



SCHEMA

**Piano Integrato di Attività e
Organizzazione (PIAO)**

2022- 2024

(art. 6 comma 6) del D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021)

Aprile 2022

www.esu.pd.it

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

SOMMARIO

1. Premessa	3
2. Scheda anagrafica ESU di Padova	5
2.1 Mission	7
2.2 Vision	7
3. Analisi del contesto	7
3.1 Contesto esterno	7
3.2 Contesto interno	11
4. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione	15
4.1 Valore pubblico	15
4.2 Performance	20
4.3 Anticorruzione	22
5. Organizzazione e Capitale umano	24
5.1 Il POLA	24
5.2 Il Piano triennale delle azioni positive (PAP) e il Piano triennale del fabbisogno	25
6. Monitoraggi	27

1. Premessa

Con D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge n.113 del 6 agosto 2021, è stato introdotto nel nostro ordinamento il “Piano integrato di attività e organizzazione” (**PIAO**), che deve essere adottato dalle pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti (escluse le scuole) e va presentato entro il 31 gennaio di ogni anno.

Ha durata triennale e definisce 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”*, con l’obiettivo di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs. 150/2009 e della Legge 190/2012.

Il PIAO ricomprende e declina in modo integrato e coordinato i seguenti documenti:

a) il **Piano della Performance**, che definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance di ESU Padova stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) il **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)**, che è finalizzato alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché a raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall’ANAC con il Piano nazionale anticorruzione (PNA);

c) il **Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA)**, sezione del Piano della Performance, che stabilisce le modalità di svolgimento del Lavoro Agile quale modalità **ordinaria** allo svolgimento della prestazione lavorativa **in presenza**, ed in particolare le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell’efficacia e dell’efficienza dell’azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati;

d) il **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP)** che, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse;

e) il **Piano della Formazione**, che individua gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del *project management*, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera;

f) Il **Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP)**, che dà attuazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” e contiene le iniziative programmate dall’Agenzia volte alla “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

Il PIAO inoltre contiene:

- l'elenco delle **procedure da semplificare e reingegnerizzare** ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la **piena accessibilità** alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al **pieno rispetto della parità di genere**, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il PIAO definisce anche le modalità di **monitoraggio degli esiti**, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi.

Il PIAO viene pubblicato ogni anno sul sito dell'Esu di Padova, una volta validato dall' OIV Unico Regionale e inviato al Dipartimento della funzione pubblica.

Il PIAO, quindi, costituisce una sorta di "testo unico" della programmazione, con l'obiettivo di semplificare gli adempimenti dell'amministrazione, in una logica integrata, e di ricondurre ad un unico documento le scelte operative di sviluppo strategico di Esu, in linea con il percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR.

IL Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Il percorso procedurale di adozione del PIAO disciplinato dal **D.L. 80/2021**, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, prevedeva che entro centoventi giorni dalla sua entrata in vigore (8 ottobre 2021):

- con uno o più D.P.R., sarebbero stati individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti nel PIAO;
- sarebbe stato adottato, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, un "PIAO tipo", quale strumento di supporto per le P.A.

Il successivo **D.L. del 30 dicembre 2021, n. 228** - Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi (c.d. Milleproroghe), ha modificato il predetto percorso, disponendo che:

- limitatamente all'anno 2022, il **termine di adozione del PIAO**, fissato al 31 gennaio, è prorogato al **30 aprile 2022**;
- sono differiti al 31 marzo 2022 i termini previsti per l'emanazione di uno o più decreti del Presidente della Repubblica per individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al D.L. 80/2021 e per l'adozione, con Decreto Ministeriale, del "PIAO tipo";
- fino al termine del 30 aprile 2022 è esclusa l'applicazione delle sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:
 - a) articolo 10, comma 5, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (*Piano della performance*);
 - b) articolo 14, comma 1, della Legge 7 agosto 2015, n. 124 (*Piano organizzativo del lavoro agile*);
 - c) articolo 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (*Piano del fabbisogno del personale*)».

Con riferimento specifico, poi, al Piano anticorruzione-trasparenza, il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), con Delibera n. 1 del 12 gennaio 2022, ha differito al 30 aprile 2022 il termine di cui all'art. 1, comma 8 Legge 190/2012 per la presentazione del Piano 2022-2024. Tale disposizione trova fondamento nella necessità che le scadenze in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione siano coerenti con il sistema che il legislatore ha, da ultimo, inteso

delineare, tenuto conto altresì del perdurare dello stato di emergenza sanitaria di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19 al 31.03.2022.

ANAC, nel rilevare l'opportunità che ciascuna amministrazione proceda all'adozione del Piano anche anticipatamente al predetto termine del 30 aprile, ha avuto cura di emanare gli Orientamenti per la Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza approvati dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022, specificando che trattasi di direttive che non subiranno modifiche a seguito dei predetti emanandi decreti del Presidente della Repubblica.

Nel contempo, la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per gli Affari giuridici e legislativi, con nota prot. 665 del 25 febbraio 2022, ha inviato alla Conferenza Unificata, ai fini dell'acquisizione dell'intesa, lo schema di Decreto del Presidente della Repubblica recante *"Individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione ai sensi dell'articolo 6, comma 5, del decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113"*.

In data 2 febbraio 2022 è stata acquisita l'intesa della Conferenza Unificata.

La disciplina del percorso procedurale si completa con il sistema delle **sanzioni**.

Se il Piano è omesso o assente, infatti, saranno applicate le seguenti sanzioni previste dall'art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009:

- a) divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risulteranno avere concorso alla mancata adozione del PIAO;
 - b) il divieto di assumere e affidare incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.
- A queste, si aggiunge anche la sanzione amministrativa **da 1.000 a 10.000 euro** prevista dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del D.L. 90/2014, riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.

L'art. 6, comma 6, del D.L. n. 80/2021 affida ad apposito DM (la cui adozione era prevista entro il 31.03.2022) la definizione di un Piano-tipo, da approvare entro il 30.04.2022. Tuttavia, ad ora non è ancora stato pubblicato e, pertanto, in coerenza con le LG di ANAC è disposto il differimento al 30.04.2022 dell'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

FASE TRANSITORIA

Nelle more della compiuta definizione delle modalità di esecuzione della citata normativa, Esu ha ritenuto opportuno dotarsi di un **PIAO "cornice"** che rimanda ai seguenti documenti programmatori dell'Ente: Piano della Performance 2022-2024; Piano delle Azioni Positive (PAP) 2022-2024; Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024; Piano Triennale del fabbisogno del personale 2022-2024.

ESU provvederà ad **integrare e/o modificare** il presente documento a seguito delle disposizioni normative e direttive nazionali e regionali che interverranno in materia.

2. Scheda anagrafica ESU di Padova

ESU di Padova è l'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario, istituita con legge regionale n. 8 del 7 aprile 1998 "Norme per l'attuazione del diritto allo studio universitario".

ESU è dotata di personalità giuridica pubblica, ha propria autonomia gestionale, un proprio patrimonio e proprio personale dipendente. ESU è soggetto al regime vigente per gli enti pubblici non economici. Al personale di Esu si applica il CCNL Regioni – Autonomie Locali e Funzioni Locali.

L'Azienda coinvolge nel suo governo la Regione Veneto, l'Università di Padova e gli studenti.

La Legge regionale 7 aprile 1998, n. 8, all'art. 6, così individua gli organi dell'Azienda:

Il Presidente, nominato dal Consiglio regionale, su proposta della Giunta Regionale, d'intesa con l'Università, rappresenta l'Azienda, convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione, ne firma i verbali congiuntamente con il Direttore dell'Azienda.

Il Consiglio di Amministrazione: è nominato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale ed è composto da:

- a) il Presidente;
- b) due rappresentanti designati dalla Regione;
- c) due rappresentanti designati dall'Università di cui uno eletto dalla componente studentesca.

Il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito degli indirizzi regionali, definisce gli obiettivi ed i programmi da attuare indicandone le priorità, emana le conseguenti direttive per l'azione amministrativa e verifica i risultati della gestione amministrativa.

Il Collegio dei Revisori dei Conti è composto da tre componenti effettivi e due componenti supplenti, eletti dal Consiglio regionale. Esamina i bilanci ed i rendiconti dell'Azienda e predispone la relazione che li accompagna. Verifica la regolarità e l'efficienza della gestione amministrativa e finanziaria dell'Azienda e relaziona in merito annualmente al presidente della Giunta regionale. I revisori partecipano alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Il **quadro normativo** statale di riferimento è dato dal Decreto Legislativo n. 68 del 29.03.2012 che, in attuazione della delega sancita dall'art. 5 comma 1) lett. A e lett. d) della Legge n. 240 del 30.12.2010, revisiona la normativa di principio in materia di diritto allo studio universitario, abrogando la Legge n. 390 del 02.12.1991. Tuttavia, la mancata adozione dei decreti attuativi comporta la paradossale situazione per cui gli interventi per il diritto allo studio universitario sono ancora posti in essere secondo le disposizioni di cui al DPCM 9 aprile 2001.

Per quanto riguarda i **bilanci e la contabilità**, si applicano le norme previste dal D.Lgs n. 118/2011 "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della L. n. 42/2009", dalla L.R. n. 39/2001 "Ordinamento del bilancio e della contabilità della Regione", dalla L.R. n. 53/1993 "Disciplina dell'attività di vigilanza e controllo sugli enti amministrativi regionali" e dalla DGR n. 1.771 del 27.11.2008.

ESU di Padova – Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario (ARDSU)

Via San Francesco, 122 - 35121 Padova (PD) P.IVA 00815750286

Tel. 049 8235611 esu@cert.esu.pd.it

2.1 MISSION

L'esistenza dell'ESU trova il suo fondamento nell'art. 34 della Costituzione, nella legge 2 dicembre 1991 n. 390 e nella legge regionale del Veneto del 7 aprile 1998 n. 8.

Costituzione Italiana: Art. 34

- *La scuola è aperta a tutti.
L'istruzione inferiore, impartita per almeno otto anni, è obbligatoria e gratuita.
I capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi, hanno diritto di raggiungere i gradi più alti degli studi.
La Repubblica rende effettivo questo diritto con borse di studio, assegni alle famiglie ed altre*

Legge Regione Veneto n. 8 del 1998 istituisce l'ESU

- *L'attuazione del diritto allo studio universitario avviene nel rispetto del pluralismo delle istituzioni e degli indirizzi culturali, in conformità agli obiettivi posti dalla programmazione nazionale e regionale e ai relativi strumenti attuativi.*

2.2 VISION

“Fornire un sistema completo ed integrato di servizi di sostegno al diritto allo studio universitario, rivolto agli studenti, con priorità ai capaci e meritevoli, gestito secondo una rigorosa logica di efficacia ed efficienza nell'allocazione ed utilizzazione delle risorse disponibili”.

3. Analisi del contesto

3.1 Contesto esterno

La Regione Veneto con propria Legge n. 50 del 22.10.1982, all'art. 4 prevedeva l'istituzione di un ente per la gestione del diritto allo studio universitario denominato ESU. In ogni provincia, nel cui territorio abbiano sede legale università, istituti superiori, accademie delle belle arti, statali e non statali, o consorzi per la costituzione e lo sviluppo degli studi universitari.

Con successiva L.R. n. 8 del 7 aprile 1998 (art. 5) i suddetti Enti sono stati trasformati in aziende regionali con denominazione “ESU - Azienda regionale per il diritto allo studio universitario”

Per *diritto allo studio universitario* si intende il complesso di norme che regolano gli interventi per assicurare agli studenti in particolari condizioni economiche e di merito la possibilità di acquisire titoli di studio universitari.

Gli interventi sono di vario tipo: aiuti finanziari, servizi abitativi, di ristorazione e iniziative a carattere culturale o altro; alcuni interventi vengono attribuiti sulla base di precisi criteri di reddito e merito e sono quindi riservati ad un numero limitato di studenti (concessi previo bando di concorso), mentre gli altri servizi sono concessi alla totalità degli studenti.

Lo Stato ha predisposto una serie di norme per ottimizzare ed organizzare il sistema dei servizi al diritto allo studio, ripartendo le competenze spettanti alle Università e quelle spettanti alle Regioni, per effetto del decentramento amministrativo.

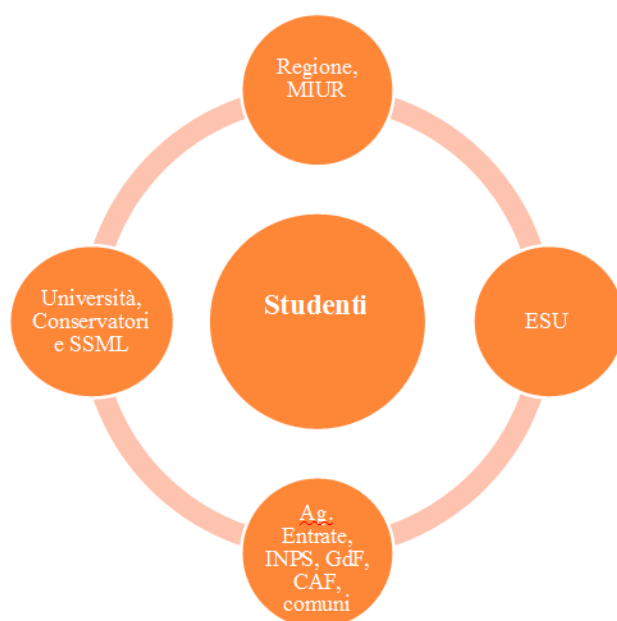
Per la [Regione Veneto](#), nella provincia di Padova, i referenti per il Diritto allo Studio sono l'[Ateneo Patavino](#) e l'ESU di Padova. Esu è anche referente per il Diritto allo Studio Universitario (DSU), per l'Istituzione di Alta Formazione Artistica Musicale e Coreutica (AFAM) sedi di Padova, Vicenza, Rovigo, Adria, Castelfranco Veneto e la Scuola Superiore per Mediatori Linguistici (SSML) – sedi di Padova e Vicenza.

L'Organizzazione del sistema della Regione Veneto per l'attuazione del Diritto allo studio universitario (DSU)

La Regione del Veneto ha predisposto un modello organizzativo per la gestione dei servizi per il diritto allo studio universitario che, tenuto conto delle peculiarità e delle caratteristiche del proprio territorio, prevede il coinvolgimento di più Enti erogatori:

- gli ESU di Padova, di Venezia e di Verona
- le Università degli Studi di Padova, di Verona, Cà Foscari e IUAV di Venezia.

I principali attori coinvolti



Il Piano regionale annuale di attuazione del DSU recepisce i contenuti della normativa nazionale e regionale in materia ed è frutto della collaborazione tra gli attori del sistema.

E' approvato ogni anno dalla Regione entro il 31/05 (art. 37, comma 1, della L.R. n. 8/1998)

Il **Piano** disciplina, in particolare:

- a.** i criteri e le modalità inerenti la formazione delle graduatorie per la fruizione delle borse di studio e dei servizi abitativi;
- b.** gli importi delle borse di studio;
- c.** l'entità minima delle tariffe per l'accesso ai servizi di ristorazione ed abitativo;
- d.** i criteri per il riparto del fondo regionale tra gli Enti per il Diritto allo Studio Universitario veneti (ESU) per le loro spese di funzionamento;
- e.** le agevolazioni in favore degli studenti portatori di handicap;
- f.** i criteri di riparto tra le Università e gli ESU delle risorse regionali da destinare al sostegno della mobilità internazionale degli studenti;
- g.** i criteri di riparto tra le Università e gli ESU del Veneto dell'eventuale Fondo integrativo statale.

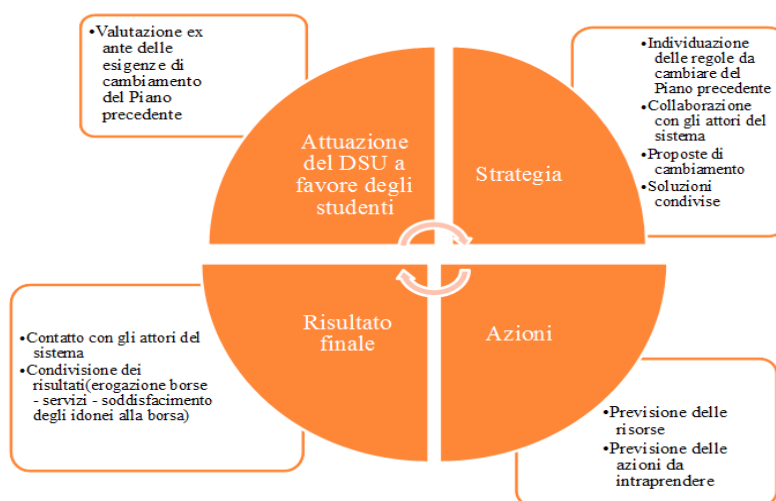
Spetta agli ESU, mediante Bandi e Regolamenti, la gestione degli interventi per l'attuazione del diritto allo studio universitario, a favore degli studenti afferenti l'Ateneo di Padova, i Conservatori di musica (Padova, Adria, Rovigo, Castelfranco V., Vicenza), le Scuole superiori per Mediatori Linguistici (Padova, Vicenza, CIELS).

Ai sensi dell'art. 18 della L.R. n. 8/1998, le risorse finanziarie per il funzionamento e le attività degli ESU derivano da :

- Contributo della **R.V.**
- **T.R. per il D.S.U.**, articolata in tre fasce in base ad ISEE (rif. L.R. n.15/1996 e n. 15/2013)
- Fondo Integrativo Statale (**F.I.S.**).

A queste si aggiungono le entrate derivanti dalle **tariffe** pagate per l'accesso ai servizi.

IL PIANO REGIONALE ANNUALE DI ATTUAZIONE DEL DSU: SIGNIFICATO



Destinatari degli interventi di attuazione del DSU

I principali destinatari degli interventi per il diritto allo studio sono gli STUDENTI di tutte le Istituzioni che afferiscono all'ESU di Padova, indipendentemente dalla regione (e stato) di provenienza; più dell'80% degli iscritti sono residenti in Veneto.

Alcuni interventi per il DSU sono destinati alla pluralità degli studenti (es. servizio ristorazione), sebbene con tariffe di accesso differenziate in base al possesso dei requisiti di merito (crediti) e reddito (Isee/Ispe), altri interventi (servizio abitativo e borse di studio) sono, invece, destinati agli studenti in possesso dei requisiti di merito e reddito previsti dai bandi di concorso.

Di seguito la fotografia della popolazione studentesca rilevata a gennaio 2022:

Enti	Numero studenti iscritti al 31/01/2022
Università Padova	69.259
Conservatorio Adria	183
Conservatorio Castelfranco	307
Conservatorio Padova	435
Conservatorio Vicenza	396
Conservatorio Rovigo	431
S.S.M.L. Padova	77
S.S.M.L. Vicenza	94
CIELS	585
Totale	71.767

La popolazione studentesca, a gennaio 2021, era pari a 65.867. L'incremento del numero di studenti va ricondotto all'impegno dell'Ateneo nell'ambito dell'internazionalizzazione, dell'offerta di corsi di studio proiettati all'innovazione, alla qualità dei contenuti riconosciuta non solo a livello nazionale, ma anche internazionale, alle agevolazioni ed ai benefici.

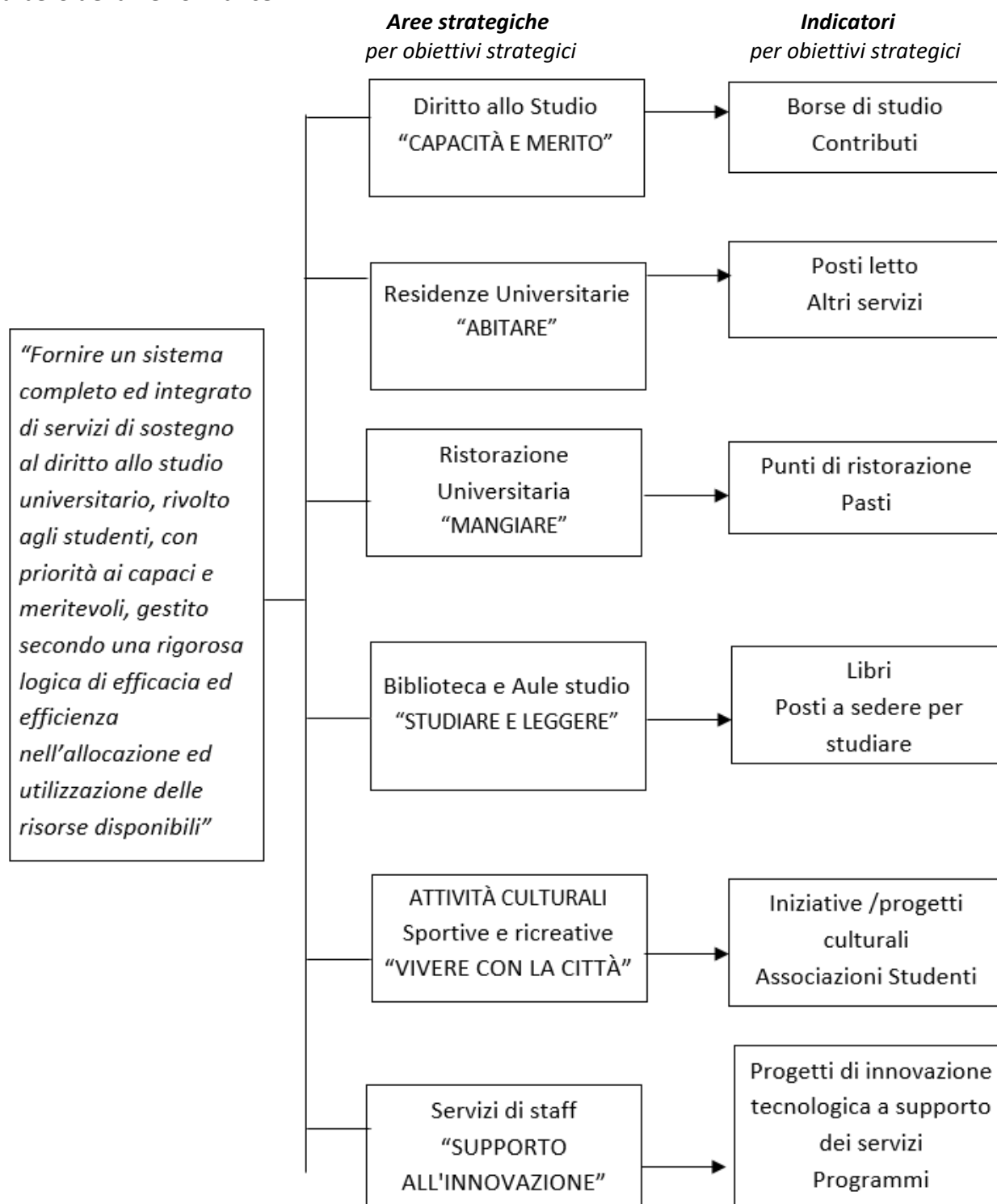
Tuttavia, l'offerta di alloggi presso le residenze Esu non è altrettanto adeguata ai nuovi numeri dell'Ateneo ed è, anzi, diminuita nel corso degli anni in considerazione della vetustà di alcune strutture e della riduzione dei posti a causa della pandemia Covid-19. L'ultimo concorso alloggi bandito da Esu per l'A.A. 2021-2022 ha evidenziato la potenziale insufficienza di offerta alloggi a fronte di una domanda sempre maggiore, che ha determinato lo spostamento di interesse verso il settore privato che, comunque, non è in grado di soddisfare le richieste di tutti gli studenti, complici i bonus edilizi e le modifiche negli affitti indotte dalla pandemia.

Va sottolineato, inoltre, che l'offerta di servizi adeguati per il diritto allo studio costituisce un elemento condizionante nella scelta degli atenei e, pertanto, è necessario mettere in campo strategie comuni tra le istituzioni in gioco per sostenere azioni ed interventi destinati alla ricettività degli studenti.

3.2 Contesto interno

Nella logica dell'Albero della performance la Missione dell'Azienda è articolata in Aree strategiche. Le Aree strategiche costituiscono i principali campi di azione entro cui l'Amministrazione intende muoversi per realizzare il proprio "Mandato istituzionale". Ciascuna area strategica contiene uno o più obiettivi strategici, funzionali al conseguimento delle linee di mandato del Consiglio di Amministrazione. Ciò che caratterizza un obiettivo strategico è il fatto che richiede, di norma, un orizzonte temporale di medio termine (due/tre anni); dall'obiettivo strategico possono discendere uno o più obiettivi operativi.

L'albero della Performance



Tra i principali interventi per l'attuazione del diritto allo studio universitario, di cui alla L.R. n. 8/1998 "Norma per l'attuazione del diritto allo studio universitario", demandati alle Aziende regionali per il DSU (ESU) vi sono:

- **Servizio abitativo;**
- **Servizio di ristorazione.**

Detti servizi possono essere gestiti dall'Azienda sia direttamente che mediante appalto, convenzioni.

Esu di Padova gestisce in forma diretta il servizio di alloggio mettendo a disposizione degli studenti residenze proprie.

Le residenze universitarie gestite da Esu

RESIDENZA	N° Posti letto	N° Posti letto assegnati	NOTE
L.Meneghetti	88	0	Residenza chiusa a seguito sisma 2012
I. Nievo	72	72	
C. Ederle	110	0	Residenza chiusa
Tartaglia	116	0	Residenza chiusa
G. Ceccarelli	186	172	
Carli	88	86	
Goito	98	96	
J. Facciolati	33	0	Residenza chiusa
N. Copernico - Complesso	198	192	di cui 12 posti ad uso foresteria
N. Copernico - Villette	21	21	
N. Copernico - Liberty	15	15	
G. Colombo	238	222	
Galileo Galilei	90	24	
C. Cornaro	99	99	
Nord Piovego	193	193	
Luzzati	36	36	Ad uso foresteria
Agripolis - Legnaro	24	24	di cui 2 posti ad uso foresteria
San Silvestro Vicenza	60	0	Residenza chiusa a seguito sisma 2012
TOTALI	1.765	1.252	

Fonte: nota integrativa al Bilancio di previsione finanziario 2022-2024

Le mense universitarie

Il servizio di ristorazione è effettuato sia a gestione diretta (Piovego e Agripolis) sia a gestione indiretta, mediante apposite convenzioni con altre strutture presenti nel territorio.

L'accesso ai servizi avviene mediante appositi Bandi e Regolamenti in recepimento della DGR sul DSU "Piano regionale annuale degli interventi di attuazione del diritto allo studio universitario".

Dettaglio pasti per sede 2021 -2019

<i>Ristorazione</i>	<i>Pasti erogati 2021</i>	<i>Pasti erogati 2020</i>	<i>Pasti erogati 2019</i>	<i>Differenza pasti 2021 2019</i>	<i>% Differenza Pasti 2021 su 2019</i>	<i>Differenza pasti 2021 2020</i>	<i>% Differenza pasti 2021 su 2020</i>
Nord Piovego i)	269.412	165.480	393.945	-124.533	-31,61%	103.932	62,81%
Agripolis i)	51.476	23.601	94.874	-43.398	-45,74%	27.875	118,11%
Murialdo i)	73.675	42.792	135.385	-61.710	-45,58%	30.883	72,17%
Belzoni i)	48.636	14.513	77.466	-28.830	-37,22%	34.123	235,12%
Forcellini i)	0	13.876	91.318	-91.318	-100,00%	-13.876	-100,00%
Pio X i)	100.496	55.878	119.650	-19.154	-16,01%	44.618	79,85%
Vicenza EX GIL i)	6.899	2.766	21.981	-15.082	-68,61%	4.133	149,42%
Ciels i)	5.663	3.263	7.911	-2.248	-28,42%	2.400	73,55%
Rovigo Censer i)	3.290	747	7.783	-4.493	-57,73%	2.543	340,43%
Ospedale PD b)	585	954	1.492	-907	-60,79%	-369	-38,68%
Feltre Ulss b)	1.183	865	2.326	-1.143	-49,14%	318	36,76%
Rovigo Ulss b)	333	295	1.039	-706	-67,95%	38	12,88%
Treviso Ulss b)	2.703	1.019	4.376	-1.673	-38,23%	1.684	165,26%
Vicenza Ulss b)	381	380	1.382	-1.001	-72,43%	1	0,26%
Castelf. cons. b)	0	0	298	-298	-100,00%	0	0,00%
Conegliano b)	974	674	2.177	-1.203	-55,26%	300	44,51%
Rovigo cons. b)	431	1.049	2.034	-1.603	-78,81%	-618	-58,91%
Treviso b)	238	245	1190	-952	-80,00%	-7	-2,86%
Vicenza Settesanti	57			57		57	
TOTALE	566.432	328.397	966.627	-400.195	-41,40%	238.035	72,48%

Note: i) Strutture con accesso informatizzato b) Strutture con accesso buoni cartacei

La tabella evidenzia le ricadute della pandemia sulla ristorazione, in termini di erogazione dei pasti.

Le risorse umane

In un ente di servizi le **persone**, le loro professionalità, le competenze il sentirsi parte di una “squadra” sono fattori determinanti per il successo dell’intera organizzazione.

Il personale complessivamente in servizio presso l’ESU di Padova al 31 dicembre 2021 è distribuito all’interno dell’organizzazione dell’Azienda come risulta dalla Tabella, per un totale di 126 unità.

Ristorazione	Residenze	... e ancora
- 4 Responsabili - 54 dipendenti che ricevono le merci, fanno circolare gli ingredienti, servono i pasti e puliscono i locali - 1 chef, 12 cuochi, 1 aiuto cuoco, 2 cassieri	- 6 Responsabili - 15 dipendenti impegnati in controlli, pulizia e sicurezza	- 3 persone dedicate al Diritto allo Studio - 28 persone di supporto alle attività di amministrazione, informatizzazione e manutenzione

SETTORE	DIR	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale
Affari Generali	0	2	0	2	2	6
Contabilità e Controllo di Gestione	0	1	2	0	0	3
Diritto allo Studio	0	1	2	0	0	3
Informatico	0	1	3	0	0	4
Economato	0	1	1	0	0	2
Organizzazione e Personale	0	1	1	1	0	3
Residenze	0	2	6	11	2	21
Ristorazione	1	2	3	65*	0	71
Tecnico	0	1	2	6	0	9

*dato che non comprende n. 4 dipendenti addetti al servizio mensa con contratto a tempo determinato.

Ogni amministrazione presenta aspetti “critici” e “opportunità” di cui tenere conto nella pianificazione strategica degli obiettivi, che hanno riguardo sia a variabili interne sia esterne, che devono essere considerate per ottenere un quadro d’insieme ed una prospettiva di validazione delle progettualità.

Esu Padova si rifà all'analisi **SWOT** nella pianificazione strategica degli obiettivi, confrontandosi con gli altri Esu veneti e con la Regione per la loro definizione. L'analisi tiene conto di fattori interni (punti di forza e debolezza) ed esterni (opportunità e minacce).

Di seguito i fattori principali individuati :



4. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

4.1 Valore Pubblico

La missione istituzionale delle Pubbliche Amministrazioni è la creazione di “Valore Pubblico” a favore dei propri utenti, stakeholder e cittadini, intendendosi con ciò la capacità di utilizzare secondo economicità, efficienza, efficacia le risorse a disposizione per valorizzare il proprio patrimonio intangibile per il miglioramento del livello di benessere economico, sociale e ambientale di una comunità, facendo leva sui propri valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio contesto e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso

l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi. Il concetto di Valore Pubblico dovrebbe guidare quello delle performance, che dovrebbero venire valutate per il loro contributo individuale, organizzativo o istituzionale al Valore Pubblico.

La fase di programmazione di ogni amministrazione, come contenuto nelle LG – Dipartimento Funzione Pubblica 2/2017 *“serve ad orientare le performance individuali in funzione della performance organizzativa attesa e quest'ultima in funzione della creazione di Valore Pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi”*.

Il valore economico, in termini di ritorno non è più bastevole, il **Valore Pubblico** per Esu deve essere anche:

- **equo**, ovvero rivolto alla generalità dei cittadini e degli stakeholder e non solo agli utenti diretti;
- **sostenibile**, ovvero finalizzato a creare le condizioni per generare valore duraturo anche per il futuro.

Far **crescere i servizi per il diritto allo studio universitario** significa dare opportunità concrete alle giovani generazioni di formarsi e raggiungere i livelli più alti degli studi, divenire cittadini attivi della comunità, accrescerne il **benessere economico, sociale, culturale, favorire contesti inclusivi**.

Significa, anche, far crescere la Città, creare relazioni con soggetti istituzionali pubblici e privati, produrre un effetto “leva” in termini di ritorno di utilità per tutta la collettività.

I servizi agli studenti costituiscono sempre più elemento distintivo della qualità dell'offerta degli atenei e ne determinano la scelta, consentendo – in primis – l'accesso a chi è economicamente più svantaggiato o più fragile.

Realtà pubbliche e private (collegi e non solo) si integrano e sostengono per dare risposta alla richiesta di servizi. Lo sviluppo e la sostenibilità futura dei servizi agli studenti sono date dalla diversificazione delle fonti di finanziamento (tasse studentesche, fondi statali e regionali), che andrebbero incrementate prevedendo sinergie da parte delle istituzioni.

Esu opera in attuazione dei **principi costituzionali**, di cui agli articoli 3 e 34 *“La scuola è aperta a tutti ...I capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi, hanno diritto di raggiungere i gradi più alti degli studi. La Repubblica rende effettivo questo diritto con borse di studio, assegni alle famiglie ed altre provvidenze, che devono essere attribuite per concorso.”*(art. 34 Cost.)

“...È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.” (art. 3 Cost.)

Mission e Vision di Esu sono orientate a *“Fornire un sistema completo ed integrato di servizi di sostegno al diritto allo studio universitario, rivolto agli studenti, con priorità ai capaci e meritevoli, gestito secondo una rigorosa logica di efficacia ed efficienza nell'allocazione ed utilizzazione delle risorse disponibili.”*

I Valori strategici che guidano le attività dell'Azienda sono:

Uguaglianza: l'Ente si impegna a garantire uguaglianza di trattamento nell'offerta dei propri servizi, erogandoli a tutti gli aventi titolo senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione ed opinione politica e ad attuare idonee iniziative per garantire la fruizione dei servizi agli utenti diversamente abili e a quelli appartenenti a fasce sociali deboli.

Efficienza & Efficacia: gestione dei processi in ottica di riduzione degli sprechi e dell’impatto ambientale, miglioramento del rapporto “risorse impiegate/servizi offerti”, nel perseguimento degli obiettivi prefissati.

Solidarietà: s' intende non solo economica, ma anche sociale e umana, mettendo al centro degli interessi sempre lo studente, rendendo reale ed esplicita la volontà di aiutare il meno fortunato e favorire la crescita dell’individuo nella sua formazione personale e professionale.

Meritocrazia: orientamento al merito, ancorchè al reddito.

Internazionalizzazione: supera le logiche del mero intervento, affiancando alle azioni di legge, iniziative che permettano l’incontro e l’integrazione tra persone di diversa provenienza culturale, sociale e geografica.

Continuità: l’Ente s’impegna a garantire la regolare fruizione dei servizi. L’interruzione del servizio sarà giustificata solo per motivi d’imprevedibilità nel funzionamento degli impianti e/o a cause di forza maggiore, con l’impegno di dare tempestiva informazione all’utenza, cercando di ridurre al minimo i tempi di disagio.

Trasparenza: l’Ente non si limita al rispetto delle disposizioni di legge in materia di trasparenza e democrazia, ma s’impegna a creare processi partecipati e ad individuare priorità e azioni esplicitate e condivise dalle parti interessate.

Resilienza: la capacità di far fronte alle avversità, di resistere e riorganizzarsi positivamente uscendone rafforzati. E’ il caso della pandemia Covid-19 che ha impegnato le amministrazioni a rivedere i propri modelli organizzativi e di gestione delle attività in termini di sicurezza e miglioramento delle performance, per erogare servizi soddisfacenti per l’utenza. Tutto ciò ha prodotto una forte spinta verso la digitalizzazione dei processi e delle conoscenze per far fronte alle nuove esigenze dettate dall’emergenza sanitaria.

La salute interna

Si riportano le strategie di Valore pubblico per il 2022, con proiezione pluriennale:

Piano della Performance 2022 – 2024 e POLA, approvato con delibera del CDA n. 1 del 27.01.2022. Gli obiettivi strategici e specifici contenuti sono frutto di un percorso condiviso tra OOSS, Esu veneti, Regione del Veneto, OIV.

Piano triennale delle Azioni Positive (PAP) 2022 – 2024, approvato con delibera del CDA n. 2 del 27.01.2022, che riporta le azioni positive rivolte alla rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità, sono dirette alla realizzazione dell’uguaglianza sostanziale di genere nell’ambiente di lavoro.

La formazione del personale, nonostante la mancanza di un piano strutturato dei fabbisogni formativi e i vincoli derivanti dalla pandemia, sono stati autorizzati numerosi corsi di formazione per nuovi assunti, di aggiornamento specialistico ed in materia di anticorruzione.

La recente pandemia che, a partire da febbraio 2020, ha impegnato tutte le pubbliche amministrazioni a rivedere le modalità delle prestazioni lavorative ha accelerato il processo di riorganizzazione introducendo il **lavoro agile** quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. In tale mutato contesto organizzativo riveste particolare attenzione la formazione dei

dipendenti al fine di operare in contesti complessi e sempre più digitali. La formazione costituisce sia uno strumento di crescita personale e di investimento professionale sia uno strumento per la crescita delle performance dell'organizzazione. L'utilizzo delle nuove tecnologie del digitale, la rivisitazione dei processi, delle procedure, dei sistemi hanno comportato lo sviluppo delle competenze, mediante percorsi formativi dedicati.

Le **strategie di Valore Pubblico 2022-2024** saranno finalizzate verso le seguenti attività:

- Piano dei fabbisogni formativi
- Reclutamento di personale
- Formazione
- Azioni per il benessere organizzativo e la salute
- Sostenibilità ambientale
- Accessibilità fisica e digitale
- Partecipazione degli stakeholder

Inoltre, consolidamento della **tempestività dei pagamenti** (per l'anno 2021 = - **17,14**)

L'**indicatore relativo ai tempi medi di pagamento** concernenti l'acquisto di beni, servizi e forniture è stato determinato secondo quanto previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 33/2013 e dall'art. 9 comma 3 del DPCM del 22 settembre 2014, considerando la data di scadenza del documento contabile e la data di invio dell'ordinativo di pagamento al tesoriere.

Valore Pubblico: impatto esterno

A	B	C	D
MISURAZIONE	BASELINE	Fonte	TARGET
MOD PIAO (bozza), per fini informativi	Approvato da CDA	Sito internet Esu	Avviso (preventivo) per acquisizione di osservazioni ai fini del PIAO
Obiettivi performance	Piano triennale	Sito internet Esu	Attuazione (cronoprogramma)
Customer satisfaction	stakeholders	Sito internet Esu	Entro 31.12.2022
Pubblicazione bandi di concorso (L.R. 8/98)	DGR DSU - Bandi di concorso	Sito internet Esu	Assegnazione benefici (entro 31.12.2022)
Whistleblowing	D.Lgs 165/2021, art. 54 bis	Sito internet Esu	Monitoraggio 31.12.2022
Accessibilità fisica	Programma attività	Rendiconto attività	Esecuzione interventi (31.12.2023)
Accessibilità digitale		Sito internet Esu	Miglioramento sito web (31.12.2023)

Valore Pubblico: impatto interno

A	B	C	D
AZIONI	BASELINE	FONTE	TARGET
Salute organizzativa	POLA	Documenti di Programmazione; Assestamento di bilancio; Controllo di gestione; Provvedimenti organizzativi; Indagine (pubblicata sul sito)	Monitoraggio, correttivi (31.12.2022)
Salute professionale	PTFP		Assunzioni, profili, formazione (31.12.2022)
Salute di clima e genere	PAP - POLA		Indagine clima (31.12.2022), correttivi (31.12.2023)
Salute economico, finanziaria, patrimoniale	Documenti di bilancio		Monitoraggio, tempi pagamenti, correttivi (31.12.2022)
Salute infrastrutturale	Programma triennale attività		Acquisti, manutenzioni (ordinarie e straordinarie)
Salute digitale	Programma attività		Interventi di aggiornamento e sicurezza dei sistemi
Salute relazionale	PIAO		Partecipazione
Salute informativa	Mappatura processi da integrare		Integrazione DB
Salute etica	PTPCT		Esecuzione attività

Accessibilità fisica

Particolare attenzione viene posta da Esu al tema dell'accessibilità, che si concretizza in azioni volte a favorire il superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche nelle strutture universitarie, in particolare quelle destinate ai servizi per il diritto allo studio. Le azioni consistono nell'attuazione di opere di adeguamento e di riorganizzazione degli spazi già esistenti e dei servizi, per favorire l'accesso agli studenti con disabilità.

In ambito diritto allo studio ciò significa consentire concretamente agli studenti con fragilità di accedere ai livelli più alti degli studi, favorire la costruzione di progetti professionali e di vita, che si rafforzano con il supporto di interventi personalizzati, in ottica inclusione sociale e di solidarietà, nel contesto universitario.

Per quanto, invece, riguarda il diritto al lavoro delle persone con disabilità (Legge n. 68/1999) va sottolineato che in Esu è impiegata una percentuale superiore al 7% dei dipendenti appartenenti a categorie protette.

Accessibilità digitale

Con riferimento alla Direttiva UE 2016/212 e LG AGID 2020, finalizzata a rendere i sistemi informatici ed i siti web capaci di erogare servizi e fornire informazioni utili, senza discriminazioni, Esu sta analizzando i punti critici dell'attuale sito web per migliorarne l'accessibilità e la comunicazione.

Oltre a ciò, a causa della pandemia che ha impegnato le P.A. a rivedere organizzazione e modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative (smart working), favorendo l'implementazione in *cloud* di piattaforme e processi. Un esempio concreto è dato dall'utilizzo delle tecnologie per l'erogazione della formazione e la partecipazione a riunioni da remoto; l'accesso a piattaforme aziendali amministrative e di back office che hanno consentito l'erogazione di alcuni servizi per il dsu in modalità online.

Quanto sopra ha accentuato il processo di trasformazione digitale dell'organizzazione portando all'eliminazione della dipendenza da risorse e gestioni *on premises vs sistemi cloud*, incrementando l'interoperabilità applicativa con conseguente maggior attenzione ai livelli di sicurezza informatica.

Nelle more di compiuta definizione delle modalità di esecuzione del PIAO, di cui all'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, poiché alla data del 31 marzo 2022 (termine più volte posticipato) non risultano ancora adottati, previa intesa in sede di Conferenza unificata, uno o più regolamenti governativi di delegificazione per individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal novello Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO), si provvede, pertanto, ad allegare al presente documento "cornice" i seguenti Piani, approvati con deliberazione del consiglio di Amministrazione:

- **Piano della Performance e POLA 2022- 2024**
- **Piano delle Azioni Positive (PAP) 2022-2024**
- **Piano triennale di Fabbisogno del Personale 2022-2024**
- **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024**

4.2 Performance

Fari e soggetti del processo di Performance:

- predisponiamo la proposta di documento sulla base degli obiettivi strategici e operativi definiti, tenuto conto delle risorse (finanziarie e non solo), degli indirizzi/misure del PTPCT;
- teniamo conto delle osservazioni provenienti da OOSS;
- ci confrontiamo con gli altri Esu veneti e con la struttura regionale competente per dare coerenza agli obiettivi strategici della R.V. (DEFR) con quelli degli enti strumentali;
- sottoponiamo a validazione dell'OIV Unico regionale il documento ai fini dell'approvazione in CDA e della pubblicazione in AT, per dare visibilità agli stakeholder di ogni fase del ciclo della performance;
- decliniamo gli obiettivi strategici in obiettivi gestionali, assegnandoli ai vari centri di responsabilità;
- provvediamo a monitorare lo stato di raggiungimento degli obiettivi, risultati che saranno rendicontati a termine del ciclo della performance;
- trasmettiamo la relazione della Performance e la proposta di valutazione dirigenza all'OIV Unico per la validazione e, quindi, portiamo in CDA.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance (**SMIVAP**) si caratterizza per lo stretto collegamento posto tra la performance organizzativa, la performance individuale e i fattori professionali/comportamentali.

La performance organizzativa esprime il risultato che l'intera organizzazione di Esu di Padova con le sue singole articolazioni consegue in funzione del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei suoi utenti.

Essa fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate alla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, nel livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive, nonché attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- d) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi e dei procedimenti amministrativi.

La valutazione e misurazione della **performance individuale** è in funzione della performance organizzativa ed è volta, in primo luogo, a garantire l'apprendimento organizzativo, lo sviluppo professionale ed il miglioramento del servizio pubblico.

Valutazione dei dirigenti

La valutazione dei dirigenti è collegata alla qualità del contributo che riescono ad assicurare nella gestione della performance generale dell'Ente ed agli indicatori di performance definiti per l'ambito organizzativo di diretta responsabilità (a titolo esemplificativo e non esaustivo: raggiungimento degli obiettivi di competenza, gestione delle risorse umane ed economiche, soluzione dei problemi).

La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente e, in secondo luogo, a riconoscere il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

La valutazione della performance e l'attribuzione dei premi al dirigente è effettuata dal Direttore.

La valutazione della performance e l'attribuzione del premio al Direttore è effettuata dall'Organo di indirizzo politico su proposta dell'OIV.

Valutazione del personale

La valutazione è responsabilità del dirigente della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato ed è diretta a verificare lo sviluppo delle competenze e dei comportamenti professionali ed organizzativi dei dipendenti, a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza, nonché a misurare il grado di raggiungimento di eventuali specifici obiettivi di gruppo o individuali assegnati. Le posizioni organizzative propongono al dirigente la valutazione dei loro collaboratori ed a loro volta sono valutate dal Direttore.

Sistema premiante

Il sistema premiante il merito, a seguito di valutazione annuale e pluriennale, è costituito dall'insieme dei trattamenti e dei premi previsti dall'attuale ordinamento.

L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare la performance è individuato nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di comparto e dalla legge regionale ed è destinato alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione integrativa decentrata.

Le risorse decentrate destinate all'incentivazione devono prevedere una combinazione di premi da destinare ai meritevoli in relazione allo sviluppo e miglioramento delle competenze, dei comportamenti professionali ed organizzativi raggiunti e di premi da destinare in relazione al raggiungimento di obiettivi individuali o collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione della performance adottato dall'Ente con l'approvazione del Piano della Performance.

Si rimanda al Piano della performance la declinazione dei fattori e la loro pesatura.

4.3 Anticorruzione

Il Piano 2022-2024 viene redatto nelle more di attuazione dell'art. 6 del DL 09.06.2021, n. 80, che ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Il Piano triennale di prevenzione alla corruzione e della trasparenza (**PTPCT**), disciplinato dalla Legge n. 190/2012, dal D.Lgs n. 97/2016, delibera ANAC 1064/2019 costituisce lo strumento attraverso il quale le Pubbliche Amministrazioni prevedono, sulla base di una programmazione triennale, azioni e interventi efficaci nel contrasto dei fenomeni corruttivi concernenti l'organizzazione e l'attività amministrativa.

La L. 190/2012 non fornisce una definizione del concetto di corruzione, con la Circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha affermato che il concetto di corruzione della L. n. 190/2012 comprende tutte le situazioni in cui *nel corso dell'attività amministrativa si riscontra l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati*. La Legge n. 190/2012 impone l'adozione e l'aggiornamento con periodicità annuale del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con la *"funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e di stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio"* che, di norma, deve essere approvato entro il 31 gennaio di ogni anno e la sua stesura non può essere affidata a soggetti esterni all'Amministrazione.

In considerazione della pandemia Covid-19 prima (2021) e nelle more di adozione del PIAO (2022) il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione del PTPCT 2022-2024 è stato differito al 30.04.2022.

Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario oltre che del PTPCT anche dei documenti di programmazione strategico gestionale, quale risulta essere il Piano della Performance e/o il documento di programmazione aziendale.

Centrale e trasversale a tutti i tre ESU del Veneto, quale obiettivo strategico di performance organizzativa, è per l'anno 2022, in continuità con l'anno precedente, l'attività recepita nei rispettivi Piani per quanto concerne in particolare:

a) la mappatura dei processi, nell'attività di analisi del rischio così come definito dal PNA e dai Piani della prevenzione di ciascun Ente Strumentale;

b) il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione individuate nei processi e nel trattamento del rischio specifico di processo.

Nel corso dell'anno 2021, il team della Direzione, insieme ai Responsabili dei Servizi/Settori/Uffici dell'Ente, ha provveduto ad aggiornare la mappatura dei processi, ciascun settore per quanto di competenza, alla luce degli aggiornamenti normativi intervenuti, della progressiva digitalizzazione dei flussi informativi e delle modifiche organizzative apportate ai processi, per garantire un utilizzo efficiente ed efficace delle risorse, sempre più scarse.

In tale contesto si è inserito il lavoro svolto dal team formato dal Direttore, in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione (**RPCT**), dai Dirigenti, dai Responsabili di Settore e dall'Ufficio Tecnico che, nel corso dell'anno 2021, hanno provveduto all'aggiornamento/revisione della mappatura dei processi aziendali (per un totale di n. **194** processi mappati), che era stata avviata e completata in occasione della redazione del PTPCT 2018-2020.

Si è reso necessario aggiornare i processi già mappati alla luce delle modifiche normative intervenute, della graduale digitalizzazione dei processi in atto, in parte dovuta alla pandemia e all'introduzione dello smart working, nonché della necessità di reingegnerizzare alcuni processi per fare fronte alla persistente contrazione del personale cessato e non sostituito, negli anni scorsi, in seguito alle limitazioni assunzionali imposte dallo Stato, oltre che dalla Regione Veneto.

In particolare, l'aggiornamento della mappatura **2021** contempla l'inserimento di ulteriori **15** nuovi processi, inerenti alle nuove misure organizzative aziendali introdotte a seguito dell'emergenza sanitaria Covid-19, che non presentano, tuttavia, rischi di fenomeni corruttivi, ed alla revisione - in deroga - delle soglie massime di acquisizione beni e servizi di cui alla L 108/2021.

Si ricorda che, sino al 30 giugno 2023, le stazioni appaltanti possono procedere all'affidamento diretto dei lavori di importo inferiore a 150.000 euro e dei servizi e forniture, ivi compresi i servizi di ingegneria e architettura e l'attività di progettazione, di importo inferiore a **139.000** euro (art. 1 del D.L. n. 76/2020 convertito in Legge n. 120/2020; Legge n. 108/2021; art.51 D.L.31.05.2021 n.77).

In vista dell'aggiornamento del piano, è stata promossa (novembre) anche una procedura di consultazione "aperta" attraverso la quale sono stati invitati gli studenti, i cittadini, le associazioni e le altre forme di organizzazioni portatrici di interessi collettivi, ad esprimere osservazioni, suggerimenti e proposte, mediante il modulo appositamente predisposto e reso disponibile sul sito. Nei termini previsti, non è pervenuto alcun contributo ai fini dell'aggiornamento del suddetto Piano.

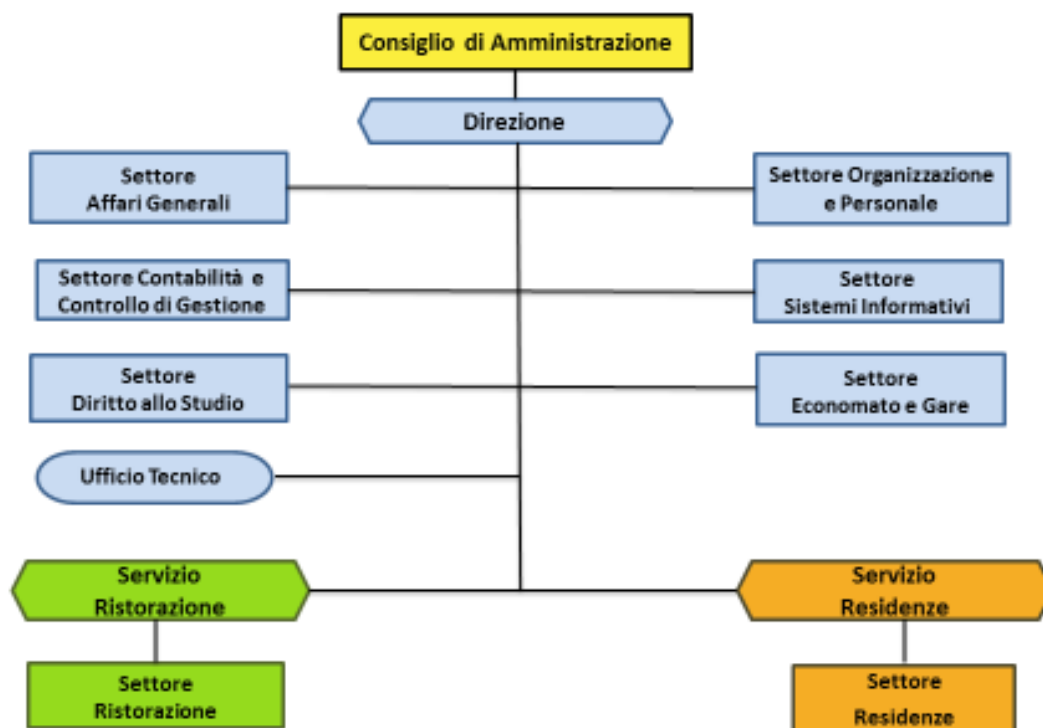
Il Piano consta, inoltre, di tre allegati:

- Allegato_A Registro dei rischi
- Allegato_B Trattamento rischi, monitoraggio misure
- Allegato_C Elenco degli adempimenti in materia di trasparenza.

Si rimanda ai contenuti del PTPCT per le specifiche relative alla sua costruzione, analisi di contesto, soggetti coinvolti ed i loro compiti, misure di prevenzione.

5. Organizzazione e Capitale umano

La struttura organizzativa dell'ESU di Padova è definita con Decreto Direttore n. 82 del 9 aprile 2020.



5.1 IL POLA

Il **Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)** è lo strumento di programmazione del lavoro agile, ovvero delle sue modalità di attuazione e sviluppo, e non di programmazione degli obiettivi delle strutture e degli individui in lavoro agile, i quali sono inseriti nelle ordinarie sezioni del Piano della performance o nelle schede individuali.

In attuazione della normativa emergenziale, con decreto del Direttore n. 66/2020 del 26/03/2020 l'E.S.U. di Padova ha introdotto il Lavoro Agile in Emergenza (L.A.E.) a decorrere dal 30 marzo 2020, da novembre 2021 ordinario, definendone la disciplina e le relative modalità di svolgimento.

Le attività aziendali che possono essere svolte in modalità agile interessano attualmente **30** dipendenti, poiché le attività inerenti ai servizi di ristorazione, manutenzione e alloggio debbono essere svolte necessariamente in presenza dai restanti dipendenti ivi addetti.

Alla data del 31/12/2021, i dipendenti che hanno chiesto di lavorare in L.A.O. sono 14 e sono stati tutti autorizzati allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, secondo i nuovi criteri. I restanti dipendenti che potrebbero avvalersi del lavoro agile non hanno presentato richiesta.

Pertanto, la percentuale di dipendenti che, alla data del 31/12/2021, svolge la prestazione lavorativa in modalità agile è pari al **47%** del totale che potrebbe avvalersene (14 dipendenti autorizzati su **30**).

Settore / Ufficio	n. dipendenti in modalità agile (potenziale)	n. dipendenti in modalità agile (effettivi)	Effettivi, di cui uomini	di cui % uomini	Effettivi, di cui donne	di cui % donne
Settore Contabilità e Controllo di Gestione	2	2	1	50%	1	50%
Settore Diritto allo Studio	1	0	0	0%	0	0%
Settore Sistemi Informativi	4	0	0	0%	0	0%
Settore Affari Generali	4	3	1	33%	2	67%
Ufficio Tecnico	4	4	3	75%	1	25%
Settore Organizzazione e Personale	2	1	1	100%	0	0%
Settore Economato e Gare	2	0	0	0%	0	0%
Settore Residenze	8	3	2	67%	1	33%
Settore Ristorazione	3	1	0	0%	1	100%
Totali	30	14	8	57%	6	43%

I settori dove si è ricorso in misura minore al lavoro agile sono quelli caratterizzati da attività che devono necessariamente essere svolte in presenza, quali collaboratori manutentori, collaboratori esecutivi, collaboratori addetti al servizio di alloggio, personale in servizio presso la Ristorazione Piovego e Agripolis, quest'ultima gestita da esu a far data dal 04.10.2022.

"Una delle principali caratteristiche della disciplina oggi vigente per il lavoro agile nella pubblica amministrazione è la flessibilità. Flessibilità ed intelligenza sono i principali pilastri sui quali ciascuna amministrazione è libera di organizzare la propria attività, mantenendo invariati i servizi resi all'utenza."

5.2 Il Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) e Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP)

Le azioni positive, consistenti in misure rivolte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità, sono dirette a favorire l'occupazione femminile ed a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e le pari opportunità, avente ad oggetto *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, sottolinea la funzione che le

amministrazioni pubbliche debbono avere nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale quale fattore di qualità, che si concretizza anche in azioni volte a favorire politiche di conciliazione/armonizzazione tra lavoro professionale e familiare; a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile favorendone l'accesso mediante l'eliminazione degli ostacoli.

Nelle linee guida di cui alla Direttiva 4 marzo 2011, come confermata dalla Direttiva n. 2/2019, viene posta attenzione al rafforzamento della tutela delle persone per assicurare parità e pari opportunità, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale, la valorizzazione professionale ed il benessere organizzativo, che accrescono l'efficienza ed efficacia delle organizzazioni migliorando la qualità del lavoro e dei servizi.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle pari opportunità, ESU di Padova armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

In particolare, si citano ad integrazione di quanto sopra i seguenti documenti:

- il Piano della Performance 2022-2024 integrato con la sezione dedicata al Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), come aggiornato anche in relazione all'evolversi della pandemia ed alle osservazioni pervenute dalle OO.SS.;
- il Codice di comportamento dei dipendenti ESU, aggiornato con decreto Commissario Straordinario n. 17 del 07.06.2018;
- il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), costituito con decreto Direttore n. 311 del 12.10.2017.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 dell'ESU di Padova si pone in continuità con il precedente P.A.P. in direzione di una sempre maggior attenzione alla prevenzione di situazioni di malessere e disagio nel contesto lavorativo.

La valorizzazione delle differenze e delle competenze e la promozione delle pari opportunità sono i temi centrali nelle politiche del personale, che si arricchiscono anche di pareri, osservazioni, suggerimenti da parte dei dipendenti per dare più efficacia e flessibilità alle azioni, e si pongono in linea con i contenuti del Piano della Performance ed il PTPCT e costituiscono un sistema integrato e sinergico di interventi strategici per lo sviluppo dinamico dell'organizzazione, in chiave di valorizzazione delle persone e delle competenze, in grado di coinvolgere i vari attori in gioco e dare risposte concrete alle nuove esigenze.

In questa ottica assume particolare interesse anche il confronto attivo e la collaborazione con le parti sindacali.

L'analisi della situazione del personale dipendente, in servizio a tempo indeterminato alla data del **31.12.2021**, presenta il seguente quadro di raffronto tra gli uomini e le donne lavoratrici:

Profilo Uomini Donne Totale

Profilo	Uomini	Donne	Totale	% donne sul totale	Part time	% donne in part time
Dirigenti	2	-	2	-	-	-
Posizioni Organizzative	5	2	7	28,50%	-	-
Categoria D	2	3	5	60%	1	100%
Categoria C	10	10	20	50%	7	86%
Categoria B3	15	2	17	12%	2	50%
Categoria B1	23	48	71	68%	27	81%
Categoria A	2	2	4	50%	-	-
Totali	59	67	126	53%	37	90%

Composizione CDA Esu

Totale	4	1	5	20%	--	--
---------------	----------	----------	----------	------------	----	----

Il Piano Triennale di Fabbisogno del Personale (PTFP), D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75.

Il Piano supera il concetto di “dotazione organica” come limite alle assunzioni, nel rispetto dei limiti di spesa.

Individua (sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo) le risorse umane necessarie all’espletamento delle attività dell’Esu. La dotazione organica, invece, definisce (per categorie e numeri) il personale con rapporto di lavoro dipendente (sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato), necessario per garantire i servizi e le attività, tenuto conto degli obiettivi definiti.

Per quanto riguarda l’analisi del fabbisogno, si rimanda al Piano Triennale di Fabbisogno del Personale (PTFP) 2022-2024, in fase di adozione, che contiene gli indirizzi strategici in materia di politiche del personale, capitale umano, obiettivi e risorse.

6. Monitoraggi

Il monitoraggio delle azioni previste nei Piani di programmazione, da riportare nelle apposite sezioni del PIAO, saranno effettuate nel rispetto delle scadenze previste dal D.Lgs n. 150/2009, ai fini di apportare eventuali correttivi si rendessero necessari/opportuni in corso d’anno.

Il monitoraggio avrà riguardo alle azioni riguardanti, in particolare:

Valore Pubblico - Direttore e staff Direzione Generale, Controllo di gestione

Performance - Direttore e staff Direzione Generale, Controllo di gestione

Anticorruzione e Trasparenza - Responsabile RPCT e staff Direzione Generale

Lavoro Agile - Responsabile Organizzazione e Personale

Piano triennale dei fabbisogni - Direttore e Settore Organizzazione e Personale

Piano delle Azioni Positive - Direttore e staff Direzione Generale, Settore Organizzazione e Personale.

IL DIRETTORE
(Dott. Gabriele VERZA)