



**Università
di Genova**



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 gennaio 2025

Aggiornato a seguito di monitoraggio in itinere dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23.7.2025

Premessa.....	6
Guida alla lettura.....	7
1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione	7
2. Programmazione.....	7
3. Organizzazione e capitale umano	7
4. Monitoraggio	8
Allegati.....	8
1. Scheda anagrafica dell'amministrazione	9
1.1 La mission	9
1.2 La vision.....	9
1.3 Gli stakeholder	9
1.4 La persona al centro	11
1.5 La qualità	11
1.6 I numeri dell'Ateneo.....	12
1.7 Le risorse economiche.....	14
1.8 Il contesto.....	14
1.8.1 L'analisi del contesto	14
1.8.2 I punti di forza.....	16
1.8.3 I punti di debolezza	16
1.8.4 Le opportunità	16
1.8.5 Gli ostacoli	16
2. Programmazione	18
2.1 Valore Pubblico	18
2.1.1 Il concetto di Valore Pubblico	18
2.1.2 Il processo di pianificazione strategica e di programmazione triennale	19
2.1.3 Le politiche e le strategie.....	20
2.1.4 Il Valore settoriale	22
2.1.5 Il Valore Pubblico in senso stretto	25
2.1.6 Il collegamento con l'Agenda ONU 2030	26
2.1.7 Il Valore Pubblico in senso ampio	27
2.1.8 La semplificazione e la digitalizzazione	28
2.1.9 L'accessibilità	28
2.1.10 Il collegamento tra obiettivi e risorse	28
2.1.11 Il monitoraggio	30
2.2 Performance	31
2.2.1 Dagli obiettivi generali, di Valore Pubblico e strategici a quelli esecutivi.....	31
2.2.2 Gli obiettivi esecutivi 2025-2027.....	35
2.2.3 Gli obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi e valutazione partecipativa	42
2.2.4 Gli obiettivi in materia di semplificazione	44
2.2.5 Gli obiettivi in materia di digitalizzazione.....	44

2.2.6 Gli obiettivi in materia di accessibilità con particolare riferimento a quella dei cittadini ultrasessantacinquenni e con disabilità	45
2.2.7 Gli obiettivi per favorire pari opportunità, l'equilibrio di genere e inclusione	46
2.2.8 I processi da reingegnerizzare.....	49
2.2.9 Gli obiettivi individuali e di gruppo	49
2.2.10 Il collegamento tra obiettivi esecutivi e risorse	51
2.2.11 Il monitoraggio.....	53
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	55
2.3.1 Premessa	55
2.3.2 L'analisi del contesto	55
2.3.3 Attività 2024	62
2.3.4 Le misure specifiche	63
2.3.5 Le misure generali	64
2.3.6 I divieti post-employment (pantouflage)	68
2.3.7 La trasparenza.....	69
2.3.8 Il whistleblowing.....	71
2.3.9 Il monitoraggio	71
3. Organizzazione e Capitale Umano.....	73
3.1 Struttura organizzativa	73
3.1.1 L'organigramma e il funzionigramma	73
3.1.2 La distribuzione del personale tra le strutture	75
3.1.3 Le tipologie e la pesatura delle posizioni.....	75
3.1.4 Gli ulteriori interventi previsti	79
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	81
3.2.1 Il livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile	81
3.2.2 Le condizionalità e i fattori abilitanti	82
3.2.3 Gli obiettivi e il contributo al miglioramento della performance	84
3.3 Programmazione del personale	88
3.3.1 Il reclutamento nelle Università.....	88
3.3.2 La situazione occupazionale	89
3.3.3 Le risorse a disposizione.....	92
3.3.4 La programmazione del personale tecnico-amministrativo	93
3.3.5 La formazione del personale	97
4. Il monitoraggio	113
4.1 Il Valore Pubblico.....	113
4.2 La performance	113
4.3 La prevenzione della corruzione e la trasparenza	113
4.4 I programmi e azioni relativi alle altre sezioni.....	113

Allegati:

A. Schede obiettivi di Valore Pubblico

B. Obiettivi del ciclo della performance: 1. Schede obiettivi esecutivi del ciclo della performance; 2a. Attribuzione degli obiettivi alle Strutture; 2b Attribuzione degli obiettivi alle Unità Organizzative; 3. Obiettivi individuali e di gruppo

C. Key Performance Indicator

D. Ricognizione dei processi e delle attività lavorabili a distanza

E. Allegato della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza

F. Offerta formativa del Piano di formazione

Premessa

Questa è la quarta edizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), documento introdotto dall'art. 6 del D. L. n. 80/2021 convertito con modificazioni in L. n. 113/2021. La redazione è, quindi, avvenuta secondo un processo ormai consolidato, definito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance¹

È, infatti, opportuno ricordare che il Piano, di durata triennale e aggiornato annualmente, ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di semplificazione, alcuni strumenti programmatori cui sono tenute le amministrazioni, definendo:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici del ciclo della performance;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il PIAO ha ricompreso e sostituito, quindi, alcuni documenti di programmazione precedentemente in uso, tra i quali:

- il Piano della Performance (Piano Integrato per le Università);
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- il Piano della Formazione del personale;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- Il Piano di Azioni Positive (PAP).

¹ <https://intranet.unige.it/personaleta/cicli-della-performance>

2.2.7 Gli obiettivi per favorire pari opportunità, l'equilibrio di genere e inclusione

L'Università di Genova prevede tra i suoi obiettivi la tutela della non discriminazione, delle pari opportunità e dell'inclusione. A tal fine promuove una cultura e un modello organizzativo orientati a valorizzare le differenze, prevenire e contrastare le discriminazioni, dirette e indirette, basate su sesso, genere, identità di genere, orientamento sessuale, età, disabilità, condizione sociale, convinzioni personali, etnia, nazionalità e religione.

Il Piano di azioni positive (PAP), di durata triennale, previsto dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (d.lgs. n. 198 del 2006, art. 48), è il documento che aveva l'obiettivo specifico di definire le azioni per rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità e dell'inclusione. Da ultimo (d.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, art. 1, c. 1, lett. f) è stato previsto che gli obiettivi per favorire pari opportunità e l'equilibrio di genere diventino parte integrante del PIAO, esplicitando così che le azioni in esso contenute sono una parte essenziale delle attività e dell'organizzazione dell'Ateneo.

Il PIAO deve inoltre tenere conto delle azioni già previste nel Piano di Parità di Genere 2022-2025 (meglio noto come GEP-Gender Equality Plan 2022-2025), tra cui in particolare delle seguenti:

- Integrare la dimensione di genere negli insegnamenti e nella ricerca - GEP - Area 4 tutte le azioni, in particolare azione 4.1 ed azione 4.2.
- Superare il binarismo in tutta la comunicazione UniGe, inclusa la segnaletica dei servizi igienici - GEP- Azione 4.9.
- Fornire linee guida e modelli di documenti già in formato accessibile, Azione 0.1
- Diffondere linee guida sul linguaggio inclusivo, Azione 0.1.b e azione 4.8

Si evidenzia inoltre la presenza in Ateneo di altri organi e uffici collegati ad azioni CPO/CUG:

- Terza missione, che si occupa della corretta formazione dei panel negli eventi UniGe (per esempio il protocollo No women, no panel) e del loro monitoraggio nei diversi ambiti correlati agli obiettivi di UniGe
- Gruppo di gestione per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato
- Settore servizi per l'inclusione degli studenti con disabilità e con DSA (attualmente limitato alla componente studentesca)
- Carta servizi e standard di qualità - Settore sviluppo organizzativo
- Settore Welfare e sviluppo del personale

Ulteriori attività di carattere generale, comunque, riconducibili al GEP e al PIAO:

- Organizzare eventi formativi e convegni/giornate di studio
- Monitorare le diverse azioni del precedente PAP
- Semplificare i processi di accesso alle azioni finalizzate a eliminare situazioni critiche o agevolare le azioni positive: concretamente i fruitori dei servizi messi a disposizione dovrebbero comprendere in forma intuitiva ma esauriente quali e quanti sono gli strumenti a disposizione per risolvere la problematica, scegliendo in base alla priorità e alla utilità dello strumento (sportelli, referenti, consulenti, ecc.);
- Accrescere la consapevolezza circa la serietà dei percorsi da intraprendere e delle risorse personali che si coinvolgono
- Accrescere l'assistenza psicologica, oggi limitata ad alcune fattispecie;

- Intraprendere azioni finalizzate ad uscire dall'isolamento e/o dalla paura destinate alle persone vittime di comportamenti che vengono denunciati (timore del giudizio, di ritorsioni, di demansionamenti...);
- Migliorare il collegamento/interlocuzione tra le varie figure presenti in Ateneo (consulente di fiducia, CPO CUG, delegata/o del Rettore alle pari opportunità e inclusione, ecc..) nel rispetto della riservatezza e del segreto.
- Attivare corsi di formazione per la creazione di documenti digitali accessibili rivolti a tutto il personale

Obiettivi specifici

Obiettivi specifici 2025-2027	N.	Azioni	Destinatari	Obiettivi di Valore Pubblico e strategici correlati
A Pari opportunità di genere e inclusione	1	Istituire il/la Referente di scuola e Referenti in ogni Dipartimento	Personale UniGe	VP in senso ampio ST-09
	2	Rafforzare collaborazione con Alisa per screening su patologie genere-correlate	Personale UniGe	VP in senso ampio ST-08
	3	Istituire e Formare Tutor di accoglienza/studenti 150 ore specifici per le pari opportunità di genere e inclusione	componente studentesca	VP-01-S ST-02
	4	Istituire il/la <i>Disability Manager</i> e un servizio di supporto al personale con disabilità	Personale UniGe	VP in senso ampio ST-09
	5	Percorsi personalizzati per studentesse e studenti in possesso di Attestato di credito formativo	componente studentesca	VP-02-S ST-03
	6	Incrementare l'accessibilità dei documenti digitali/pubblicazioni dell'Ateneo	tutte le componenti	VP-02-S ST-02
	7	Approvazione e monitoraggio della Carta dei servizi per il personale con disabilità in analogia alla Carta dei servizi adottata con d.r. n. 1240 del 2014 con riferimento agli studenti con disabilità	Personale UniGe	VP in senso ampio ST-09
B Conciliazione vita-lavoro-studio	1	Agevolare il percorso di studio di ragazze in stato di gravidanza e neo-genitori	componente studentesca	VP-02-S ST-02
	2	Monitorare e implementare Azione Caregiver	componente studentesca	VP-02-S ST-2
	3	Attivare Convenzioni con strutture di assistenza (minori, disabili, anziani)	Personale UniGe e componente studentesca	VP-02-S ST-02

Obiettivi specifici 2025-2027	N.	Azioni	Destinatari	Obiettivi di Valore Pubblico e strategici correlati
	4	Integrare Indennità di missione a favore del personale UniGe in missione con figli minori.	Personale UniGe	VP in senso ampio ST-9
	5	Promozione della salute nei luoghi di lavoro. Creazione di attività di promozione del benessere organizzativo che abbiano delle ripercussioni positive su tutte le componenti di Ateneo e costituiscano uno strumento di protezione dallo stress lavoro correlato	Personale UniGe	VP in senso ampio ST-08
	6	Punto di ascolto e supporto per rendere più facile la fruizione di servizi sociali e assistenziali, creando un punto di prima accoglienza in cui il personale possa essere indirizzato ai servizi esistenti, garantendo una migliore conoscenza e una maggiore fruibilità degli stessi, e favorito nell'attivazione di risorse personali utili alla soluzione dei problemi quotidiani.	Personale UniGe	VP in senso ampio ST-09
C Orientamento sessuale e identità di genere	1	Riformare Carriera Alias	componente studentesca	VP-02-S ST-02
	2	Diffusione di una cultura orientata al non binarismo	Personale UniGe e componente studentesca	VP-01-S ST-02
	3	Monitoraggio in ottica di genere ed età sui dipendenti coinvolti nelle diverse tipologie di lavoro remoto previste ed una valutazione sull'impatto in termini di efficienza, efficacia, soddisfazione e risoluzione di problematiche relative alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Personale UniGe	VP in senso ampio ST-09
D Contrasto alla violenza e alle discriminazioni	1	Panchina rossa in ogni area universitaria	tutte le componenti	VP-01-S ST-02
	2	Sportello di ascolto e contrasto alla violenza	Personale UniGe e componente studentesca	VP-01-S ST-02
	3	Rafforzare il ruolo della/del Consulente di fiducia	tutte le componenti	VP-01-S ST-02
	4	Analisi del "Documento di valutazione dei rischi" in un'ottica di genere e di età	Personale UniGe	VP in senso ampio ST-09

Tali obiettivi specifici sono monitorati nell'ambito del ciclo della performance tramite il seguente obiettivo esecutivo:

Cod. rif.	Obiettivo esecutivo
SER-04-D	Monitorare e sviluppare l'accessibilità dei servizi per gli utenti ultrasessantacinquenni e con disabilità

I risultanti verranno inoltre rilevati nell'ambito del questionario sul benessere organizzativo che, previa revisione, verrà somministrato entro il mese di aprile 2026.