triennio 2026-2028. Alcuni degli obiettivi sono in capo ad ANAC, altri in capo alle amministrazioni/enti, destinatari della disciplina in materia ma i beneficiari finali sono tutti i portatori di interesse e, in particolare, i cittadini. Tale modalità consente di veicolare una visione di insieme chiara della direzione verso cui le politiche e le pratiche di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza e dell’integrità pubblica devono tendere e di esplicitare gli attori coinvolti, le azioni concrete, i tempi di attuazione e i risultati attesi (per quanto possibile misurabili oggettivamente).

### Soggetti coinvolti

Di seguito sono individuati tutti i soggetti, gli uffici, gli organi coinvolti a diverso titolo nelle attività in materia di Anticorruzione e Trasparenza all’interno dell’Ateneo:

### Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il Consiglio dell’Università ha nominato, conformemente ai principi ANAC, il Direttore generale, Dott.ssa Lucia Ravagli Ceroni (l.ravagliceroni@univda.it), quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), per l’intera durata del suo incarico.

Al RPCT competono la gestione, il coordinamento e la vigilanza sull’attuazione delle misure di prevenzione del rischio corruttivo, con capacità di intervento – anche sanzionatorio – finalizzate a

garantire un modello di tutela anticipata idoneo a ridurre fenomeni di cattiva amministrazione, non necessariamente rilevanti sotto il profilo penale.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il RPCT è coadiuvato dall'Ufficio Affari generali e dalla Task force anticorruzione e può individuare ulteriori dipendenti di ruolo ai quali attribuire specifici compiti.

È inoltre attiva una casella di posta elettronica riservata, dedicata alle segnalazioni rilevanti in materia: **RPCT@univda.it**.

## Task Force Anticorruzione

La Task Force Anticorruzione è stata costituita dal Direttore generale che la coordina, in qualità di RPCT, ed è composta da tre dirigenti e da ulteriori cinque unità di personale tecnico-amministrativo, con mandato triennale.

Nel mese di aprile 2026 è in scadenza il mandato dell'attuale Task Force e risulta, pertanto, necessario provvedere alla sua ricostituzione, assicurando la rotazione dei componenti e il coinvolgimento delle diverse strutture organizzative della Direzione Generale.

Nel corso del 2025, la Task Force Anticorruzione (T.F.A.C.) ha consolidato il proprio ruolo di presidio strategico per la prevenzione della corruzione e la promozione della trasparenza, attuando azioni concrete e innovative rispetto al ciclo precedente.

Le principali attività svolte, nel corso dell'anno, sono state le seguenti:

- relazione annuale del RPCT e aggiornamento della Sezione 2 del PIAO;
- implementazione strumenti di segnalazione: dal 03 febbraio 2025 è stato attivato, sul sito istituzionale di Ateneo, il form online per le segnalazioni e i suggerimenti, accessibile dalla Home page e dalla sezione "Amministrazione Trasparente". Nel corso dell'anno sono pervenute cinque comunicazioni, monitorate con report trimestrali;
- *internal audit* su aree a rischio: come previsto dal PIAO 2025/2027, è stato avviato il primo *audit* interno sull'area concernente gli Acquisti e gli affidamenti diretti. L'analisi, condotta su un campione di 10 procedure, ha restituito un esito complessivamente positivo. La check-list ANAC, allegata al PNA 2022, è stata aggiornata al nuovo Codice dei contratti (D.lgs. n. 36/2023);
- aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente con riferimento alle modifiche introdotte dalla deliberazione ANAC n. 495/2024, e revisione delle sottosezioni relative a pagamenti, organi di indirizzo politico, uffici di supporto e controlli interni;

- dichiarazioni di insussistenza di conflitto di interesse, da utilizzare ogni qualvolta l'Ateneo proceda ad affidare un servizio o una fornitura ai sensi del Codice dei contratti pubblici, il RUP individuato è tenuto alla compilazione della dichiarazione in argomento.

Una dichiarazione di insussistenza di conflitto di interesse è sempre stata richiesta anche in relazione ai conferimenti di incarico per consulenti e collaboratori esterni. La procedura in oggetto è stata revisionata nel corso dell'anno 2025 e, a partire dal mese di gennaio 2026, coinvolge anche il personale interno qualora venga conferito un incarico. A tal proposito, sono stati predisposti due modelli di dichiarazione sia per il personale interno che per quello esterno, in formato digitale editabile, al fine di garantire, con riferimento alla pubblicazione nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente, la piena processabilità delle informazioni ivi contenute nonché la conformità ai parametri richiesti dall'Autorità per quanto concerne i documenti messi a disposizione on line.

A seguito della revisione della struttura organizzativa degli uffici della Direzione generale, approvata dal Consiglio dell'Università con deliberazione n. 37, del 31 maggio 2024, in vigore dal 01 settembre 2024, l'Ufficio Affari generali assicura il supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza nonché alla Task force anticorruzione.

## Consiglio dell'Università

Il Consiglio dell'Università rappresenta l'organo di indirizzo incaricato di definire le linee generali di sviluppo dell'Ateneo e gli obiettivi strategici.

In relazione alla prevenzione dei fenomeni corruttivi, al Consiglio competono:

- la definizione degli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza;
- la nomina del RPCT;
- l'adozione del PIAO, del Codice etico e di comportamento e dei relativi aggiornamenti;
- la predisposizione di eventuali modifiche organizzative idonee a garantire al RPCT autonomia ed effettività nell'esercizio del ruolo;
- la ricezione delle segnalazioni del RPCT circa eventuali disfunzioni nell'attuazione delle misure di prevenzione.

## Nucleo di Valutazione (OIV)

Il Nucleo di Valutazione dell'Università della Valle d'Aosta – Université de la Vallée d'Aoste, oltre alle funzioni relative alla didattica e ricerca, come stabilite dal MUR e dall'ANVUR, svolge i seguenti compiti:

- valida gli indicatori proposti dal Consiglio dell'Università per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi delle Strutture didattiche e di ricerca e della Direzione generale;
- svolge il monitoraggio del funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- sovrintende alla valutazione annuale dei dirigenti;
- esprime il parere sul Codice di comportamento;
- attesta l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza.

## Il monitoraggio del RPCT sull'attuazione delle misure anticorruzione e trasparenza

Il monitoraggio delle misure anticorruzione e trasparenza è stato condotto in stretta collaborazione tra RPCT e Task Force, configurandosi come un processo articolato e ciclico. Nel corso del 2025, tale attività ha previsto la compilazione delle schede di monitoraggio nel mese di novembre, in conformità alle indicazioni del PNA 2022-2024.

A questa fase si è affiancata la verifica sistematica dell'attuazione delle misure di prevenzione e del rispetto degli obblighi di pubblicazione, con particolare attenzione alla completezza e all'aggiornamento dei contenuti.

È stato, inoltre, aggiornato il registro delle richieste di accesso civico, sia semplice sia generalizzato, nonché di quello documentale ai sensi della Legge 241/1990, garantendo la tracciabilità delle istanze e dei relativi esiti attraverso la pubblicazione nella sezione dedicata del sito istituzionale.

Il monitoraggio ha incluso anche le consultazioni permanenti con le parti interessate, attivate due volte l'anno mediante apposito avviso pubblicato sul sito istituzionale.

L'insieme di questi strumenti si è rivelato essenziale per misurare l'adeguatezza dei servizi rispetto alle aspettative degli stakeholder e per orientare le strategie di prevenzione verso un miglioramento continuo. Il modello ciclico adottato ha consentito di capitalizzare le risultanze del ciclo precedente, rafforzando la capacità dell'Ateneo di intervenire in modo mirato e proattivo.

In relazione alle prospettive per il 2026, l'Ateneo intende proseguire nell'attività di *internal audit* su nuove aree a rischio, individuate tra Concorsi e Mondo del lavoro autonomo, secondo quanto previsto dal PIAO 2025/2027.

Considerata la dotazione organica ridotta, la Task Force Anticorruzione continuerà a svolgere il ruolo di struttura di *internal audit*, nominando un gruppo di lavoro *ad hoc*. L'audit sarà attivato per aree specifiche selezionate con criterio misto, legato al livello di esposizione al rischio e alla rotazione, in continuità con il percorso avviato nel 2025.

L'attività sarà finalizzata a verificare la conformità delle procedure, la completezza della documentazione e il rispetto dei principi di trasparenza e tracciabilità, fornendo indicazioni utili per il miglioramento dei processi.

## Responsabili del procedimento

Al fine di garantire una gestione trasparente e improntata ai principi di efficacia e di efficienza dell'azione amministrativa, per ogni procedimento viene individuato e nominato un responsabile al quale sono attribuite tutte le responsabilità stabilite dalla legge.

Il responsabile ha il compito di garantire la legittimità, la trasparenza e deve impegnarsi attivamente a ridurre il rischio di fenomeni corruttivi. Deve, altresì, segnalare al RPCT ogni fatto, evento o informazione utile per l'espletamento delle sue funzioni.

L'Ateneo assicura il rispetto dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi, in quanto finalizzato ad assicurare la serenità della scelta amministrativa discrezionale. Tale orientamento costituisce una regola di carattere generale che non ammette deroghe ed eccezioni. In quest'ottica, i Responsabili del procedimento attestano sempre, all'interno dei provvedimenti relativi ai procedimenti loro affidati, l'insussistenza di situazioni di incompatibilità o di conflitti di interessi, anche solo potenziali, propri o di propri parenti e affini entro il secondo grado, ai sensi degli articoli 6bis della legge 7 agosto 1990, n. 241, e 16 del d.lgs. n. 36/2023.

## Procedimenti disciplinari

Nel corso del 2025, per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo, non sono stati avviati procedimenti disciplinari né per condotte rientranti nelle violazioni del codice di comportamento né per condotte rientranti nelle violazioni del codice etico.

Con riferimento al personale docente, nel corso del 2025, il Rettore ha avviato n. 1 procedimento disciplinare per violazione del codice di comportamento e del codice etico di Ateneo. In esito al predetto procedimento è stata irrogata la sanzione della censura.

Per quanto riguarda gli studenti e le studentesse, nel corso dell'anno 2025, non sono stati avviati procedimenti disciplinari.

## Tutti i dipendenti

Tutto il personale dell'Ateneo sia tecnico-amministrativo che docente è tenuto ad osservare le misure contenute nell'ambito della presente sezione e a contribuire alla segnalazione di eventuali necessità di integrazioni e modifiche alla stessa.

## Tutti i collaboratori dell'Ateneo

Tutti i collaboratori dell'Università sono coinvolti nell'attuazione e nel monitoraggio delle misure individuate dalla presente sezione del PIAO e, a tal fine, sono fornite dai competenti uffici della Direzione generale le indicazioni per il reperimento sul sito di Ateneo del Piano stesso, del Codice di comportamento e del Codice etico. Nell'ambito dei contratti relativi alle acquisizioni di beni e servizi nonché al conferimento di incarichi di lavoro autonomo, sono inserite apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dai suddetti Codici.

## Collegio dei Revisori dei Conti

Il Collegio dei Revisori dei Conti, organo a cui compete, ai sensi dello Statuto, il controllo sulla regolarità della gestione amministrativa e contabile dell'Università, nell'ambito delle verifiche periodiche effettuate presso la Direzione generale monitora l'aggiornamento delle disposizioni in materia di promozione della trasparenza.

## Analisi di contesto esterno ed interno

Rispetto all'analisi di contesto, per ragioni di economicità redazionale, si rinvia alla panoramica contenuta nelle sottosezioni contesto esterno e contesto interno del presente documento, che possono fornire utili elementi per inquadrare l'ambito di operatività in cui l'Ateneo svolge la propria attività istituzionale.

## Obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza ed il collegamento con il Piano della Performance

Si riportano, di seguito, gli obiettivi operativi della Direzione generale, per l'anno 2026, che presentano elementi di correlazione con le misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza.

| <b>MACRO AREA:</b> Gestione e servizi                                                                                                                                                                                                                         |              |                                                                                                                      |                   |                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------------------------------|
| <b>LINEA DI AZIONE:</b> Proseguire nel processo di dematerializzazione e di transizione al digitale, analizzando i vari processi e introducendo sistemi informatici a supporto delle varie attività e dell'utilizzo degli stessi anche da parte degli utenti. |              |                                                                                                                      |                   |                                          |
| <b>AZIONI</b>                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>TEMPI</b> | <b>RISULTATO ATTESO</b>                                                                                              | <b>INDICATORE</b> | <b>SOGGETTO ATTUATORE</b>                |
| Revisione del Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Università della Valle d'Aosta - Université de la Vallée d'Aoste con la trasmissione della proposta di revisione al Consiglio dell'Università entro il termine dell'anno.           | 2026         | Adozione di un nuovo Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ateneo al Consiglio dell'Università | Tempo             | Direttore generale e dirigenti di Ateneo |
| Allineamento all'attuale struttura organizzativa                                                                                                                                                                                                              | 2026         | Schema di accordo di Protezione dati coerente                                                                        | Tempo             | Area 1 - Ufficio Affari generali         |

|                                                                                                                                                                                                                                                                    |      |                                                                                                       |       |                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----------------------------|
| della Direzione generale del contenuto della procedura per la gestione di accordi, nomine e designazioni con relativa attribuzione di responsabilità dell'Università, con ulteriore focus sull'aggiornamento del testo dello schema di Accordo di Protezione dati. |      | con la struttura organizzativa della Direzione generale di Ateneo e aggiornato alla normativa vigente |       |                             |
| Raccolta delle informazioni precise sulle esigenze e sulle criticità percepite dalle studentesse e dagli studenti nell'utilizzo dei servizi della Biblioteca di Ateneo, attraverso un                                                                              | 2026 | Adeguamento e miglioramento dell'offerta dei servizi, incrementandone conoscenza e accessibilità.     | Tempo | Area 2 – Ufficio Biblioteca |

|                                                                                                                                                                                          |      |                                                                                                                              |       |                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------------------------------------------|
| questionario mirato, così da poter proporre un                                                                                                                                           |      |                                                                                                                              |       |                                            |
| Revisione della sezione del sito web di Ateneo dedicata alle aziende e alle istituzioni, comprensiva della revisione dei form online di presentazione delle offerte di lavoro e di stage | 2026 | Agevolare la fruizione delle informazioni, la consultazione di documenti e la presentazione delle offerte di lavoro e stage. | tempo | Area 2 – Mobilità Orientamento e Placement |

|                                                                                                                                                                                                                                   |              |                                                            |                   |                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------|
| <b>MACRO AREA:</b> Gestione e servizi                                                                                                                                                                                             |              |                                                            |                   |                                                             |
| <b>LINEE DI AZIONE:</b> Consolidare le procedure di trasparenza e semplificazione amministrativa anche a supporto delle attività gestionali/<br>Consolidare l'utilizzo dei canali di comunicazione dell'Ateneo (sito web, social) |              |                                                            |                   |                                                             |
| <b>AZIONI</b>                                                                                                                                                                                                                     | <b>TEMPI</b> | <b>RISULTATO ATTESO</b>                                    | <b>INDICATORE</b> | <b>SOGGETTO ATTUATORE</b>                                   |
| Analisi e predisposizione di una proposta di regolamentazione concernente i controlli a campione sulle autocertificazioni e sulle                                                                                                 | 2026         | Semplificazione e assicurazione della massima trasparenza. | Tempo             | Area 1<br>Personale dell'Ufficio Organi collegiali generali |

|                                                                                                                                 |      |                                                                                                                                                                                                                                         |       |                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----------------------------------------------------|
| dichiarazioni sostitutive di atti di notorietà presentate all'Università della Valle d'Aosta - Université de la Vallée d'Aoste. |      |                                                                                                                                                                                                                                         |       |                                                    |
| Revisione, riorganizzazione e implementazione dell'Intranet MyUnivda dedicata al personale tecnico amministrativo.              | 2026 | Sensibilizzazione del personale tecnico amministrativo all'utilizzo dei canali di comunicazione dell'Ateneo, al fine di una maggiore accessibilità a informazioni, notizie ed aggiornamenti normativi relativi alla carriera giuridica. | Tempo | Area 1 - Ufficio Personale tecnico amministrativo  |
| Revisione, riorganizzazione e implementazione dell'Intranet MyUnivda                                                            | 2026 | Sensibilizzazione del personale docente all'utilizzo dei canali di comunicazione dell'Ateneo, al fine di una                                                                                                                            | Tempo | Area 1 - Ufficio Personale docente e collaboratore |

|                                                                                                                                                                                   |      |                                                                                                                                                |       |                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----------------------------------------------------|
| dedicata al personale docente.                                                                                                                                                    |      | maggior accessibilità a informazioni, notizie ed aggiornamenti normativi relativi alla carriera giuridica.                                     |       |                                                    |
| Revisione delle sezioni del sito web di Ateneo e dell'area Intranet/Studenti della sezione MyUnivda dedicate alle attività dell'Ufficio Diritto allo studio e Segreteria studenti | 2026 | Agevolazione della fruizione delle informazioni, della consultazione di documenti e della presentazione delle istanze da parte degli studenti. | Tempo | Area 2 – Diritto allo studio e Segreteria studenti |
| Predisposizione della proposta di revisione della regolamentazione e della modulistica concernente i cultori della materia dell'Ateneo                                            | 2026 | Promozione della semplificazione e della digitalizzazione delle procedure                                                                      | Tempo | Area 2 – Programmazione e gestione didattica       |
| Predisposizione di una guida integrativa per                                                                                                                                      | 2026 | Promozione della semplificazione e della                                                                                                       | Tempo | Area 3 – Ufficio Acquisti                          |

|                                                                                                                               |      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |       |                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------------------------------------------|
| l'affidamento diretto di accordi quadro.                                                                                      |      | standardizzazione delle procedure di acquisizione.                                                                                                                                                                                                                                                                 |       |                                           |
| Istruttoria e redazione del capitolato speciale finalizzato ad un accordo quadro per i servizi di ingegneria e progettazione. | 2026 | Promozione della semplificazione e della standardizzazione delle procedure di acquisizione.                                                                                                                                                                                                                        | Tempo | Area 3 – Ufficio Patrimonio               |
| Aggiornamento e potenziamento della sezione "Ricerca" del sito di Ateneo                                                      | 2026 | Miglioramento dell'accessibilità, della chiarezza dei contenuti e della visibilità delle attività scientifiche, in linea con gli standard nazionali e internazionali, previsti dalla normativa di riferimento, nel rispetto degli obblighi di comunicazione e secondo le esigenze degli utenti interni ed esterni. | Tempo | Area 3 – Ufficio Ricerca e Terza missione |

## Mappatura dei processi, identificazione e valutazione dei rischi

L'attività di mappatura dei processi nell'Ateneo, avviata sin dai primi anni di vigenza della normativa anticorruzione, è stata effettuata individuando e analizzando i processi organizzativi interni all'Ateneo ai fini della identificazione, della valutazione e del trattamento del rischio corruttivo.

Anche in questo caso, per i relativi approfondimenti si rimanda ai Piani triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) approvati negli anni dall'Ateneo e disponibili sul sito nell'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente".

In relazione alla predetta mappatura dei processi risultano a rischio medio le aree dell'organizzazione relative al reclutamento del personale, in particolare il conferimento degli incarichi di collaborazioni esterne e l'area degli affidamenti dei servizi e delle forniture. Particolare attenzione andrà posta all'utilizzo delle risorse derivanti dall'adesione dell'Ateneo al progetto relativo al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Tenendo conto della specificità organizzativa dell'Ateneo è stata effettuata la mappatura dei principali processi e la valutazione del rischio secondo i criteri individuati nel PNA individuando per ciascuno le aree di rischio comuni ed obbligatorie. L'Allegato 1 del presente documento, a cui si rimanda, è composto dalle schede di rilevazione e valutazione del rischio. Ogni scheda riporta:

- gli indici di valutazione delle probabilità del rischio;
- gli indici di valutazione dell'impatto;
- l'esito e la classificazione del rischio (basso, medio, alto, molto alto, elevatissimo);
- le misure già adottate dall'Università al fine di prevenire e contenere i comportamenti illeciti.

Oltre alle aree generali sono individuate come "aree di rischio specifiche" le seguenti:

- ricerca (valutazione, finanziamento, progettazione e svolgimento delle attività scientifiche);
- didattica (accreditamento dei corsi e delle sedi; svolgimento delle attività didattiche);
- reclutamento docenti;
- enti partecipati ed esternalizzazioni.

## Il trattamento del rischio

Le attività di trattamento sono condotte prevalentemente con l'ausilio della Task force anticorruzione, istituita a partire dall'anno 2014 e periodicamente modificata nella sua composizione secondo il principio di rotazione del personale.

In relazione al rischio connesso al trattamento dei dati personali dei diversi attori coinvolti nell'attività dell'Ateneo, quali studenti, dipendenti, collaboratori, consulenti o fornitori, occorre fare riferimento alla normativa di settore.

La protezione dei dati personali e la tutela della privacy sono disciplinate dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, concernente il Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE.

In particolare, gli articoli 37, 38 e 39 del sopracitato Regolamento (UE) 2016/679, introducono e regolano la figura del Data Protection Officer nonché i relativi compiti, di seguito meglio specificati:

- informare e fornire consulenza al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento nonché ai dipendenti che eseguono il trattamento in merito agli obblighi derivanti dal Regolamento, nonché da altre disposizioni nazionali o dell'Unione relative alla protezione dei dati;
- sorvegliare l'osservanza del Regolamento, di altre disposizioni nazionali o dell'Unione relative alla protezione dei dati nonché delle politiche del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento in materia di protezione dei dati personali, compresi l'attribuzione delle responsabilità, la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo;
- fornire, se richiesto, un parere in merito alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e sorvegliarne lo svolgimento ai sensi dell'articolo 35 del Regolamento;
- cooperare con il Garante per la protezione dei dati personali;
- fungere da punto di contatto con il Garante per la protezione dei dati personali per questioni connesse al trattamento, tra cui la consultazione preventiva di cui all'articolo 36 del Regolamento, ed effettuare, se del caso, consultazioni relativamente a qualunque altra questione.

L'attuale Responsabile della protezione dei dati (RPD/DPO) di Ateneo è stato nominato con Decreto rettorale n. 172, del 03 novembre 2024.

## Tutela dei dati personali e cooperazione con il DPO

Nel corso del 2025 l'Ateneo ha rafforzato il presidio sulla protezione dei dati personali quale componente strutturale del sistema di gestione integrata dei rischi richiesto dal PIAO. La tutela dei dati personali, infatti, non costituisce soltanto un obbligo normativo, ma rappresenta un elemento essenziale per garantire la qualità dei servizi, la fiducia degli stakeholder, la correttezza amministrativa e, più in generale, la creazione di valore pubblico.

In tale prospettiva, l'Università ha collaborato in modo strutturato e continuativo con il Responsabile della Protezione dei Dati, richiedendo pareri su progetti e procedure che comportano trattamenti di dati personali.

Tra le attività seguite con il supporto del DPO si segnala, in particolare, la progettazione e sperimentazione del dispositivo brevettabile “*Smart West*”, per il quale sono state predisposte e validate informative specifiche e sono stati individuati gli adempimenti necessari in relazione alla consegna, installazione e configurazione dei dispositivi presso le abitazioni dei soggetti partecipanti. L'Ateneo ha, inoltre, rafforzato la sensibilizzazione interna sull'importanza del rispetto delle norme in materia di privacy, anche alla luce della sentenza della Corte dei Conti – Sezione giurisdizionale per la Valle d'Aosta n. 36/2025, che ha affermato il principio secondo cui le sanzioni pecuniarie irrogate dal Garante possono configurare danno erariale qualora derivino da condotte negligenti o ostinate di dirigenti o funzionari. Tale pronuncia evidenzia come il mancato adeguamento alle prescrizioni del Garante, la pubblicazione impropria di dati personali e la sottovalutazione degli obblighi di tutela possano determinare rilevanti conseguenze patrimoniali per l'amministrazione e responsabilità personali per i soggetti coinvolti.

In questa prospettiva, il costante coinvolgimento del DPO nei processi decisionali e nella progettazione dei trattamenti, unito alla diffusione di prassi corrette di minimizzazione, anonimizzazione e conservazione dei dati, costituisce un presidio essenziale per garantire la conformità al GDPR, la tutela degli interessati e la protezione dell'Ateneo da rischi giuridici, economici e reputazionali.

## Le misure generali: elementi essenziali

A seguito di valutazione attenta, secondo parametri di ottimizzazione e sostenibilità delle azioni programmate, ivi comprese quelle per la corretta gestione dei rischi, rimangono confermate anche per il triennio 2026 - 2028 le seguenti misure trasversali:

- implementare i processi di digitalizzazione, di informatizzazione e di dematerializzazione documentale;
- implementare il *budgeting process*, in modo da realizzare processi programmatori delle attività sempre più puntuali e valutabili;
- implementare le attività del controllo di gestione interna, incrementando attraverso l'attività di reporting il monitoraggio dell'utilizzo delle risorse a disposizione;
- incrementare i controlli sulla veridicità delle dichiarazioni rese ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, anche con riferimento al personale interno qualora venga conferito ulteriore incarico (nel caso, ad esempio, di attività in conto terzi per i docenti);

- segnalare al RPCT eventuali cumuli di incarichi conferiti a soggetti esterni, oltre a quelli normativamente previsti;
- monitorare i tempi dei procedimenti e comunicare al RPCT eventuali sforamenti ingiustificati;
- sensibilizzare gli operatori economici e i collaboratori dell'Ateneo al rispetto dei principi generali del Codice di comportamento e del Codice etico, attraverso l'inserimento nei contratti e nelle note di incarico di specifici richiami;
- incrementare l'attività di consultazione da parte delle *parties prenantes* e, *in primis*, degli studenti, al fine di raccogliere suggerimenti, osservazioni, ma anche segnalazioni di eventuali illeciti. La possibilità per studenti e utenti di segnalare disservizi, criticità o irregolarità è inoltre facilitata dal già menzionato form disponibile sul sito istituzionale, predisposto e approvato dalla Task Force anticorruzione nel corso del 2025.

Nell'ambito dei successivi paragrafi, si analizzano le principali misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza adottate dall'Ateneo.

## Codice di comportamento e Codice etico

Per quanto concerne gli strumenti di contrasto al fenomeno corruttivo, anche in termini di sensibilizzazione al tema e di rafforzamento di un contesto impermeabile a comportamenti non solo *contra legem*, ma anche inopportuni, specie quanto a conflitto di interesse, è in corso l'adeguamento del Codice di comportamento di Ateneo alle modifiche introdotte nel 2023 al D.P.R. n. 62/2013, a seguito della pubblicazione del D.P.R. n. 81/2023, nonché alle disposizioni in materia di whistleblowing.

La revisione mira a recepire le novità normative volte a promuovere un'etica del lavoro più equa e responsabile, in conformità con i principi cardine del Codice (diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta), e a disciplinare l'utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media, come previsto dall'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, recante «Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del PNRR».

Tra le principali integrazioni già predisposte nella bozza di aggiornamento figurano:

- utilizzo delle tecnologie informatiche: regole sull'uso degli account istituzionali, posta elettronica personale, strumenti informatici e controlli per la sicurezza dei sistemi;
- mezzi di informazione e social media: prescrizioni sull'uso responsabile dei social media e tutela dell'immagine dell'Ateneo;

- Whistleblowing e obblighi di comportamento: obblighi di riservatezza, divieto di ritorsioni, corretto inoltro delle segnalazioni, collaborazione alle procedure interne e sanzioni in caso di violazioni, in conformità al D.lgs. 24/2023 e alle Linee Guida ANAC (Delibera n. 478/2025).

Nell'ambito della revisione, l'Ateneo intende, inoltre, perseguire la realizzazione di un documento unico che integri il Codice di comportamento e il Codice etico di Ateneo, adottato con deliberazione del Consiglio dell'Università n. 58, del 30 giugno 2014, applicabile a tutto il personale docente, tecnico-amministrativo, collaboratori e studenti, anche sulla scorta delle indicazioni fornite nell'Atto di indirizzo della Ministra Sen. Valeria Fedeli, adottato il 14 maggio 2018, avente ad oggetto l'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione – Sezione Università, approvato con delibera ANAC n. 1208, del 22 novembre 2017, volto a promuovere l'adozione di codici etici integrati e coerenti con i principi di trasparenza e integrità.

## Conflitto di interesse

Sono stati predisposti appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva di dichiarazione di insussistenza di conflitto di interessi. L'acquisizione, conservazione e verifica delle dichiarazioni rese da parte dei dipendenti e dei soggetti esterni è curata dagli uffici, ciascuno per competenza in relazione alle attività assegnate. Per il personale dipendente il monitoraggio è assegnato agli uffici del personale.

Questa rappresenta una attività costante e continua nel tempo per tutti gli uffici che gestiscono i procedimenti di conferimento degli incarichi organizzativi e di collaborazione, di attribuzione delle cariche negli organi e di costituzione delle commissioni di concorso o di gara.

Come già precisato, a seguito di revisione da parte della Task Force anticorruzione di Ateneo, le dichiarazioni di assenza di conflitto di interesse, da utilizzare a partire dal mese di gennaio 2026, sono state opportunamente aggiornate.

## Inconferibilità/incompatibilità di incarichi

Le procedure attivate presso l'Ateneo prevedono la preventiva acquisizione e la successiva verifica delle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte dei destinatari di incarichi. Questa rappresenta un'attività continua e costante da parte di tutti gli uffici interessati.

La disciplina in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi, regolata dal D.lgs. n. 39/2013, stabilisce i divieti di conferimento di incarichi dirigenziali e amministrativi di vertice nelle pubbliche amministrazioni e negli enti pubblici, in attuazione dell'articolo 1, commi 49 e 50, della L. n. 190/2012.

In data 12 dicembre 2025 è stata pubblicata la Delibera ANAC n. 464, del 26 novembre 2025, la quale aggiorna i contenuti della precedente delibera dell'Autorità n. 833/2016, fornendo indicazioni operative per l'applicazione delle disposizioni di legge.

In coerenza con le raccomandazioni ANAC e con la Linea strategica 4 del PNA 2025, rubricata “*Garantire la correttezza e migliorare la trasparenza degli affidamenti degli incarichi pubblici*”, l'Ateneo intende adottare, nel 2027, apposito Regolamento in materia di controlli a campione sulle autocertificazioni e sulle dichiarazioni sostitutive di atti di notorietà presentate, al fine di garantire maggiore trasparenza e presidio di legalità. A tal riguardo si precisa che l'obiettivo operativo assegnato all'Ufficio Organi collegiali generali concerne l'analisi e la predisposizione della suddetta proposta regolamentare.

Inoltre, il RPCT vigila sul rispetto delle disposizioni del citato D.lgs. n. 39/2013, attraverso il monitoraggio degli atti di conferimento degli incarichi e svolgendo, altresì, una funzione consultiva preventiva in sede di Task Force anticorruzione.

## Incarichi extraistituzionali

Sono previsti appositi moduli per la richiesta dell'autorizzazione allo svolgimento da parte dei dipendenti di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio ed è chiara e definita la procedura per il rilascio dell'autorizzazione.

In relazione agli incarichi extra-istituzionali del personale docente e ricercatore dell'Ateneo, nel mese di dicembre 2025 i competenti Organi di Ateneo hanno approvato un apposito Regolamento in materia, emanato con Decreto rettorale n. 7, del 13 gennaio 2026, in linea con quanto previsto dalla delibera ANAC n. 1208/2017, con la quale è stato approvato l'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione – Sezione Università e dell'Atto di indirizzo del MIUR, del 14 maggio 2018, nell'ambito delle misure da porre in essere indicate nel PIAO 2025-2027.

## Divieti post-employment (pantouflage)

L'Ateneo applica le vigenti disposizioni di legge in materia di incarichi e attività non consentite ai dipendenti pubblici, con particolare riferimento al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (cosiddetto *pantouflage*), disciplinato dall'articolo 4 del D.lgs. n. 39/2013. Tale norma, così come modificata dalla Legge n. 118/2022, ha ridotto il *cooling-off period* da due anni a un anno, mantenendo la finalità di prevenzione del conflitto di interessi.

Nel corso del 2024, sono state inserite apposite clausole negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage*. È

stata inoltre introdotta una dichiarazione da sottoscrivere, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto, allo scopo di evitare contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

Considerato che le Posizioni di Particolare Responsabilità (PPR), istituite nell'ambito della Direzione Generale nel corso del 2024, esercitano poteri di firma sui Provvedimenti e gestiscono risorse, si è ritenuto che anche i titolari di PPR siano soggetti alle disposizioni sul *pantouflage*, in quanto incarichi con rilevanza esterna e potenziale esposizione a conflitti di interessi. Pertanto, le misure di prevenzione saranno estese anche a tali figure, in coerenza con il principio di proporzionalità e con le raccomandazioni ANAC.

## Formazione

All'interno del Piano di formazione per il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, sono previsti interventi informativi e formativi, erogati da proprio personale o da altri enti di formazione.

Gli interventi informativi/formativi in materia si concentrano sui seguenti temi:

- programmazione di Ateneo, misure per la trasparenza;
- responsabilità del dipendente pubblico;
- aggiornamento normativo.

Ogni attività formativa è sottoposta a valutazione mediante la somministrazione di appositi questionari a tutti i partecipanti.

## La rotazione ordinaria

L'attuale dotazione del personale contrattualizzato dell'Università, rispetto alle posizioni previste negli organici della Direzione generale, come approvate dal Consiglio dell'Università, è quantitativamente ridotta.

Ciò rende difficile, pertanto, predisporre idonee misure di rotazione del personale sia per i dirigenti sia per il personale appartenente alle categorie, tenuto conto, in ultima analisi, che alcune posizioni richiedono una specializzazione funzionale molto elevata e di certo di non facile reperibilità o, comunque, acquisibile soltanto con adeguati percorsi formativi (strada quest'ultima oggettivamente non percorribile anche per ragioni di ordine organizzativo ed economico).

Al fine di sopperire al predetto limite, sono state, però, introdotte delle procedure di standardizzazione dei modelli dei provvedimenti e delle deliberazioni per alcuni ambiti, di informatizzazione di alcuni procedimenti nonché confermate alcune attività di controllo incrociato. Restano, ad esempio, invariate la procedura di apposizione del visto di regolarità contabile effettuata da alcuni uffici della Direzione generale su tutti gli atti adottati dall'Ateneo nonché le indicazioni in ordine all'utilizzo

prevalente delle procedure di acquisizione di beni e servizi nell'ambito degli strumenti messi a disposizione dal mercato elettronico della pubblica amministrazione.

## La rotazione straordinaria

Non essendosi verificati eventi corruttivi questa misura non si è resa necessaria.

## Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblower)

Nel corso del 2023, l'Ateneo ha approvato la procedura per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite all'interno dell'Università della Valle d'Aosta – Université de la Vallée d'Aoste, a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante “*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*”.

Nell'ambito della sopra citata procedura, pubblicata sul sito internet di Ateneo, nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente e a cui si rinvia per una compiuta lettura, risultano attivi, già dal 2023, i seguenti canali di segnalazione interni:

- piattaforma informatica;
- incontro diretto con il RPCT di Ateneo;
- linea telefonica dedicata.

Le sopracitate modalità di segnalazione sono state implementate in conformità a quanto previsto dal richiamato d.lgs. n. 24/2023 e in conformità con quanto previsto nelle Linee Guida ANAC sui canali interni di segnalazione, adottate con Delibera dell'Autorità n. 478, del 26 novembre 2025. I competenti uffici di Ateneo hanno provveduto a verificare la corrispondenza con le procedure già in essere, che risultano conformi alle indicazioni fornite dall'Autorità.

Il RPCT, una volta acquisita la segnalazione, effettua un esame preliminare entro 15 giorni lavorativi e, se ammissibile, procede agli accertamenti, con conclusione dell'istruttoria entro 75 giorni. Sono garantite la riservatezza dell'identità del segnalante e le tutele previste dalla normativa.

Nel corso del 2025 è pervenuta una sola segnalazione, trasmessa erroneamente all'Ateneo: il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) ha provveduto a fornire riscontro al segnalante e a indirizzarlo verso l'Ente competente.

Resta possibile la segnalazione esterna all'ANAC nei casi previsti dalla legge (assenza di seguito alla segnalazione interna, rischio di ritorsione, pericolo imminente per l'interesse pubblico).

In coerenza con quanto previsto dalla Linea strategica n. 6 del PNA 2025, rubricata “*Consolidamento delle pratiche di whistleblowing coinvolgendo tutti i portatori di interesse*”, l’Ateneo intende promuovere almeno un’iniziativa annuale di sensibilizzazione rivolta al personale sulle nuove indicazioni ANAC contenute nelle linee guida whistleblowing sui canali interni di segnalazione nonché ad assicurare l’adeguata formazione al gestore della segnalazione e agli attori chiave del processo di whistleblowing.

## La programmazione della trasparenza

La trasparenza amministrativa rappresenta un presupposto essenziale per il perseguimento di una buona azione amministrativa e costituisce, al contempo, una misura fondamentale di prevenzione della corruzione, come evidenziato dall’ANAC nel PNA 2022-2024 e come riconosciuto dalla sentenza n. 20/2019 della Corte Costituzionale, che ha qualificato la Legge n. 190/2012 quale “principio-argine” alla diffusione dei fenomeni corruttivi.

L’importanza sistemica della trasparenza quale presidio di legalità è stata ribadita anche dalla successiva giurisprudenza, tra cui la Sentenza Corte costituzionale n. 131/2020, che ha evidenziato come la trasparenza concorra alla realizzazione dei principi di imparzialità e buon andamento, nel rispetto di quanto previsto dall’articolo 97 Cost., e svolga funzione di garanzia nei confronti della collettività.

L’Ateneo osserva gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. n. 33/2013 e dalla normativa vigente, assicurando la massima conoscibilità dell’organizzazione, dei servizi e delle attività svolte nei confronti della comunità di riferimento e degli stakeholder interni ed esterni.

Nell’Allegato 2 al presente Piano si riporta l’elenco degli obblighi di pubblicazione, con l’indicazione dei soggetti responsabili, individuati principalmente nel RPCT e nei dirigenti, sulla base delle competenze organizzative e funzionali di ciascuna area. Le misure adottate si inseriscono nella cornice delle linee guida ANAC e garantiscono coerenza tra programmazione strategica, Piano della Performance e strumenti di trasparenza e prevenzione della corruzione.

L’Ateneo dispone inoltre di un registro delle richieste di accesso, documentale, civico e generalizzato. Il registro in argomento è stato istituito nel 2018 ed è pubblicato due volte l’anno nella sezione Amministrazione Trasparente, contenente l’elenco delle richieste ricevute, con indicazione dell’oggetto, delle date e dell’esito.

A sostegno del principio di trasparenza e dell’accessibilità digitale, l’Università si avvale del portale istituzionale aggiornato, realizzato secondo le Linee guida AGID in materia di usabilità e accessibilità dei siti della PA. Tale asset digitale consente una fruizione chiara e coerente delle informazioni e rappresenta un pilastro nella comunicazione con l’utenza.

Un ulteriore e significativo strumento di trasparenza e partecipazione è sicuramente costituito dalla Carta dei Servizi di Ateneo, approvata dalla Giunta esecutiva dell'Università con deliberazione n. 15, del 14 giugno 2021, ed aggiornata nel corso dell'anno 2025, la cui revisione è stata approvata dal Consiglio dell'Università con deliberazione n. 93, del 19 dicembre 2025.

La Carta dei Servizi definisce un vero e proprio patto tra l'Università e la propria utenza, individuando i servizi erogati, le modalità di accesso, gli standard qualitativi, gli strumenti di tutela e i meccanismi di ascolto. In conformità all'articolo 32 del Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, il Consiglio dell'Università ha approvato, inoltre, nell'ambito della sopracitata deliberazione n. 93/2025, il documento concernente i costi contabilizzati per i servizi erogati. Tale documento è pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale di Ateneo, e verrà aggiornato con la pubblicazione dell'andamento nel tempo dei costi, assicurando la piena tracciabilità dell'impiego delle risorse e il monitoraggio dell'efficienza dei servizi offerti.

Il suddetto adempimento rappresenta un ulteriore presidio di trasparenza funzionale alla prevenzione della corruzione, in quanto consente alla collettività di verificare l'equilibrio tra servizi erogati, costi sostenuti e risultati conseguiti nel tempo.

## Obiettivi strategici in materia di trasparenza

Costituiscono obiettivi strategici in materia di trasparenza per il triennio di valenza del presente documento:

- incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder;
- miglioramento continuo dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno;
- miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- incremento della formazione in materia di trasparenza e monitoraggio sulla qualità della formazione erogata;
- miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione "Amministrazione trasparente".

## Il monitoraggio e il riesame

L'Ateneo ha da sempre improntato le proprie logiche di sviluppo organizzativo verso una cultura del rispetto della legalità e della legittimità dei propri processi e della relativa trasparenza, attraverso diverse misure, quali:

- a) attività di normazione interna dei processi legati all'attività dell'ente, sia con regolamenti di Ateneo adottati, qualora richiesto, nel rispetto di quanto disposto dalla legge n. 168/1989, sia con apposite deliberazioni del Consiglio dell'Università, tutti pubblicati sul sito di Ateneo;
- b) apposizione del visto di regolarità contabile e attività di controllo preventivo di legittimità sugli atti dell'Ateneo;
- c) controlli della gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- d) adeguati e puntuali controlli sull'operato dell'Ateneo esercitati dal Collegio dei Revisori dei Conti;
- e) pubblicazione degli atti all'albo online;
- f) reclutamento del personale (si rammenta la specificità dell'Ateneo, quale Università non statale legalmente riconosciuta) mediante procedure pubbliche;
- g) pubblicazione di bandi e avvisi per gli studenti;
- h) raccordo continuo con la Regione Autonoma Valle d'Aosta, in particolare mediante la negoziazione delle disposizioni di contenimento della spesa concernenti, tra l'altro, la previsione dei criteri e delle modalità di utilizzo delle risorse finanziarie disponibili;
- i) proposizione di appositi interpellati tesi a chiarire il corretto *modus operandi* dell'ente (presso la Corte dei Conti, Sezione centrale di controllo Stato, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, l'Agenzia delle Entrate, il Dipartimento della Funzione Pubblica, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato -IGOP e IGF);
- j) comunicazione formale di tutti i provvedimenti adottati dai dirigenti e dai funzionari titolari di incarico di posizione di particolare responsabilità dell'Ateneo ad ogni seduta del Consiglio dell'Università;
- k) adozione di software di gestione delle carriere degli studenti, del personale e del bilancio appositamente predisposti, monitorati e controllati dal consorzio interuniversitario Cineca, al quale l'Ateneo ha aderito nel corso del 2019, nonché individuazione nominativa dei funzionari abilitati ad operare su tali applicativi;
- l) controllo capillare della regolarità delle presenze in servizio dei dipendenti nonché delle autorizzazioni delle richieste di ferie, permessi e astensioni;
- m) attività di formazione a beneficio dei dipendenti dell'ente e dei dipendenti di altri enti sui temi dell'etica, delle responsabilità dei dipendenti pubblici, del diritto amministrativo, della contabilità pubblica, della trasparenza amministrativa, dei delitti contro la pubblica amministrazione, del Codice di comportamento e del Codice etico;
- n) attività seminariale e convegnistica, organizzata con i principali soggetti di riferimento (ordini

professionali, differenti magistrature, istituzioni pubbliche e private, altri atenei) sulle stesse tematiche indicate alla precedente lettera m);

o) incremento dei processi di digitalizzazione dell'Ateneo e dei workflow documentali.

L'attuazione del monitoraggio periodico riguarda, inoltre, la pubblicazione di dati diversi da quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria ("dati ulteriori", ex articolo 7-bis, comma 3, del d.lgs. n. 33/2013), avuto riguardo in particolare ai processi interessati dalle ingenti risorse finanziate con il PNRR e ai fondi strutturali e quelli che presentano rischi corruttivi significativi.

Con riferimento, in particolare, ai dati che riguardano l'uso delle sopra citate risorse finanziarie, l'Ateneo procede a monitorare, mediante una collaborazione attiva e proficua degli uffici responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati con il RPCT, i dati sui contratti pubblici, sui pagamenti del personale, sui consulenti e collaboratori, attraverso la creazione di un'area di lavoro digitale condivisa, utilizzata per archiviare documenti, dati e informazioni.

In particolare, l'inserimento dei dati sul monitoraggio sulla trasparenza, svolto dai diversi soggetti responsabili coinvolti in questa attività, consente di verificare, anche in corso d'opera, i tempi, la qualità, la completezza dei dati pubblicati e, in caso di disfunzioni e inadempimenti emersi, di suggerire al RPCT l'adozione di misure correttive e aggiustamenti. Il responsabile del monitoraggio tiene conto anche del profilo della qualità, completezza, uniformità e accessibilità dei dati pubblicati, valutando, altresì, iniziative volte al miglioramento qualitativo dei flussi informativi.

Si evidenzia, inoltre, che il RPCT di Ateneo collabora con le Strutture e gli altri uffici che gestiscono fondi PNRR, partecipando ad appositi incontri organizzati periodicamente.

## **Misure ed azioni programmate con riferimento all'Atto di indirizzo MIUR**

In sede di aggiornamento del PTPCT 2018, l'Ateneo ha effettuato una puntuale valutazione delle indicazioni fornite dall'ANAC nell'ambito dell'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione – Sezione Università e dell'Atto di indirizzo del MIUR del 14 maggio 2018.

L'adozione del predetto aggiornamento è stata preceduta, così come avvenuto per il Piano triennale, da approfondite valutazioni esperite dalla dirigenza dell'Ateneo e da riunioni di coordinamento con la Task Force anticorruzione. In seno alla stessa Task Force anticorruzione sono stati individuati appositi gruppi di lavoro per l'approfondimento degli ambiti evidenziati nei due documenti sopra citati e, in particolare, per quanto attiene al reclutamento del personale docente, al procedimento disciplinare, alla ricerca, all'accreditamento e all'offerta formativa, al Codice etico e al Codice di comportamento, agli enti partecipati e alle esternalizzazioni nonché alle attività esterne dei docenti.

L'obiettivo è stato quello di effettuare un'attenta e approfondita analisi del contesto interno in modo tale da adeguare, ove necessario, la regolamentazione esistente nonché i processi avviati dall'Ateneo alle indicazioni dell'ANAC e del MIUR.

Ciascun Dirigente, su impulso e coordinamento del RPCT, ha indicato le azioni prioritarie da porre in essere al fine di recepire le suddette indicazioni che sono state tradotte in un'apposita programmazione delle misure e delle attività.

Di seguito si riportano le misure e le attività che dovranno essere poste in essere nel corso del 2026-2028:

| <b>AZIONI</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>TEMPI</b> | <b>RISULTATO ATTESO</b>                                                                                                                                               | <b>INDICATORE</b> | <b>SOGGETTO<br/>ATTUATORE</b> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------------------|
| <b>Adozione di misure per la ricerca,</b><br>adottando i seguenti criteri: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ predeterminazione delle modalità attraverso cui tutti i ricercatori abbiano le medesime possibilità di accedere alle opportunità di finanziamento;</li> <li>▪ pubblicazione sul sito internet delle informazioni in ordine alla composizione dei gruppi di ricerca e ai relativi risultati.</li> </ul> | <b>2026</b>  | Semplificazione e assicurazione della massima trasparenza dell'azione amministrativa nonché garanzia di accesso equo alle opportunità di finanziamento nella ricerca. | Tempo             | Direzione generale            |
| <b>Adozione di un documento unico che coniughi le finalità del Codice etico e quelle del Codice di comportamento,</b> con i seguenti criteri: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ declinazione delle norme in modo che si possano distinguere i doveri in rapporto ai destinatari,</li> </ul>                                                                                                                         | <b>2027</b>  | Semplificazione e assicurazione della massima trasparenza dell'azione amministrativa.                                                                                 | Tempo             | Direzione generale            |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |             |                                                                                      |       |                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------------------|
| <p>distinguendo in apposite sezioni i doveri comuni a tutti gli appartenenti alla comunità universitaria e i doveri specifici delle singole categorie;</p> <p>individuazione, relativamente ai doveri di comportamento, di due distinti livelli di rilevanza che comportino sanzioni disciplinari o non disciplinari per violazione dei precetti etici e deontologici.</p>                                        |             |                                                                                      |       |                    |
| <p><b>Adozione di misure di controllo dell'assolvimento degli adempimenti di trasparenza da parte delle società partecipate, adottando i seguenti criteri:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ controllo tramite consultazione dei siti web delle società;</li> <li>▪ produzione di un report trimestrale/semestrale dei controlli effettuati e, in caso di incompletezze e imprecisioni,</li> </ul> | <b>2028</b> | Semplificazione e assicurazione della massima trasparenza dell'azione amministrativa | Tempo | Direzione generale |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |             |                                                                                      |       |                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------------------|
| <p>invio alle società di apposite comunicazioni;</p> <p>controlli effettuati dalla Task Force anticorruzione.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |             |                                                                                      |       |                    |
| <p><b>Adozione di misure per il controllo sulle società partecipate dall'Ateneo</b>, adottando i seguenti criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ regolazione dell'utilizzo di personale dell'Ateneo presso tali enti, nella forma di specifiche incompatibilità ovvero di regole sull'autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni, tenendo conto non solo della garanzia della prestazione di lavoro a favore dell'Ateneo, ma anche delle necessità di evitare conflitti di interesse, sia pure potenziali;</li> <li>▪ preventiva approvazione da parte dell'Ateneo dei regolamenti degli</li> </ul> | <b>2028</b> | Semplificazione e assicurazione della massima trasparenza dell'azione amministrativa | Tempo | Direzione generale |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| <p>enti partecipati sul reclutamento del personale e sul conferimento degli incarichi e obbligo di sottoposizione al parere dell'organo di vertice di ogni delibera relativa al reclutamento del personale o al conferimento di incarichi;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ obbligo di pubblicazione dei regolamenti sul personale e sugli incarichi nonché dei dati relativi alle assunzioni.</li> </ul> |  |  |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|