

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2026-2028

Sommario

1. SCHEDA ANAGRAFICA	4
1.1 Analisi del contesto esterno	5
1.2 Analisi del contesto interno	7
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	8
2.1 VALORE PUBBLICO	8
2.1.1 Descrizione della dimensione: fabbisogno di benefici economici	9
2.1.2 Descrizione della dimensione: fabbisogno di alloggi e di servizi residenziali	9
2.1.3 Descrizione della dimensione: fabbisogno dei servizi di ristorazione	11
2.1.4 Fabbisogni trasversali: comunicazione, inclusione sociale e rafforzamento delle capacità	12
2.1.5 Processi in consolidamento tra il 2025 e il 2026	13
2.1.6 Impatto dei servizi offerti per il diritto allo studio universitario	14
2.2 PERFORMANCE	16
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	19
2.3.1 Anagrafica	19
2.3.2 Contesto esterno	19
2.3.3 Contesto interno	20
2.3.4. Programmazione della mappatura dei processi (Attività 2026)	20
2.3.5 Obiettivi anticorruzione e Trasparenza 2026 – 2028	21
2.3.6 Programmazione delle misure generali	21
2.3.7 Tabella obblighi di pubblicazione - Trasparenza	22
2.3.8 Partecipazione dei portatori di interesse	22
2.3.9 Monitoraggio integrato	23
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	23
3.1 PRIORITA' E FABBISOGNI	23
3.2 Media triennio 2011 – 2013	24
3.3 Spesa per il personale e facoltà assunzionali derivanti da turn over	25
3.4 Residui assunzionali	28
3.5 Assunzioni delle categorie protette e delle persone con disabilità	29
3.6 Progressioni tra le aree e progressioni economiche	30
3.7 Esercizio delle facoltà assunzionali	32
3.8 Sostenibilità finanziaria	34
4. FABBISOGNO FORMATIVO	36
4.2 Adeguamento del sistema dei controlli interni	37

6. MONITORAGGIO DEL PIANO E CONTROLLI INTERNI	38
ALLEGATO 1 – SOTTOSEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	39

1. SCHEDA ANAGRAFICA

- **Denominazione Ente:** Azienda per il Diritto allo studio della Regione Campania
- **PEC:** adisurc@pec.it
- **P.I.** 08699411214 – C.F. 08699411214
- **Centralino:** + 39 081.760.31.11
- **Sede legale:** Napoli, Via De Gasperi n. 45
- **Sedi operative:** Aversa, presso Residenza universitaria Vico Spirito Santo 6; Piazzale Tecchio presso Dipartimento di Ingegneria; Benevento, presso Residenza universitaria Via San Pasquale; Fisciano, presso Residenza universitaria Lotto II in Località Mariscoli.

L'Azienda per il diritto allo studio universitario della Regione Campania si configura quale Ente strumentale della Regione Campania dotata di personalità giuridica, di autonomia amministrativa, patrimoniale, organizzativa, contabile e finanziaria; è stata costituita nel 2018 a seguito dell'unificazione delle sette Aziende per il Diritto allo Studio Universitario esistenti in Regione Campania fino al 31 dicembre 2017.

In osservanza della Legge regionale 18 maggio 2016, n. 12 e delle disposizioni normative nazionali e comunitarie in materia di diritto allo studio universitario, l'Azienda persegue la missione di rimuovere gli ostacoli economici e sociali per permettere a tutti gli studenti capaci e meritevoli di raggiungere i gradi più elevati dell'istruzione, anche se privi di mezzi.

Come da Statuto l'Azienda assicura la realizzazione in ambito regionale gli interventi, i servizi e le prestazioni indicati nell'articolo 8 della legge regionale n. 12/2016 che integrano le borse di studio, il servizio abitativo, la ristorazione.

Il Piano integrato di attività e di organizzazione 2026 è orientato dalla programmazione euro unitaria, nazionale e regionale in materia di diritto allo studio universitario ed è coerente con le priorità esplicitate nel Piano di attività 2026 e con il Bilancio di Previsione 2026 -2028, come approvati con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 65 del 10 novembre 2025 e con Delibera di Giunta regionale n. 144 del 23 aprile 2026.

Al fine di individuare le aspettative dei destinatari diretti e indiretti delle attività aziendali nel corso del 2025 è stato intrapreso un graduale processo di interlocuzione con i principali portatori di interesse, interni ed esterni all'Azienda (Tabella 1).

Tabella 1 – Portatori di interesse esterni ed interni all'Azienda

Articolazione	Portatori di interesse
esterna	Studenti universitari; Ministeri; Agenzia delle Entrate; Atenei; Aziende sanitarie locali; Altre Pubbliche amministrazioni
interna	Dipendenti; Organizzazioni sindacali

I questionari di gradimento somministrati nel 2025 agli studenti universitari che fruiscono dei servizi per il diritto allo studio e ai dipendenti dell'Azienda hanno fornito elementi utili alla definizione delle dimensioni del Valore pubblico.

In considerazione delle modifiche organizzative intervenute nel 2025 e della realtà dimensionale che assicura le prestazioni di erogazione, produzione e controllo, non si è ritenuto necessario istituire uno specifico gruppo di lavoro dedicato all'elaborazione del Piano integrato di attività e di organizzazione.

1.1 Analisi del contesto esterno

Il contesto esterno in cui opera l'Azienda ha fatto registrare nell'ultimo triennio una progressiva espansione della domanda di servizi espressa dagli studenti universitari che frequentano le sette Istituzioni universitarie della Campania e i sei Istituti di Alta Formazione Artistica e Musicale della Regione Campania.

La popolazione studentesca universitaria – alla data del 31 marzo 2025 – secondo i dati delle Linee di programmazione regionale 2024/2025, Delibera di Giunta regionale del 28 luglio 2025, è composta da oltre 180 mila studenti iscritti presso gli Atenei campani.

I dati registrati per gli iscritti e le borse di studio alla data del 31 marzo 2025 sono rappresentati nella tabella che segue.

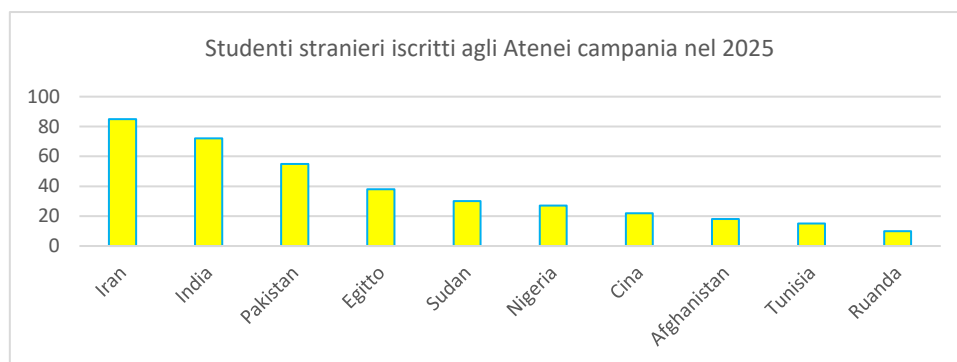
Tabella 2 - Numero iscritti per Università, numero idonei graduatorie provvisorie, alla data del 31 marzo 2025

Istituzione universitaria	Isritti (dati linee guida)	Partecipanti	Idonei	Non idonei
Università Federico II	76.918	28.368	23.265	5.103
Università Salerno	34.699	14.064	11.175	2.889
Università Luigi Vanvitelli	25.664	10.394	8.297	2.097
Università Parthenope	15.921	8.160	6.684	1.476
Università Suor Orsola	11.482	4.311	3.348	963
Università L'Orientale	8.455	3.012	1.949	1.063
Accademia Belle Arti	3.941	2.028	1.522	506
Università Sannio	3.942	1.225	948	277
Conservatorio di Salerno	1.080	340	227	113
Accademia della Moda	1.106	416	270	146
Conservatorio di Napoli	884	251	175	76

Conservatorio di Benevento	766	250	149	101
Conservatorio di Avellino	716	273	217	56
IPSEF	51	25	3	22
IUM Academy school	15	7	2	5
Totali	185.640	73.124	58.231	14.893

La composizione della domanda degli studenti manifesta bisogni differenziati, che tengono conto della presenza di iscritti che provengono in gran parte dalle cinque province della Campania, nonché dalle zone limitrofe e di studenti universitari, sia italiani sia internazionali, di cui una quota crescente proveniente da Paesi extraeuropei che accedono ai servizi offerti dall’Azienda.

La provenienza degli studenti internazionali nell’anno accademico 2024 – 2025 è riportata nel grafico che segue i cui dati sono stati acquisiti presso i servizi aziendali competenti.



I dati relativi agli studenti internazionali vanno considerati congiuntamente agli andamenti demografici della popolazione italiana caratterizzata da una flessione della natalità, a fronte della quale i flussi migratori in entrata potranno apportare differenti tendenze.

Tabella 3 – Sintesi dati di contesto

Descrizione	Dati
Popolazione studentesca frequentante gli Atenei campani (dato disponibile in relazione al concorso per le borse di studio 2025/2026)	185.640
Numero di idonei al concorso come da graduatoria definitiva (anno accademico 2025/2026)	58.231
Importo complessivo delle borse di studio assegnate (Fonte USTAT, anno accademico 2023/2024)	191.985.063,69
Posti alloggio (Fonte USTAT, anno accademico 2023/2024)	1.041
Pasti (Fonte USTAT, anno accademico 2023/2024)	1.031.443
Fonti di finanziamento regionali, nazionali e comunitarie a copertura dei servizi agli studenti	Bilancio di previsione 2026-2028

Le linee di intervento dell’Azienda valorizzano la dimensione delle Residenze, delle Mense e delle Aule studio quali luoghi di relazione e di socialità, oltre che di risposta a bisogni immateriali degli studenti.

1.2 Analisi del contesto interno

Il contesto interno in cui opera l'Azienda è caratterizzato, al 1° gennaio 2026 da 71 dipendenti a tempo indeterminato e da un dipendente a tempo determinato rappresentato dal Direttore Generale.

Di seguito se ne riporta la distinzione per aree di inquadramento previste dal Contratto collettivo nazionale del Comparto Funzioni locali siglato in data 16 novembre 2022.

Tabella 4 – Composizione del personale dipendente alla data del 1° gennaio 2026

Direttori/Dirigenti	Funzionari	Istruttori	Operatori Esperti	Totale dipendenti al 1° gennaio 2026
1	21	25	25	72

L'assetto organizzativo si articola nella Direzione Generale e in nove servizi aziendali.

Nel dettaglio, sette Servizi aziendali sono attribuiti ad una o un Responsabile, titolare di incarico di elevata qualificazione; due Servizi sono retti da due incarichi *ad interim* (di cui uno esercitato temporaneamente dal Direttore Generale e l'altro dal Responsabile del Servizio Abitativo CRA2) a seguito di esito infruttuoso dell'avviso di interpello, finalizzato all'attribuzione dei relativi incarichi espletato nel 2025.

Nel corso del 2026 il presente assetto sarà modificato tenendo conto delle esigenze di adeguamento allo Statuto aziendale, determinate dagli interventi legislativi approvati dal Consiglio regionale nel 2023, nel 2024 e nel 2025 nonché dalla definitiva approvazione del medesimo Statuto, da parte della Giunta regionale.

Le principali direttrici del cambiamento organizzativo vedono il superamento definitivo dell'articolazione amministrativa dualistica su base territoriale delle posizioni dirigenziali a garanzia dell'economicità e dell'uniformità dei processi gestionali, a sostegno del successo formativo degli studenti sull'intero territorio campano, la copertura di due posizioni dirigenziali e un conseguente riassetto interno delle responsabilità operative nonché l'inserimento di nuove professionalità.

Le caratteristiche del contesto esterno ed interno in cui opera l'Azienda sono analizzate in relazione ai punti di forza, di debolezza, delle opportunità e delle minacce con riferimento alla scelta della questione strategica chiave verso cui convogliare obiettivi, risorse ed energie nella programmazione del 2026.

Tabella 5 - Analisi SWOT

KEY ISSUES 2026: Un'Azienda inclusiva e attenta ai bisogni degli studenti per migliorarne le condizioni di vita	
Punti di forza	Punti di debolezza
Digitalizzazione dei processi gestionali massivi	Resistenze ai cambiamenti
Opportunità	Minacce
Sostegno all'attrattività delle Istituzioni universitarie del sistema regionale del diritto allo studio	Dimensionamento dei servizi offerti, rispetto ai bisogni

Il consolidamento delle competenze disciplinari del personale, lo sviluppo delle capacità trasversali della struttura organizzativa potranno contribuire all'estensione delle forme di collaborazione con le Istituzioni universitarie, la Regione, le Amministrazioni locali.

2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Il processo di programmazione integrata è orientato, in una logica di causa ed effetto, all'abilitazione, alla protezione e alla creazione del valore pubblico che si esprime in una gestione razionale delle risorse pubbliche attenta alla qualità delle condizioni di vita degli studenti.

In tale prospettiva coerentemente con l'analisi di contesto, la questione strategica chiave per il 2026 si identifica nell'obiettivo di un'Azienda inclusiva e attenta ai bisogni degli studenti per migliorarne le condizioni di vita, anche in presenza di una progressiva espansione della domanda di servizi.

La scelta della questione strategica chiave è stata definita anche a valle della considerazione dell'opzione metodologica *do nothing*, essendo l'Azienda chiamata necessariamente ad assicurare risposte adeguate ai bisogni degli studenti.

Il quadro dei fabbisogni da soddisfare nel 2026 per assicurare una concreta percezione della qualità dei servizi destinati agli studenti è sintetizzato in tabella.

Tabella 6 – Dimensioni del fabbisogno da soddisfare nel 2026

key issues della programmazione 2026	Dimensione di fabbisogno
Un'Azienda inclusiva e attenta ai bisogni degli studenti per migliorarne le condizioni di vita	Rafforzamento dei servizi finalizzati all'erogazione dei benefici economici, dell'assistenza e dell'informazione agli studenti
	Incremento dei servizi abitativi e attenzione agli aspetti qualitativi correlati
	Incremento dei servizi di ristorazione e attenzione agli aspetti qualitativi correlati
	Rafforzamento degli interventi trasversali per migliorare le condizioni di vita degli studenti, per garantire adeguate competenze amministrative e organizzative interne all'azienda a supporto delle attività istituzionali, per garantire interventi finalizzati all'inclusione sociale degli studenti con bisogni particolare.

Di seguito sarà analizzata ciascuna dimensione di fabbisogno che potrà incidere sulla questione chiave individuata nel processo di programmazione integrata del 2026 e una sintesi dei processi in fase di consolidamento tra il 2025 e il 2026 a supporto dell'offerta di utilità collettive.

2.1.1 Descrizione della dimensione: fabbisogno di benefici economici

Il triennio 2022-2024 è stato caratterizzato dal consolidamento e dallo sviluppo dei sistemi informativi per i benefici economici agli studenti, integrati con i sistemi informativi funzionali alla ristorazione ed ai servizi abitativi.

La principale esigenza gestionale prefigurata per le borse di studio a partire dal 2025 è rappresentata dal potenziamento del sistema dei controlli sulle condizioni reddituali e patrimoniali degli studenti che accedono ai servizi per il diritto allo studio.

Obiettivo prioritario per il 2026 è quello di potenziare il sistema dei controlli, sia attraverso l'ampliamento di un apposito nucleo operativo all'interno dell'Azienda, sia attraverso l'aumento delle posizioni che ogni anno vengono sottoposte a verifica.

Con riferimento alla sostenibilità economica degli interventi, le azioni coinvolgono il decisore regionale, chiamato a confermare la necessità di evitare idonei non beneficiari, congiuntamente all'Azienda, chiamata a concorrere alla sostenibilità complessiva attraverso la destinazione delle quote libere dei risultati di amministrazione. Le esigenze rilevate in relazione alla gestione dei benefici economici derivano dalla crescita dimensionale delle borse assegnate, tra il 2020 e il 2024.

Tabella 7 – Andamento benefici erogati annualità 2020 – 2024 (Fonte Azienda diritto allo studio universitario)

Erogazioni	2020	2021	2022	2023	2024
Fondo Integrativo Statale	10.220.043,67	22.296.818,05	23.580.611,63	26.720.226,09	60.251.484,67
Borse assegnate (euro)	79.337.077,00	83.446.012,00	132.045.631,51	171.573.419,30	187.183.592,77
Borse assegnate (n.)	28.584	29.416	34.432	42.879	46.966

2.1.2 Descrizione della dimensione: fabbisogno di alloggi e di servizi residenziali

La disponibilità di alloggi che potranno essere assegnati, nel corso del triennio 2026 – 2028, sarà superiore al triennio precedente: in primo luogo per i lavori di manutenzione straordinaria in corso su alcune Residenze universitarie (Baronissi e Lotto I, Fisciano), dall'altro per i progetti ammessi a finanziamento ai sensi del Decreto ministeriale 30 novembre 2021, n. 1257 e del Decreto ministeriale 26 febbraio 2024, n. 481.

Tabella 8 – Stima incremento posti alloggio, con indicazione della prevalente modalità di cofinanziamento

Descrizione	Posti alloggio	Previsione disponibilità	Modalità finanziamento prevalente
San Vittorino Zoppoli, Benevento	65	Dicembre 2025	Legge 338/2000
Ex Hotel Terme Tricarico, Napoli	162	Luglio 2026	Bilancio, Decreto ministeriale 481/2024
Ex Centro di formazione Pietrarsa, Napoli	251	Luglio 2026	Bilancio, Decreto ministeriale 481/2024
Ex Istituto Pontificio, Napoli	50	Dicembre 2027	Legge 338/2000
Residenza Medici, Napoli	62	Dicembre 2027	Legge 338/2000
Residenza De Amicis, Napoli	100	Dicembre 2027	Bilancio Azienda
Residenza Paoletta, Napoli	100	Dicembre 2027	Bilancio Azienda
Residenza Barducci, Caserta	112	Dicembre 2027	Legge 338/2000
Residenza Ex Ostello, Napoli	100	Dicembre 2027	Fondi FESR
	1.002		

Il Consiglio di amministrazione (Delibera n. 31 del 25 luglio 2025) ha confermato la necessità di fronteggiare il fabbisogno abitativo studentesco da soddisfare anche attraverso l'utilizzo del trenta per cento della potenzialità alloggiativa dei singoli interventi promossi ai sensi del Decreto ministeriale 26 febbraio 2024, n. 481, attraverso il coinvolgimento di soggetti attuatori individuati dal Ministero dell'Università e della Ricerca; gli alloggi potranno essere assegnati agli studenti capaci e meritevoli privi di mezzi beneficiari in esito al bando per gli interventi per il diritto allo studio universitario, in attuazione degli obiettivi assunti dal Governo italiano attraverso il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e della programmazione regionale.

L'utilizzo di tale capacità alloggiativa opererà nel limite del trenta per cento dei singoli interventi realizzati dai soggetti attuatori ai sensi del Decreto ministeriale 481/2024, per un triennio dalla data della disponibilità dei posti alloggio e dalla sottoscrizione della convenzione, prevista dal medesimo Decreto ministeriale; gli oneri finanziari da corrispondere al soggetto attuatore saranno assicurati dai corrispettivi delle rette alloggio a carico degli studenti idonei al concorso borse di studio, tanto sottoforma di trattenuta dalla borsa di studio, da parte di chi è tenuto, quanto sottoforma di versamento diretto, negli altri casi.

In relazione ai servizi residenziali, la principale esigenza gestionale delle Residenze universitarie è rappresentata dal mantenimento delle condizioni di salute, sicurezza, funzionalità e adeguatezza delle strutture abitative disponibili nonché dall'ampliamento della disponibilità degli alloggi, che consentano opportunità di studio, interazioni sociali, integrazione tra persone di provenienza, cultura e lingue differenti.

Nel prossimo triennio, proseguirà l'impegno diretto a riattivare le strutture che al momento non sono in esercizio, assicurando priorità alle Residenze che sono già state utilizzate con la stessa

destinazione dalle discolte Aziende e che sono state disattivate nel corso degli anni, prima della costituzione dell'Azienda unica.

Nel corso dell'ultimo trimestre 2022, il Consiglio di amministrazione ha destinato complessivamente 50 milioni di euro dell'avanzo di amministrazione per assicurare la copertura finanziaria alla progettazione e all'esecuzione dei lavori e che consentiranno di attivare nel corso del triennio la Residenza Manzoni di Aversa (completamento intervento sospeso dal 2017), la Residenza Paoella (adeguamento e miglioramento sismico), la Residenza De Amicis (ristrutturazione e manutenzione straordinaria), il Complesso Sant'Eligio (restauro e riqualificazione degli spazi da destinare a aule studio), impianti fotovoltaici a servizi di Residenze, rifacimento punti cottura, impianti e coperture di alcune strutture abitative.

A seguito della mancata prosecuzione del rapporto contrattuale tra la Regione e la Fondazione Campania Welfare che ha assicurato il finanziamento dei lavori di restauro e adeguamento funzionale dell'immobile da destinare a Residenza universitaria a Pozzuoli, di proprietà della stessa Fondazione, giunta a scadenza il 15 ottobre 2025, nonché del termine della concessione di costruzione e gestione, sempre in data 15 ottobre 2025, affidata dalla Fondazione ad un Raggruppamento di Imprese, l'Azienda è stata chiamata a curare per un anno, da novembre 2025 a novembre 2026, la gestione della Residenza Flavio (299 posti alloggio).

La Regione ha previsto l'assegnazione di risorse integrative nell'ultimo trimestre 2025 e nell'annualità 2026 per tale finalità all'Azienda.

La disponibilità dei posti alloggio in corso di esecuzione nonché realizzati da soggetti attuatori individuati dal Ministero e cofinanziati attraverso risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, prefigurano come transitoria la gestione della Residenza Flavio.

Il modello organizzativo di gestione delle Residenze universitarie consentirà di estendere, all'interno delle strutture abitative destinate a studenti, bisogni immateriali quali la socialità, la prevenzione di situazioni di disagio, l'agevolazione dei trasferimenti quotidiani verso le aule, i laboratori, i luoghi di aggregazione nelle aree urbane.

2.1.3 Descrizione della dimensione: fabbisogno dei servizi di ristorazione

La principale esigenza gestionale, prefigurata per la Ristorazione universitaria, è costituita dall'ampliamento delle mense a servizio delle diverse sedi universitarie e delle strutture residenziali, garantendo parità di trattamento, sicurezza alimentare, varietà dell'offerta, salute collettiva, coerenza con i tempi della didattica, socialità degli spazi.

Nelle sedi didattiche nelle quali non sono attive mense, proseguirà l'offerta di pasti mediante esercizi sostitutivi di mensa (caffè, ristoranti, pizzerie, gastronomie, etc.); nel caso di concessione di spazi dedicati da parte degli Atenei, saranno allestiti e affidati punti ristoro.

Il percorso di ampliamento delle mense comporterà nel triennio la prosecuzione delle attività di rinnovo e riqualificazione delle Mense di Fisciano e di Baronissi a Salerno, l'apertura di una Mensa a Napoli, una a Portici e due punti ristoro a Caserta.

Nel febbraio 2025 è stata riattivata la Mensa Parthenope a Napoli; nel giugno 2026 è prevista l'attivazione di un punto ristoro anche all'interno della Residenza Pietrarsa.

La progettazione dell'offerta alimentare vede, accanto alle linee tradizionali (legame caldo o legame caldo freddo), anche preparazioni alimentari veloci, piatti unici, legumi, insalate all'interno di spazi dove è consentita la permanenza per lo studio - singolo e di gruppo - promuovendo aperture estese anche nelle ore serali.

Nel corso del 2025 è proseguito un significativo incremento delle richieste di accesso al servizio ristorazione da parte degli studenti, sia nella Mensa di Fisciano sia negli esercizi convenzionati; il numero di accreditati attivi per l'anno accademico 2024/2025 è pari a 50.759.

2.1.4 Fabbisogni trasversali: comunicazione, inclusione sociale e rafforzamento delle capacità

Per la comunicazione, è previsto lo sviluppo, l'aggiornamento e la semplificazione della programmazione delle forme di comunicazione, proseguendo nell'adozione di uno specifico piano di comunicazione, estendendo gli interventi di formazione, consolidando differenti modalità organizzative e adottando regole uniformi.

Per l'assistenza, prosegue il riassetto e l'ampliamento del servizio di informazione di primo livello attraverso operatori dedicati, individuati mediante procedura aperta, proseguire nell'analisi delle esigenze e proporre interventi correttivi e migliorativi nell'erogazione dei servizi e nell'organizzazione dei contenuti, tenendo conto della crescita dimensionale della domanda di contenuti e di supporto, da parte dei beneficiari.

Rientra in questa categoria l'ampliamento dei canali (telefono, mail, chat, messaggistica web, forum, ecc.), anche attraverso l'utilizzo di soluzioni applicative specifiche per la gestione dei contatti e delle richieste di informazione.

Proseguirà l'attenzione alla rilevazione del gradimento dell'utenza, per valutare il livello di soddisfazione dei servizi di comunicazione, informazione e assistenza, che dalla costituzione dell'Azienda unica necessitano di revisione e miglioramento, a fronte del costante aumento degli utenti.

In continuità con questo percorso di rinnovamento e consolidamento dei canali di comunicazione, nel corso del 2025 l'Azienda ha avviato una procedura di gara per l'affidamento dei servizi di comunicazione strategica, finalizzata a potenziare in modo strutturato la propria presenza istituzionale e digitale.

L'iniziativa nasce dall'esigenza di rafforzare l'identità dell'Azienda, migliorare la reputazione online e rendere la comunicazione sempre più coerente, accessibile e riconoscibile, sia per il pubblico studentesco sia per l'insieme degli stakeholder territoriali e istituzionali.

Attraverso l'affidamento di tali servizi, l'Azienda intende sviluppare un modello di comunicazione integrata, capace di valorizzare le proprie attività, i progetti e le iniziative di interesse pubblico, garantendo una diffusione più ampia, trasparente e partecipata delle informazioni.

Gli interventi per l'inclusione sociale saranno orientati alla prevenzione e alla gestione di situazioni di tensione e di conflitto nelle Residenze, al supporto psicologico agli studenti, all'accompagnamento degli studenti con disabilità, al miglioramento delle condizioni di vita degli studenti universitari campani.

Grazie alla collaborazione con l'Università Vanvitelli, il servizio di assistenza e consulenza psicologiche è stato attivato a partire da marzo 2026 anche all'interno della Residenza Manzoni ad Aversa.

Il progetto di mediazione culturale, avviato all'interno delle Residenze di Napoli, vede il coinvolgimento del personale che ha diretto contatto con gli studenti e sarà oggetto di specifica valutazione, nel corso del 2026, per definire modalità di intervento a servizio delle strutture attive in altre sedi didattiche.

2.1.5 Processi in consolidamento tra il 2025 e il 2026

È utile precisare che il consolidamento del Valore Pubblico deriva anche dalla continuità che caratterizza i processi programmatici nel passaggio da un anno precedente a quello successivo nell'orizzonte strategico di medio e lungo termine.

In tal senso si riporta la ricognizione dei principali processi avviati nel 2025 per i quali si prevede un consolidamento nel 2026, in direzione del rafforzamento dell'espressione completa del valore pubblico aziendale.

Tabella 9 - Sintesi dei processi soggetti a consolidamento tra le due annualità

Obiettivi strategici triennali	Processi in consolidamento tra il 2025 e il 2026 che rafforzano l'efficacia del Valore pubblico
Piena attuazione del diritto allo studio universitario	Consolidamento dell'innovazione dei processi di assistenza, informazione e comunicazione agli studenti universitari
	Rafforzamento delle condizioni di sicurezza e di salute nelle residenze universitarie
CPPI Completamento e perfezionamento dei processi Interni	Razionalizzazione dell'assetto organizzativo aziendale a seguito dell'aggiornamento dello Statuto e del regolamento di organizzazione
	Rafforzamento dei processi di rendicontazione della performance dei dipendenti e dei dirigenti
	Rafforzamento delle competenze organizzative e delle capacità di gestione dei cambiamenti nonché della condivisione degli obiettivi di valore pubblico aziendale collegate ai vari profili dei Funzionari e dell'elevata qualificazione
	Rafforzamento delle competenze collegate ai vari profili dei dipendenti (istruttori e Operatori esperti) nonché della condivisione degli obiettivi di valore pubblico aziendale per gli Istruttori e gli Operatori esperti
	Rafforzamento delle condizioni di sicurezza e di salute nonché del benessere organizzativo nei luoghi di lavoro

In relazione ai contenuti della tabella, si precisa che il rafforzamento dei processi di rendicontazione delle prestazioni dei dipendenti e dei dirigenti troverà espressione nell'aggiornamento del Sistema di valutazione della Performance dei dipendenti e dei dirigenti in linea con l'articolo 7 del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e con le direttive ministeriali vigenti nonché nell'integrazione di uno strumento di informatizzazione delle attività svolte quotidianamente dai singoli dipendenti da sviluppare, in via sperimentale, attraverso una soluzione applicativa, analoga a quella in uso nella gestione dei progetti di ricerca, che consenta di agevolare anche le rilevazioni analitiche dei proventi e dei costi, congiuntamente al monitoraggio dell'avanzamento delle stesse attività.

2.1.6 Impatto dei servizi offerti per il diritto allo studio universitario

In relazione a ciascuna area in cui si esprime il valore pubblico aziendale si introducono degli indicatori per la misurazione degli impatti della politica del diritto allo studio dell'Azienda sulle condizioni di vita degli studenti iscritti agli Atenei campani.

Gli indicatori potranno essere monitorati nel tempo e in rapporto alle realtà esterne al territorio campano per trarne indicazioni strategiche nel lungo termine.

Tabella 10 - Ipotesi delle aree di misurazione degli impatti dei servizi forniti

Key Issues della programmazione 2026	Aree di azione	Possibili indicatori di impatto per singole aree	Possibili indicatori di impatto trasversali
Un'Azienda inclusiva e attenta ai bisogni degli studenti per migliorarne le condizioni di vita	Servizi finalizzati all'erogazione dei benefici economici, dell'assistenza e dell'informazione agli studenti	Miglioramento del posizionamento dei servizi offerti agli studenti in Campania nelle statistiche ufficiali Copertura mediatica dei servizi erogati in Campania (articoli di stampa, interviste e visibilità nei social network) Miglioramento del feedback ricevuto dagli studenti e dagli altri stakeholder	Riduzione del tasso di abbandono del corso di studi degli studenti che usufruiscono dei servizi aziendali rispetto al complesso della popolazione studentesca Percentuale di conclusione del corso di studi da parte degli studenti che hanno fruito dei servizi aziendali rispetto al complesso della popolazione studentesca
	Servizi abitativi e attenzione agli aspetti qualitativi correlati	Miglioramento del posizionamento dei servizi offerti agli studenti in Campania nelle statistiche ufficiali Collegamenti con reti e partner internazionali, trasferimento di informazioni e Know-how Miglioramento del feedback ricevuto dagli studenti e dagli altri stakeholder	Percentuale di raggiungimento dei gradi più alti degli studi da parte degli studenti che hanno fruito dei servizi aziendali rispetto al complesso della popolazione studentesca Tempo medio di conclusione degli studi universitari degli studenti che usufruiscono dei servizi aziendali rispetto al complesso della popolazione studentesca
	Servizi di ristorazione e attenzione agli aspetti qualitativi correlati	Miglioramento del posizionamento dei servizi offerti agli studenti in Campania nelle statistiche ufficiali Miglioramento del feedback ricevuto dagli studenti e dagli altri stakeholder	Livello di gradimento degli studenti che usufruiscono del servizio ristorazione (indagini 2024/2025 e 2025/2026)
	Interventi trasversali per migliorare le condizioni di vita degli studenti, per garantire interventi finalizzati all'inclusione sociale degli studenti con bisogni particolari. per garantire adeguate competenze amministrative e organizzative interne all'azienda a supporto delle attività istituzionali,	Miglioramento del posizionamento dei servizi offerti agli studenti con bisogni particolari in Campania nelle statistiche ufficiali Miglioramento del feedback ricevuto dagli studenti con bisogni particolari e dagli altri stakeholder Capacità di ricevere Fondi per investimenti mediante la partecipazione a bandi e avvisi	Livello di gradimento degli studenti che usufruiscono degli interventi aziendali destinati a bisogni speciali (indagini 2024/2025 e 2025/2026) Livello di attrattività di finanziamenti competitivi (incidenza delle entrate per finanziamenti pubblici esercizio 2025 – esercizio 2026)

2.2 PERFORMANCE

In linea con il Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 l'Azienda adotta annualmente il Piano della Performance quale documento programmatico triennale definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica.

Come descritto nell'analisi di contesto, l'Azienda a fronte dell'espansione della domanda di servizi intende favorire l'inclusione e l'attenzione ai bisogni quali-quantitativi connessi alle condizioni di vita degli studenti orientando gli obiettivi annuali e le relative azioni in direzione della piena attuazione al diritto allo studio e al rafforzamento dei processi interni.

Coerentemente con il Piano di attività aziendale, con il Bilancio di previsione 2026/2028 (deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 65 del 10 novembre 2025 di approvazione del Bilancio e del Piano di attività) e con i risultati registrati a conclusione del precedente periodo di programmazione, gli obiettivi strategici triennali aziendali sono confermati come segue:

- Piena attuazione del Diritto allo studio universitario;
- Completamento e perfezionamento dei processi interni.

Nel 2026 si prevede il consolidamento dei processi avviati nel 2025 e l'integrazione degli obiettivi strategici annuali programmati per il 2026.

Più precisamente, il valore pubblico orienta la definizione degli obiettivi strategici annuali nella seguente direzione:

- l'obiettivo strategico annuale nella formulazione prevista nel 2025 "Adeguamento dei processi gestionali e delle soluzioni organizzative funzionali all'ampliamento dei beneficiari di interventi monetari, di posti alloggio, di pasti, di spazi studio" è rafforzato dall'attenzione alla qualità delle condizioni di vita degli studenti, rappresentata in particolare dall'inclusione sociale degli studenti con bisogni particolari;
- l'obiettivo strategico annuale nella formulazione prevista nel 2025 "La trasparenza dei contratti pubblici affidati con procedura negoziata o aperta" è integrato dall'attenzione al rafforzamento della trasparenza come strumento di prevenzione trasversale dei fenomeni corruttivi che tra gli indicatori prevede l'inserimento e la determinazione del numero degli accessi nella sezione amministrazione trasparente.

Si individuano, quindi, nel processo di programmazione integrata del 2026 gli obiettivi strategici annuali di seguito rappresentati:

Tabella 11 – Obiettivi strategici per il 2026

Obiettivo strategico triennale	Obiettivo annuale	Peso	Indicatore di realizzazione	Target al 2026	Valore Target 2026 - 2028	Responsabile dell'attuazione	Fonti di finanziamento
Piena attuazione del diritto allo studio universitario	Adeguamento dei processi gestionali e delle soluzioni organizzative funzionali all'ampliamento dei beneficiari di interventi monetari, di posti alloggio, di pasti, di spazi studio nonché dei processi destinati a migliorare la qualità delle condizioni di vita degli studenti: inclusione sociale degli studenti con bisogni particolari e in particolare degli studenti stranieri	30	Un processo gestionale di oggetto di riprogettazione per ciascun servizio e consolidamento dei processi riprogettati nel 2025	Consolidamento dei processi riprogettati e avviati nel 2025 e riprogettazione di un processo gestionale per ciascun Servizio Benefici economici, Abitativo, Ristorazione. Riprogettazione di un processo finalizzato a migliorare la qualità delle condizioni di vita degli studenti: inclusione sociale degli studenti con bisogni particolari e in particolare degli studenti stranieri	Tre processi riprogettati per ogni Servizio Benefici economici, Abitativo, Ristorazione e due processi riprogettati per l'inclusione sociale	Direttore Generale	Fonti di finanziamento previste dal Bilancio previsionale 2026-2028
	Revisione delle modalità di informazione, comunicazione e assistenza agli studenti	20	Canali di comunicazione di oggetto di riprogettazione	Due canali di comunicazione riprogettati	Tre canali di comunicazione riprogettati	Direttore Generale	Fonti di finanziamento previste dal Bilancio previsionale 2026-2028
CPPI Completamento e perfezionamento dei processi Interni	Il rafforzamento della trasparenza come strumento di prevenzione trasversale dei fenomeni corruttivi con particolare riguardo alla trasparenza dei contratti pubblici affidati con procedura negoziata o aperta	20	Pubblicazione degli atti del ciclo gestionale dei contratti stipulati dal 1° gennaio 2026; Determinazione relativamente alla sezione "Amministrazione trasparente o Società trasparente " dell'indicatore delle visite	90% delle pubblicazioni previste su Amministrazione trasparente; Determinazione dell'indicatore delle visite in Amministrazione trasparente;	98% delle pubblicazioni previste su Amministrazione trasparente	Direttore Generale	Fonti di finanziamento previste dal Bilancio previsionale 2026-2028

	Conformità dei tempi di pagamento applicabili alle obbligazioni contrattuali (Riforma 1.11, Missione 1, Componente 1, PNRR)	30	Ritardo medio dei pagamenti	Zero, calcolato sul novanta per cento del volume dei pagamenti	Zero, calcolato sul novanta per cento del volume dei pagamenti	Direttore Generale	Fonti di finanziamento previste dal Bilancio previsionale 2026-2028
--	---	----	-----------------------------	--	--	--------------------	---

Sono confermati integralmente il secondo e il quarto obiettivo annuale strategico in direzione del consolidamento nel 2026 dei processi avviati nel 2025.

Per il secondo obiettivo relativo alla “Revisione delle modalità di informazione, comunicazione e assistenza agli studenti” sarà consolidato il processo di assistenza agli studenti mediante un assistente virtuale e il processo di rafforzamento della comunicazione strategica e istituzionale dell’Azienda.

Per il quarto obiettivo relativo alla “Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie”, Missione 1, componente 1, PNRR, in conformità all’art. 4-bis, comma 3, Decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13, saranno consolidati i processi che nel 2025 hanno consentito il rispetto dell’indicatore del tempo medio di pagamento.

Si evidenzia, inoltre, che per il rafforzamento dell’obiettivo strategico annuale orientato alla trasparenza nel corso del 2026 si intende:

- consolidare la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici in osservanza del Decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 al fine di garantire un’acquisizione tempestiva dei dati di avanzamento dei contratti pubblici da parte dell’Autorità Nazionale anticorruzione;
- consolidare il flusso di validazione delle pubblicazioni ai fini della trasparenza implementato in linea con le previsioni della Delibera ANAC 495 del 25 settembre 2024 (come modificata dalla Delibera ANAC 481 del 3 dicembre 2025 del 3 dicembre 2025);
- ultimare l’adeguamento agli schemi di pubblicazione in Amministrazione trasparente previsti dalle suddette Delibere ANAC 495/2024 e 481/2025;
- prefigurare una rilevazione di gradimento relativa all’efficacia dei contenuti pubblicati nelle sezioni dell’Amministrazione trasparente;
- giungere ad una proposta organizzativa di gestione delle pubblicazioni ai fini della Trasparenza a cui dare attuazione in via ordinaria.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Introduzione

La presente Sottosezione definisce la strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Azienda per il triennio 2026 – 2028, in attuazione della legge n. 190/2012, del Decreto legislativo 80/2021, del DM 132/2022, nonché delle Linee guida ANAC del 23 luglio 2025 relative alla predisposizione della Sezione Anticorruzione del PIAO.

La prevenzione della corruzione è interpretata come funzione strategica di tutela e generazione del Valore Pubblico, in quanto contribuisce alla qualità, all'equità e alla trasparenza dei servizi erogati agli studenti universitari campani, alle Università, ai Comuni, ai gestori delle strutture e agli stakeholder istituzionali.

La strategia anticorruzione si fonda su:

- approccio preventivo e non meramente repressivo;
- integrazione con la programmazione strategica e operativa dell'Ente;
- responsabilizzazione diffusa del personale;
- trasparenza come strumento di accountability e partecipazione.

2. 3.1 Anagrafica

Per le informazioni generali sull'Azienda si rinvia alla Sezione 1 – Anagrafica del PIAO.

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT): Nome e Cognome – Bianca Thea Lupone (tlupone@adisurcampania.it) Atto di nomina: Deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 35 del 9 giugno 2022.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza esercita le proprie funzioni in autonomia e indipendenza, in conformità all'art. 1, comma 7, della legge 190/2012 e alle indicazioni dell'Autorità nazionale anticorruzione.

2.3.2 Contesto esterno

Si rinvia alla Sezione 2.1 – Valore Pubblico, ritenuta esaustiva ai fini della programmazione della strategia anticorruzione.

Ulteriori elementi rilevanti:

- complessità dei rapporti con Università, Comuni, gestori di strutture e fornitori;
- elevata domanda di servizi da parte della popolazione studentesca;
- variabilità del contesto socioeconomico regionale;

- presenza di processi amministrativi con rilevante impatto economico (alloggi, ristorazione, borse di studio, appalti);
- necessità di garantire uniformità procedurale nelle diverse sedi territoriali;
- crescente digitalizzazione dei servizi e conseguenti rischi informatici.

2.3.3 Contesto interno

Si rinvia alla Sezione 3.1 – Organizzazione e Capitale Umano, che descrive struttura, organigramma e risorse umane dell’Ente.

Ulteriori elementi di rilievo:

- presenza di processi complessi e ad elevata interdipendenza tra uffici;
- necessità di rafforzare la cultura della prevenzione e della trasparenza;
- eterogeneità dei livelli di digitalizzazione dei procedimenti;
- carichi di lavoro variabili e concentrati in periodi critici (bandi, graduatorie, appalti);
- esigenza di consolidare i flussi informativi verso il RPCT.

Elemento centrale del contesto interno è la mappatura dei processi a rischio corruttivo, programmata come attività da realizzare nel 2026, in coerenza con le indicazioni ANAC.

2.3.4. Programmazione della mappatura dei processi (Attività 2026)

La mappatura sarà elaborata secondo la metodologia dell’Allegato 1 del PNA 2019, articolata in:

- Identificazione del rischio
- Analisi dei fattori abilitanti
- Misurazione del rischio tramite indicatori
- Trattamento del rischio
- Monitoraggio

Cronoprogramma 2026

Periodo	Attività	Output
Gennaio–maggio 2026	Costituzione gruppo di lavoro integrato; definizione metodologia	Piano operativo mappatura
Giugno–novembre 2026	Mappatura processi e identificazione rischi	Mappatura preliminare
Dicembre 2026	Valutazione rischi, misure, monitoraggio	Allegato al Piano

Di seguito saranno analizzati gli obiettivi anticorruzione per il 2026 – 2028.

Al riguardo si precisa che gli obiettivi anticorruzione non direttamente collegati agli obiettivi di performance saranno definiti in modo sintetico e corredati da indicatori, target e misure operative.

2.3.5 Obiettivi anticorruzione e Trasparenza 2026 – 2028

Obiettivo 1 – Rafforzamento della cultura dell'integrità

Indicatore: % personale formato

Target: 90% entro dicembre 2026

Misure: formazione obbligatoria, moduli e-learning, workshop tematici, aggiornamenti periodici.

Obiettivo 2 – Miglioramento dei flussi informativi per la trasparenza

Indicatore: % sezioni Amministrazione Trasparente aggiornate nei termini

Target: 100% entro il 31 dicembre 2026

Misure: revisione flussi, responsabilizzazione referenti, check periodiche, automatizzazione ove possibile.

Obiettivo 3 – Potenziamento del monitoraggio interno

Indicatore: n. verifiche effettuate

Target: almeno 2 cicli annuali

Misure: piano di audit interno, report condivisi con OIV e RPCT, follow-up delle criticità.

Obiettivo 4 – Realizzazione della mappatura dei processi

Indicatore: completamento attività

Target: dicembre 2026

Misure: gruppo di lavoro - la mappatura dei processi sarà realizzata secondo l'impostazione metodologica prevista dal PNA 2022 (Delibera ANAC n. 7/2023), che costituisce il riferimento vigente per l'analisi dei rischi e la definizione delle misure di prevenzione - validazione RPCT.

2.3.6 Programmazione delle misure generali

In attesa della mappatura 2026, l'Azienda conferma e rafforza le misure generali già in essere:

Codice di comportamento e formazione correlata;

Rotazione ordinaria del personale, ove possibile;

Tracciabilità dei procedimenti;

Segnalazioni whistleblowing tramite piattaforma dedicata;

Controlli a campione su affidamenti, contributi, benefici;

Monitoraggio dei tempi dei procedimenti;

Rafforzamento della digitalizzazione e della sicurezza informatica;

Si precisa che non si prevede un aggiornamento del Codice di comportamento dei Dipendenti nel corso del 2026, salvo il verificarsi di esigenze e contingenze derivanti da fattori interni ed esterni all'Azienda.

2.3.7 Tabella obblighi di pubblicazione - Trasparenza

La tabella degli obblighi di pubblicazione, riportata integralmente nell'Allegato Unico, costituisce uno strumento operativo di presidio del rischio corruttivo connesso alla mancata o incompleta trasparenza. La ricognizione sistematica degli obblighi consente infatti di governare un'area di rischio trasversale, assicurando per ciascun adempimento la chiara individuazione dei contenuti da pubblicare, della frequenza di aggiornamento e del responsabile del flusso informativo. L'attribuzione puntuale delle responsabilità e delle scadenze permette di presidiare la tempestività e la completezza delle pubblicazioni, riducendo il rischio di omissioni, ritardi o difformità che potrebbero compromettere la tracciabilità dell'azione amministrativa. Tale impostazione si inserisce nel quadro delle misure generali di prevenzione previste dal PNA, rafforzando il sistema di controllo interno e garantendo un'applicazione sostanziale del principio di trasparenza quale leva di mitigazione dei rischi.

2.3.8 Partecipazione dei portatori di interesse

La partecipazione dei portatori di interesse è prevista e incoraggiata dalle Linee Guida ANAC 2025, ma non come obbligo rigido. È una raccomandazione metodologica che rafforza la qualità della Sottosezione 2.3 del PIAO.

L'Azienda prevede il coinvolgimento delle Rappresentanze studentesche, delle Istituzioni universitarie che hanno sede nella Regione, delle associazioni e delle imprese che hanno rapporti di collaborazione o di fornitura.

Le modalità di coinvolgimento dei portatori di interesse prevedono l'attivazione di una consultazione pubblica online sulla proposta della Sottosezione, così da consentire a studenti, Università e soggetti interessati di formulare osservazioni e proposte.

A ciò potranno affiancarsi focus group tematici, utili ad approfondire aspetti specifici della strategia anticorruzione e della trasparenza, al fine di arricchire il processo con competenze e punti di vista diversificati. Potrà, inoltre, rendersi disponibile una raccolta strutturata dei contributi tramite form web, per garantire un canale ordinato e accessibile di partecipazione.

2.3.9 Monitoraggio integrato

Gli esiti del monitoraggio della Sottosezione saranno condivisi all'interno del gruppo di lavoro PIAO, così da garantire un confronto strutturato e una lettura integrata dei risultati. Tali esiti confluiranno inoltre nel monitoraggio complessivo dell'Ente, contribuendo alla valutazione dell'efficacia delle misure adottate e alla coerenza dell'azione amministrativa. Le risultanze saranno riportate nella Relazione annuale del RPCT, quale documento di sintesi e rendicontazione, e costituiranno la base informativa per l'aggiornamento della strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2027–2029.

Il monitoraggio sarà svolto periodicamente e prevederà indicatori di efficacia, efficienza e tempestività.

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 PRIORITA' E FABBISOGNI

La struttura organizzativa vede ancora la necessità di consolidare competenze professionali dirette a sostenere il percorso di innovazione e di sviluppo dei servizi agli studenti, estendere funzioni specialistiche in coerenza con i programmi e gli interventi dell'Azienda nonché assicurare funzioni di controllo, prevenzione dei rischi, conformità tecnica e normativa.

I servizi innovativi sono rappresentati dalla digitalizzazione dei servizi agli studenti, da capacità aggiuntive di progettazione e di affidamento di Residenze e Mense, dal consolidamento delle competenze di analisi economico finanziaria negli investimenti e nei contratti di durata, dall'adeguamento della tutela dei dati, dall'estensione delle forme di comunicazione e informazione agli studenti, dallo sviluppo dei sistemi di controllo interno, dall'incremento del personale dedicato a procedure aperte sopra soglia e al relativo contenzioso, dalla conservazione e gestione dei documenti, in forma analogica e digitale, dall'introduzione progressiva della certificazione di qualità ai processi aziendali.

L'attuale quadro normativo attribuisce centralità al fabbisogno triennale di personale che diviene il fondamentale strumento per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed ai principi di efficienza, economicità, produttività.

Il giudice contabile (Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, deliberazione 13 luglio 2018, n. 111) ha confermato il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica richiamato dall'articolo 6, Decreto legislativo n. 165/2001, dove si afferma che *“la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta*

quello previsto dalla normativa vigente”, valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Corte dei conti, Sezione Autonomie, deliberazione 27/2015).

Le esigenze di ampliare i servizi agli studenti – borse di studio, residenze, mense, aule studio – assicurare la copertura di tutti gli idonei beneficiari, realizzare nel triennio un programma degli investimenti, interamente finanziato, di oltre quarantotto milioni di euro comportano la necessità di adottare soluzioni organizzative, gestionali e di controllo innovative, diffuse in realtà produttive differenti per dimensioni industriali e complessità operative.

La presenza di venticinque operatori esperti su di un numero complessivo di settantadue dipendenti, con un’elevata anzianità anagrafica e retributiva, che in prevalenza hanno assolto il solo diritto - dovere all’istruzione, all’interno di un Ente che non ha la gestione diretta né della produzione dei pasti, né delle pulizie, né della vigilanza delle strutture abitative costituisce un elemento che differenzia l’organizzazione dell’Azienda rispetto agli altri organismi per il diritto allo studio, in Italia e in Europa.

3.2 Media triennio 2011 – 2013

L’articolo 1, comma 557-quater della legge 296/2006 dispone che a decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano, nell’ambito della programmazione triennale di fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione stessa.

L’Azienda per effetto della legge regionale 18 maggio 2016, n. 12 è subentrata nei rapporti attivi e passivi dei precedenti sette enti per diritto allo studio, successivamente alla liquidazione disposta il 31 dicembre 2017; tale media, calcolata dai rendiconti analogici archiviati, si estende per trasparenza benché non sia immediata l’applicazione all’Azienda, essendo stata costituita il 1° gennaio 2018.

Per alcuni Enti disciolti e per determinate annualità non è stato possibile recuperare le informazioni, a causa di interruzioni della continuità finanziaria e di alterazioni della regolarità amministrativa.

Il limite da rispettare per le spese di personale, assumendo i dati parziali disponibili quale media dei costi sostenuti nel triennio 2011-2013 al lordo degli oneri derivanti da rinnovi CCNL intervenuti dopo il 2004, è pari ad euro 6.664.601.

Tabella 12 - Valori medi triennio 2011 – 2013 spesa del personale

ADISU	2011	2012	2013
FEDERICO II	3.977.530,62 €	3.691.467,54 €	3.343.746,67 €
CDA+REVISORI	32.988,96 €	62.454,76 €	73.298,67 €
SALERNO	1.569.413,58 €	1.885.225,62 €	1.864.384,81 €
CDA+REVISORI	50.613,46 €	61.773,08 €	18.883,22 €
L'ORIENTALE	838.494,21 €	675.553,49 €	1.021.491,91 €
CDA+REVISORI	59.980,71 €	60.630,46 €	50.623,41 €
PARTHENOPE	-	-	-
CDA+REVISORI	-	-	-
SECONDA UNIVERSITA' DI NA- POLI	682.742,85 €	-	-
CDA+REVISORI	98.486,83 €	-	-
BENEVENTO	276.024,98 €	167.726,70 €	-
CDA+REVISORI	45.199,83 €	47.721,77 €	//
SUOR ORSOLA	-	-	-
Totale personale	7.344.206,24 €	6.419.973,35 €	6.229.623,39 €
Totale cda + revisori	287.269,79 €	232.580,07 €	142.805,30 €
TOTALE GENERALE	7.631.476,03 €	6.652.553,42 €	6.372.428,69 €
MEDIA personale	6.664.601,00		

3.3 Spesa per il personale e facoltà assunzionali derivanti da turn over

Le facoltà assunzionali possono essere esercitate nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, commi 557 e seguenti della Legge 296/2006, applicando, per il calcolo delle facoltà assunzionali l'articolo 3 del Decreto-legge n. 90/2014 ovvero il criterio del *turn over*.

L'articolo 3, comma 5, del Decreto-legge n. 90/2014 stabilisce che, a decorrere dall'anno 2018, le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.

Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, della legge n. 296/2006.

Il calcolo delle economie derivanti dalle cessazioni dal servizio e utilizzabili per le facoltà assunzionali previste dalla vigente normativa è stato effettuato sulla base delle indicazioni fornite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica con la circolare n. 11786/2011, calcolando per ciascuna componente del personale (dirigenti e categorie) la retribuzione fondamentale come disciplinata dai rispettivi CCNL, cui è stato sommato il valore medio del trattamento economico accessorio e gli oneri riflessi.

Su tale aspetto si richiamano le indicazioni fornite dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con circolare n. 12/2015, con la quale è stato precisato che sia le economie da cessazione sia gli oneri conseguenti alle assunzioni vanno determinati tenendo conto del trattamento economico complessivo, ivi compreso quello accessorio.

Circa il calcolo del valore medio del trattamento economico accessorio si fa riferimento al parere del Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato protocollo n. 179877 del 1° settembre 2020.

Come indicato dalla citata Circolare della funzione pubblica n. 11786 del 22 febbraio 2011, il trattamento economico fondamentale deve tenere conto della categoria economica di ingresso del cessato.

La situazione delle cessazioni 2025 -2027 è così definita:

CESSAZIONI 2025									
Qualifica	Cessazioni	Tabellare (13 mensilità)	media accessorio compreso risultato	IVC 2025		Totale	Oneri riflessi (35,273%)	Totale individuale	Totale generale
Dirigenti	0	50.005,80	97.500,00	500,11		148.005,91	52.206,12	200.212,03	0
categoria economica di ingresso	Cessazioni	Tabellare (13 mensilità)	Indennità Comparto	IVC 2025	Media accessorio pro quota storici zzato	Totale	Oneri riflessi (35,273% sul tabellare e 32,393% su altre voci)	Totale individuale	Totale generale
Comparto									
Funzionario	3	27.206,92	435,96	272,09	17.44 9,66	45.364,63	15.478,52	60.843,15	182.529,46
Istruttore***	3	25.066,99	384,72	250,64	17.44 9,66	43.152,01	14.700,16	57.852,17	173.556,51
Operatore Esperto*/**	3	22.298,51	330,24	222,95	17.44 9,66	40.301,36	13.697,02	53.998,38	161.995,13
Totale comparto	9								518.081,1

* un operatore esperto è cessato al 31 dicembre 2025 e, pertanto, la sua cessazione può essere considerata interamente nel 2026.

** una cessazione è intervenuta al 31 dicembre 2024 e, pertanto, può essere considerata interamente nel 2025.

*** un istruttore ha esercitato nel 2025 la facoltà di conservare il posto di lavoro durante il periodo di prova, per cui le risorse potranno essere svincolate nel 2026.

CESSAZIONI 2026									
Qualifica	Cessazioni	Tabellare (13 mensilità)	media accessorio compreso risultato	IVC 2025		Totale	Oneri riflessi (35,273%)	Totale individuale	Totale generale
Dirigenti	0	50.005,80	97.500,00	500,11		148.005,91	52.206,12	200.212,03	0
categoria economica di ingresso	Cessazioni	Tabellare (13 mensilità)	Indennità Comparto	IVC 2025	Media accessorio pro quota storicizzato	Totale	Oneri riflessi (35,273% sul tabellare e 32,393% su altre voci)	Totale individuale	Totale generale
Comparto									
Funzionario***		27.206,92	435,96	272,09	17.449,66	45.364,63	15.478,52	60.843,15	-
Istruttore**	6	25.066,99	384,72	250,64	17.449,66	43.152,01	14.700,16	57.852,17	347.113,02
Operatore Esperto *	4	22.298,51	330,24	222,95	17.449,66	40.301,36	13.697,02	53.998,38	215.993,51
Totale comparto	10								563.106,53

* un operatore esperto è cessato al 31 dicembre 2025 e, pertanto, la sua cessazione può essere considerata interamente nel 2026.

** un istruttore ha esercitato nel 2025 il 1° settembre 2025 la facoltà di conservare il posto di lavoro durante il periodo di prova, con termine il 31 luglio 2026

***due funzionari cessati il 4 e il 7 maggio 2026 hanno esercitato la facoltà di conservare il posto di lavoro durante il periodo di prova, rispettivamente per sei e per quattro mesi, con termine quindi il 6 novembre e il 4 settembre 2026

CESSAZIONI 2027									
Qualifica	Cessazioni	Tabellare (13 mensilità)	media accessorio compreso risultato	IVC 2025		Totale	Oneri riflessi (35,273%)	Totale individuale	Totale generale
	0	50.005,80	97.500,00	500,11		148.005,91	52.206,12	200.212,03	0rr
categoria economica di ingresso	Cessazioni	Tabellare (13 mensilità)	Indennità Comparto	IVC 2025	Media accessorio pro quota storicizzato	Totale	Oneri riflessi (35,273% sul tabellare e 32,393% su altre voci)	Totale individuale	Totale generale
Comparto									
Funzionario*	2	27.206,92	435,96	272,09	17.449,66	45.364,63	15.478,52	60.843,15	121.686,31
Istruttore	1	25.066,99	384,72	250,64	17.449,66	43.152,01	14.700,16	57.852,17	57.852,17
Operatore Esperto		22.298,51	330,24	222,95	17.449,66	40.301,36	13.697,02	53.998,38	
Totale comparto	3								179.538,48

*due funzionari hanno esercitato nel 2026 la facoltà di conservare il posto di lavoro durante il periodo di prova, per cui le risorse potranno essere svincolate nel 2027.

3.4 Residui assunzionali

Costituiscono residui assunzionali, che si cumulano al budget derivante dalle cessazioni nel rispetto dei vincoli finanziari, le posizioni programmate e non coperte, nei cinque anni precedenti.

La programmazione del fabbisogno 2022 – 2025, autorizzata ed effettiva, ha visto la seguente dinamica:

Tabella 13 – Previsioni e residui assunzionali

Area	Fabbisogno 2022	Assunzioni 2022	Fabbisogno 2023	Assunzioni 2023	Fabbisogno 2024	Assunzioni 2024	Fabbisogno 2025	Assunzioni 2025	Residui	Budget
A	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-
B	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-
C	11	9	1	3	1	1	4*	3*	1	57.852,18
D	4	4	4	4	2	2	6	4	2	121.686,31
Dirigenti	2	-	-	-	2	0	2	0	2	400.424,07
Direttore	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Totale	17	13	5	7	5	3	12	7	5	579.962,56

**Nel fabbisogno e nelle assunzioni 2025 è inserita un'unità appartenente alla categoria protetta, che ha preso servizio in conformità e in attuazione degli obblighi assunzionali ai quali è soggetta anche l'Azienda*

La deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei conti n. 17/2019 prevede che *"I valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del Decreto-legge n. 90/2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente."*

La Corte dei conti (Delibera, Sez. Autonomie, 22 settembre 2015, n. 28) ha sottolineato che il riferimento *"al triennio precedente"* inserito nell'art. 4, comma 3, Decreto-legge n. 78 del 2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, Decreto-legge n. 90 del 2014, va inteso in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui s'intende effettuare le assunzioni; circa le cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale ex art. 3, comma 5-quater, Decreto-legge n. 90 del 2014, va calcolato imputando la spesa *"a regime"* per l'intera annualità.

3.5 Assunzioni delle categorie protette e delle persone con disabilità

Le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale e vanno garantite sia in presenza di posti vacanti, sia in caso di soprannumerarietà, nel limite della quota calcolata sulla base di computo di cui all'articolo 4 della legge 12 marzo 1999, n. 68 (articolo 7, comma 6, Decreto-legge n. 101/2013, Circolare n. 5 del 21 novembre 2013 del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione).

Le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computarsi nel budget assunzionale incidente sulla quota di turn over del personale previsto dal presente Piano Triennale (art. 3, comma 6, Decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90).

La ricognizione condotta nel 2023 ha precisato che l'Azienda ha ottemperato agli obblighi previsti dall'art. 1 della Legge n. 68/1999 di disciplina del collocamento obbligatorio delle persone con disabilità.

Le disposizioni transitorie previste dall'art. 18, comma 2, della Legge n. 68/1999 hanno individuato una categoria ulteriore di riservatari che, a differenza di quelli di cui all'articolo 1 della stessa Legge, non sono in condizioni di disabilità, ma sono dotate di un particolare *status* e sono comunque meritevoli di un collocamento obbligatorio.

L'Azienda ha provveduto alla copertura della quota di riserva destinata a tali categorie protette, nella misura di una unità, come da *Prospetto Informativo Disabili* inviato, a mezzo Piattaforma dedicata, alla Direzione Generale per il Collocamento Mirato della Regione Campania in data 3 febbraio 2025, a seguito di utilizzo di graduatoria di concorso pubblico indetto e approvato da altro ente.

Al 31 gennaio 2026 l'Azienda ha trasmesso, a mezzo piattaforma dedicata, il *Prospetto Informativo Disabili* di competenza del 2025 che non evidenzia quote assunzionali obbligatorie da soddisfare.

In previsione, tuttavia, della cessazione nel 2026 di tre dipendenti con disabilità presenti nella quota di riserva obbligatoria del 2025 (articolo 3, legge 12 marzo 1999, n. 68), l'Azienda registrerà l'insorgenza della scoperta della quota di riserva assunzionale obbligatoria per le persone con disabilità a partire dal 1° febbraio 2026 per una sola unità di personale e a partire dal mese di giugno del 2026 per due unità di personale.

In quest'ottica, sin dal mese di ottobre del 2025 sono state intraprese diverse azioni, in via anticipata, rispetto al verificarsi dell'effettiva scoperta.

Con nota del 3 ottobre 2025 (protocollo n. 13836/2025) l'Azienda ha prefigurato agli uffici del centro per l'impiego territorialmente competente la proposta di procedere in via anticipata all'assunzione di un operatore da selezionare con chiamata numerica e avvio a selezione mediante gli uffici del collocamento mirato.

Con nota del 29 ottobre 2025 (protocollo n. 15687/2025) è stata trasmessa la richiesta di una procedura di selezione per avviamento di personale con la qualifica di operatore ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68 seguendo la procedura prevista dalla Delibera di Giunta Regionale n. 17 del 27 novembre 2002, dalla Deliberazione di Giunta Regionale della Campania n. 2104 del 19 novembre 2004 e in linea con la Direttiva n. 1/2019 della Presidenza del Consiglio.

In alternativa alla selezione prefigurata, al fine di semplificare la procedura di copertura della riserva assunzionale obbligatoria, con nota del 14 gennaio 2026 (protocollo 917/2026) è stata trasmessa al Centro per l'impiego di Napoli e agli uffici regionali competenti una proposta di Convenzione per l'attivazione presso l'Azienda di percorsi di tirocini destinati alle persone con disabilità iscritte all'elenco del collocamento mirato.

Congiuntamente alla proposta di Convenzione è stato trasmesso il bando per la selezione dei due tirocinanti da assumere a tempo indeterminato in Azienda come Operatori a conclusione dell'esito positivo del percorso di tirocinio. Il bando prevedeva un percorso di tirocinio di durata trimestrale con una indennità di partecipazione di euro 1.000,00 lordi mensili a carico dell'Azienda in qualità di soggetto ospitante per due tirocinanti iscritti all'elenco del collocamento mirato;

Con nota del 6 febbraio 2026 (protocollo 2370/2026) è stata confermata la richiesta di avviamento a selezione di un operatore iscritto alle liste del collocamento mirato in ragione della scopertura della quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 68/1999 registrata in Azienda a partire dal 1° febbraio 2026.

La procedura è stata condivisa con il Centro per l'Impiego che è stato impossibilitato a dare attivazione alle precedenti azioni proposte.

Con Decreto dirigenziale n. 180 del 12 febbraio 2026 l'Azienda ha preso atto dell'iter avviato.

L'Ufficio del Collocamento mirato in riscontro alla richiesta dell'Azienda ha adottato l'avviso per l'avviamento a selezione di un Operatore; l'avviso è stato pubblicato sul Bollettino ufficiale della Regione Campania n. 11 del 2 marzo del 2026 e sul sito della Regione Campania, con scadenza per la presentazione delle domande al 17 aprile 2026. L'Azienda acquisirà gli esiti della procedura gestita dagli Uffici del collocamento mirato per procedere all'individuazione e all'assunzione di un Operatore a copertura della quota assunzionale obbligatoria di cui alla Legge.

3.6 Progressioni tra le aree e progressioni economiche

L'articolo 52, comma 1-bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevede che i dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali; la contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione.

Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, nell'intento di consolidare e valorizzare le competenze maturate con le attività svolte e i risultati conseguiti.

Fermo il limite massimo complessivo del cinquanta per cento per le assunzioni dall'interno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

Le risorse di cui all'articolo 1, comma 436, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 e all'articolo 1, comma 959, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178 sono integrate, a decorrere dal 2022, della somma di 95 milioni di euro comprensiva degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e dell'IRAP, al fine di definire, nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale relativa al triennio 2019-2021 del personale non dirigente di cui all'articolo 2, comma 2, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i nuovi ordinamenti professionali del personale appartenente alle amministrazioni statali destinatario delle disposizioni contrattuali relative al triennio 2016-2018 che hanno previsto l'istituzione delle commissioni paritetiche sui sistemi di classificazione professionale nel limite di una spesa complessiva non superiore allo 0,55 per cento del monte salari 2018 relativo al predetto personale.

Per il corrispondente personale dipendente da amministrazioni, istituzioni ed enti pubblici diversi dall'amministrazione statale, agli oneri per le progressioni tra le aree si provvede mediante integrazione, a carico dei rispettivi bilanci, delle risorse relative ai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Con Decreto dirigenziale n. 1316/DG del 23 settembre 2025 è stato approvato l'avviso pubblico per la procedura comparativa per la progressione tra le aree, riservata al personale a tempo indeterminato dell'Azienda per il Diritto allo Studio Universitario della Regione Campania per la copertura di 2 posti di Funzionario (Area Funzionari ed Elevata Qualificazione).

La procedura si è conclusa con l'approvazione definitiva della graduatoria avvenuta con Decreto dirigenziale 1809 del 23 dicembre 2025.

Anche nel corso del triennio 2026/2028 si prevedono inquadramenti in esito a procedure selettive per progressioni tra le aree, definite in coerenza alle esigenze professionali e alle competenze maturate.

In data 9 dicembre 2025 è stato sottoscritto in sede decentrata l'Accordo di definizione dei criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree, in attuazione dell'articolo 14-ter del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto il 7 dicembre 2023 e dell'articolo 33 del Contratto Collettivo Decentrato 2024, sottoscritto il 5 novembre 2024.

Con Decreto Dirigenziale n. 1704 del 11 dicembre 2025 sono stati approvati l'Accordo di definizione dei criteri e l'Avviso per la procedura selettiva finalizzata all'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree – anno 2025 ed è stata indetta la relativa selezione, conclusasi il 30 dicembre 2025, attribuendo il differenziale stipendiale spettante con decorrenza dal 1° gennaio 2025.

Nel rispetto delle previsioni della contrattazione collettiva, anche per il ciclo di programmazione 2026/2028 potranno intervenire procedure selettive per la progressione economica, all'interno delle aree.

3.7 Esercizio delle facoltà assunzionali

Le assunzioni dall'esterno saranno precedute e subordinate all'accertamento dell'equilibrio economico e finanziario, annuale e prospettico dell'Azienda, unitamente alla verifica della permanenza delle esigenze organizzative che hanno orientato la programmazione.

L'assegnazione del personale reclutato dall'esterno nelle aree (istruttori e funzionari), nelle attività caratteristiche (benefici, residenze, mense, informazione e assistenza, orientamento al lavoro) o di supporto (gestione del personale, tecnico, contratti, sistemi informativi, contabilità e bilanci) sarà strettamente connesso agli obiettivi della programmazione regionale, ai tempi di attivazione delle nuove unità produttive, agli obiettivi strategici delle Istituzioni universitarie ed all'andamento della popolazione studentesca, nel rispetto della spesa resa disponibile dalle cessazioni.

Gli spazi che l'Azienda intende garantire per la sostituzione e l'ampliamento del personale sono diretti a favorire l'inserimento di energie coerenti con lo sviluppo delle attività caratteristiche, la digitalizzazione dei processi di lavoro, con profili professionali caratterizzati da autonomia, competenze specialistiche, abilità tecniche.

Saranno previste procedure concorsuali con riserva al personale interno, nel limite massimo complessivo del cinquanta per cento per le assunzioni destinate al personale già in servizio in Azienda, tenendo conto dei profili professionali da acquisire, dei titoli di studio necessari per l'esercizio delle attività lavorative e delle eventuali esperienze necessarie.

Le medesime procedure concorsuali saranno coerenti con le indicazioni legislative che assicurano priorità ai generi meno rappresentati nelle diverse aree.

La destinazione del fondo salario accessorio di comparto, nel rispetto delle procedure negoziali e dei limiti di spesa, potrà dare attuazione alle previsioni della contrattazione collettiva orientate ad assicurare progressioni verticali a fronte del possesso del titolo di studio e dell'esperienza maturata nonché progressioni economiche orizzontali, all'interno delle aree di classificazione del personale.

La Corte dei conti (Deliberazione n. 25/SEZAUT/2017/QMIG) sottolinea che: *“la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni,*

potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti della finanzia pubblica”.

Nella stessa decisione, la Corte dei conti precisa che “la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell’anno in cui si procede all’assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali”.

Il quadro risultante per il triennio, sulla base delle tabelle illustrate in precedenza, è il seguente:

ASSUNZIONI 2026		
Cessati comparto 2025 +		518.081,10
Residuo anno 2025		579.962,55
Totale budget		1.098.043,65
Numero	Profilo	Costo
2	Dirigenti	400.424,07
6	Funzionari di cui 2 per progressioni *	247.797,86
9	Istruttori di cui 2 per progressioni ** / ***	410.666,49
Totale comparto + dirigenza (assunzioni 2026)		1.058.888,41
Residuo da portare sul budget 2027		39.155,23

* di cui due previsti dall'aggiornamento al PIAO 2025-2027 per il 2025 e non assunti.

** una istruttrice la cui assunzione era stata prevista ed avviata in base all'aggiornamento Piao 2025-2027 quota 2025 ha preso servizio il 19 gennaio 2026.

*** un istruttore la cui assunzione era stata prevista ed avviata in base all'aggiornamento Piao 2025-2027 quota 2026 ha preso servizio il 2 febbraio 2026.

ASSUNZIONI 2027		
Cessati comparto 2026 +		563.106,53
Residuo anno 2026		39.155,23
Totale budget		602.261,76
Numero	Profilo	Costo
0	Dirigente	- €
0	Funzionario	- €
0	Istruttori	- €
Totale comparto + dirigenza (assunzioni 2027)		- €
Residuo da portare sul budget 2028		602.261,76 €

ASSUNZIONI 2028		
Cessati comparto 2027 +		179.538,48
Residuo anno 2027		602.261,76
Totale budget		781.800,24 €
Numero	Profilo	Costo
0	Dirigente	- €
0	Funzionari	- €
0	Istruttore	- €
Totale comparto + dirigenza (assunzioni 2028)		- €
Residuo da portare sul budget 2029		781.800,24 €

3.8 Sostenibilità finanziaria

Le risorse stanziare in bilancio per il trattamento fondamentale ed accessorio della spesa del personale, sono pari ad euro 4.745.219,38 per il 2026, euro 4.745.187,85 per il 2027, euro 4.745.187,85 per il 2028, pari alle risorse stanziare in entrata derivanti dal finanziamento regionale, come valorizzato in sede di approvazione del Bilancio di previsione da parte del Consiglio di Amministrazione.

L'applicazione dei criteri legislativi per il turn over, rappresentato dalle cessazioni e dai residui programmati e non utilizzati, nei limiti del valore medio del triennio, consente, in compatibilità con questi stanziamenti, di individuare degli spazi aggiuntivi per le capacità assunzionali fino ad un massimo di euro 1.098.043,65 per il 2026, euro 602.261,76 per il 2027, euro 781.800,24 per il 2028, come evidenziato nelle tabelle precedenti.

Questi valori teorici, calcolati sulla base delle indicazioni fornite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica con la circolare n. 11786/2011, calcolando per ciascuna componente del personale (dirigenti e categorie) la retribuzione fondamentale annua come disciplinata dai rispettivi CCNL, e sommando il valore medio del trattamento economico accessorio e gli oneri riflessi, andranno riparametrati sulla base delle date effettive di assunzione in servizio, determinando i seguenti costi effettivi annui:

ANNO 2026	PERSONALE	ORGANI
INDENNITA' DI CARICA PRESIDENTE E CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE		140.000,00
COMPENSO COLLEGIO REVISORI DEI CONTI		95.000,00
CONTRIBUTI OBBLIGATORI E IRAP SU INDENNITA' DI CARICA ORGANI COLLEGIALI		50.000,00
RIMBORSI SPETTANTI AL PRESIDENTE ED AI CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE		10.000,00
COMPENSI PER COMPONENTI O.I.V.		25.000,00
COSTO STIMATO RETRIBUZIONE E ONERI PERSONALE IN SERVIZIO	4.301.363,74	320.000,00
	4.621.363,74*	

**Le economie sul 2026, dovute alla mancata valorizzazione delle retribuzioni dei nuovi assunti sui 12 mesi, potranno essere utilizzate per le spese relative alla formazione e/o all'erogazione dei buoni pasto.*

ANNO 2027	PERSONALE	ORGANI
INDENNITA' DI CARICA PRESIDENTE E CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE		140.000,00
COMPENSO COLLEGIO REVISORI DEI CONTI		95.000,00
CONTRIBUTI OBBLIGATORI E IRAP SU INDENNITA' DI CARICA ORGANI COLLEGIALI		50.000,00
RIMBORSI SPETTANTI AL PRESIDENTE ED AI CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE		10.000,00
COMPENSI PER COMPONENTI O.I.V.		25.000,00
COSTO STIMATO RETRIBUZIONE E ONERI PERSONALE IN SERVIZIOO	4.425.187,85	320.000,00
	4.745.187,85	

ANNO 2028	PERSONALE	ORGANI
INDENNITA' DI CARICA PRESIDENTE E CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE		140.000,00
COMPENSO COLLEGIO REVISORI DEI CONTI		95.000,00
CONTRIBUTI OBBLIGATORI E IRAP SU INDENNITA' DI CARICA ORGANI COLLEGIALI		50.000,00
RIMBORSI SPETTANTI AL PRESIDENTE ED AI CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE		10.000,00
COMPENSI PER COMPONENTI O.I.V.		25.000,00
COSTO STIMATO RETRIBUZIONE E ONERI PERSONALE IN SERVIZIOO	4.425.187,85	320.000,00
	4.745.187,85	

3.9 Modalità di reclutamento

Il reclutamento delle risorse previste dalle facoltà assunzionali sarà effettuato nel rispetto della normativa che disciplina l'accesso al pubblico impiego.

In applicazione degli articoli 30 e 35 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 considerata l'entità delle facoltà assunzionali del 2026 superiore a 10 unità sarà destinato alle procedure di mobilità una percentuale non inferiore al 15% delle facoltà assunzionali impegnate nell'esercizio finanziario, pari a 2,25 unità da assumere mediante mobilità (con arrotondamento per difetto a 2 unità).

Le procedure selettive potranno privilegiare l'accesso mediante concorso pubblico, eventualmente con la previsione di riserve a favore del personale interno, nel caso il profilo professionale veda, tra il personale in servizio, il possesso dei titoli di studio e delle competenze da inserire.

In ogni caso, il limite massimo del cinquanta per cento di opportunità al personale interno assumerà come riferimenti sia i posti che prevedono progressioni verticali, sia quelli a bando nelle procedure selettive con riserva.

4. FABBISOGNO FORMATIVO

Nella pianificazione degli interventi formativi per il 2026, coerentemente con le linee guida e con il piano del fabbisogno del personale, si procederà alla mappatura dei processi aziendali e dei profili necessari per la gestione, per il ripensamento e per l'innovazione degli stessi.

La pianificazione formativa sarà orientata all'acquisizione ex novo di competenze (sia tecniche e/o soft) funzionali a profili specifici legati a ruoli precedentemente non rivestiti (reskilling) nonché al potenziamento delle abilità già esistenti per migliorare nella propria posizione lavorativa o avanzare anche upskilling.

Saranno ugualmente garantiti la formazione obbligatoria nonché il monte ore di formazione previsto dalle direttive ministeriali.

Si prefigurano in rapporto ai profili professionali esistenti i seguenti percorsi formativi:

Tabella 14 - Profili professionali esistenti al 1° gennaio 2026 e ipotesi di interventi formativi per il 2026

Area di inquadramento dei dipendenti al 2026 (Escluso il Direttore Generale)	Profilo professionale	Possibili interventi formativi
21 Funzionari	5 Funzionari tecnici amministrativi; 16 Funzionari amministrativi-contabili	Percorsi di consolidamento delle competenze manageriali e di leadership; Percorsi di rafforzamento di competenze organizzative, di condivisione di obiettivi e di orientamento agli obiettivi del valore pubblico; Percorsi per l'acquisizione di metodi e tecniche della comunicazione; Percorsi per l'acquisizione di competenze per la prevenzione e la gestione dei conflitti; Aggiornamenti disciplinari e specialistici.
25 Istruttori	Tutti con il profilo di amministrativo	Percorsi di acquisizione di competenze in specifici procedimenti amministrativi svolti nell'ambito del servizio in cui si è assegnati; Aggiornamenti disciplinari e specialistici.
25 Operatori esperti	1 Autista; 4 autisti videoterminalisti, amministrativi; 1 manutentore; 5 amministrativi, 14 amministrativi videoterminalisti	Percorsi per il rafforzamento di Competenze comunicative, operative e linguistiche per gli operatori di accoglienza e per i dipendenti che forniscono assistenza agli studenti; Percorsi per il rafforzamento delle capacità di accoglienza e di svolgimento di attività di front office; Aggiornamenti disciplinari e specialistici.

L'analisi organizzativa interna vedrà l'attivazione dell'interoperabilità tra il sistema gestionale in uso in Azienda per la gestione del personale dipendente e la Banca dati Minerva del Dipartimento della Funzione Pubblica in modo tale da consentire mediante appositi web service l'omogeneizzazione dei profili e delle famiglie professionali in linea con le direttive ministeriali.

L'interoperabilità sarà realizzata a seguito dell'ammissione al finanziamento del progetto presentato dall'Azienda in risposta ad un avviso finanziato sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

L'attività di formazione potrà vedere anche tutor, forme di affiancamento, mentori nonché la partecipazione a gruppi di lavoro e gruppi di progetto. Le attività formative potranno essere erogate in aula, a distanza, in modalità mista in aula, organizzate verificando la disponibilità di docenti e ricercatori delle Istituzioni universitarie nonché di dirigenti e funzionari di altre Aziende per il diritto allo studio.

4.2 Adeguamento del sistema dei controlli interni

La dimensione industriale della domanda di servizi agli studenti registrata nell'ultimo triennio ha richiesto un ampliamento e un rafforzamento delle attività aziendali.

A partire dal 2023, l'Azienda ha attivato anche servizi per fornire una prima risposta a bisogni speciali ed immateriali degli studenti affermando un modello di intervento improntato alla sperimentazione, al monitoraggio e alla rilevazione del gradimento.

L'espansione e l'intensificazione delle attività aziendali suggerisce l'adeguamento del sistema di controlli interni, per garantire una maggiore integrazione funzionale e di risultato tra i seguenti processi:

- il ciclo della performance;
- la definizione e l'attuazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- la definizione e l'attuazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

A tale scopo, nel corso del 2026, sanno avviati iniziative di accompagnamento, di formazione e di sviluppo, per adeguare le responsabilità e le misure organizzative ai principi recepite nelle organizzazioni pubbliche e private, consolidando un sistema di controllo interni a tre differenti livelli.

La valutazione dei rischi consentirà la definizione delle priorità di intervento in rapporto ai livelli di rischio individuati.

Saranno, pertanto, avviati, in una prospettiva di breve e medio termine, le seguenti fasi:

- a) Analisi dei processi (2026);
- b) Consolidamento delle competenze tecniche nella gestione dei rischi e nel controllo di gestione (2026);
- c) Adozione del Manuale di Qualità del Sistema dei Controlli Interni (2027);

- d) Consolidamento delle competenze tecniche a presidio della conformità alle regole e alle procedure aziendali (2027);
- e) Sviluppo del controllo di gestione (2027);
- f) Istituzione del Comitato Audit, attivazione della funzione di internal audit, avvio delle verifiche sul sistema dei controlli interni (2027).

6. MONITORAGGIO DEL PIANO E CONTROLLI INTERNI

L'attività di monitoraggio del Piano sarà orientata ad anticipare eventuali difficoltà attuative, così da poter introdurre in modo tempestivo le dovute misure correttive, oltre che a condividere il livello di avanzamento degli obiettivi e dei progetti.

In sede di monitoraggio sarà verificato che gli interventi ed i progetti siano stati ricondotti a componenti elementari più facilmente gestibili e controllabili; le fasi attuative dovranno essere realistiche, credibili e dettagliate a sufficienza per essere comprese anche da parte di chi non ha partecipato all'attività di pianificazione.

L'attività di monitoraggio prevederà un processo di raccolta delle informazioni sull'avanzamento dei lavori e l'utilizzo delle risorse, anche con riferimento alla gestione delle eccezioni e alla coerenza con le procedure definite.

Il monitoraggio degli obiettivi – intermedio e finale - consentirà di rilevare le attività svolte, i risultati prodotti, la validità dei benefici attesi, la compatibilità dei costi sostenuti, garantendo le condizioni di equilibrio economico finanziario, la disponibilità delle competenze professionali e la permanenza delle esigenze che hanno motivato gli interventi ed i progetti.

Gli esiti del monitoraggio intermedio potranno determinare modifiche alle attività pianificate, al fine di individuare soluzioni specifiche, affrontare l'indisponibilità di risorse determinanti, procedere ad una nuova organizzazione delle fasi.

Gli esiti del monitoraggio – intermedi e finali – saranno accompagnati da colloqui strutturati per restituire ai dirigenti, ai responsabili, al personale coinvolto negli interventi e nei progetti le informazioni sui risultati conseguiti, su eventuali azioni correttive nonché sul contributo offerto, sia professionale sia relazionale.

Il colloquio di valutazione sarà condotto nel rispetto del Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni nonché del Regolamento di Organizzazione dell'Azienda. Il monitoraggio del Piano sarà presentato al Collegio dei Revisori e all'Organismo Indipendente di Valutazione per acquisire contributi e pareri, prima di essere portato all'esame del Consiglio di amministrazione. In ogni caso, è opportuno che venga pianificato un monitoraggio che sia il più possibile costante, al fine di apportare

tempestivamente misure correttive e quindi non solo ex post, ma anche in corso d'opera a fronte delle criticità via via riscontrate.

Gli esiti del monitoraggio saranno pubblicati sul sito istituzionale, anche per agevolarne la conoscenza da parte degli studenti e delle Istituzioni universitarie.

ALLEGATO 1 – SOTTOSEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

1. Premessa

- Il presente Allegato Unico costituisce parte integrante della Sottosezione 2.3 del PIAO 2026–2028 e raccoglie in forma sistematica:
- la mappatura preliminare dei processi a rischio corruttivo;
- l'analisi dei rischi e dei fattori abilitanti;
- le misure di prevenzione e trasparenza;
- gli obblighi di pubblicazione;
- il sistema di monitoraggio;
- i ruoli e le responsabilità;
- i rischi specifici dell'Ente.

2. Metodologia adottata

La metodologia adottata si basa sull'Allegato 1 del PNA 2019, integrato dalle più recenti Linee guida ANAC 2025, e prevede un percorso strutturato che accompagna l'Azienda dalla conoscenza dei propri processi alla definizione delle misure di prevenzione. In primo luogo, vengono individuati i processi rilevanti, così da delineare con precisione l'ambito operativo da analizzare. Successivamente si procede all'identificazione dei rischi potenziali e all'analisi dei fattori che possono favorirne l'insorgenza o amplificarne gli effetti.

A partire da tali elementi, il rischio viene valutato attraverso la combinazione di probabilità e impatto, consentendo di stabilire le priorità di intervento. Sulla base della valutazione, vengono quindi definite le misure di trattamento più adeguate, calibrate sulle specificità dei processi e sui livelli di rischio rilevati. L'intero sistema è infine sottoposto a monitoraggio e riesame periodico, così da garantire un aggiornamento costante e un miglioramento continuo delle strategie di prevenzione.

La valutazione è effettuata con scala 1–5 per probabilità e impatto.

3. Mappatura preliminare dei processi

La mappatura completa sarà realizzata nel 2026, ma si anticipa una classificazione preliminare:

Livello di rischio	Processi
A. Alto rischio	-Appalti e contratti -Gestione borse di studio -Gestione alloggi e residenze -Affidamenti diretti e procedure negoziate - Gestione contributi e benefici economici
B. Rischio medio	-Gestione del personale -Contabilità e pagamenti -Rapporti con stakeholder istituzionali - Controlli interni
C. Basso rischio	-Comunicazione istituzionale -Attività di supporto amministrativo - Protocollo e archivio

4. Analisi dei rischi

Per ciascun processo sono individuati:

- rischio specifico
- fattori abilitanti
- livello di rischio
- misure di prevenzione

5. Misure di prevenzione

Misure generali

Le misure generali di prevenzione, applicabili trasversalmente a tutti i processi dell'Azienda, comprendono:

- Adozione e rispetto del Codice di comportamento, con aggiornamento periodico e formazione correlata.
- Formazione obbligatoria su integrità, trasparenza e anticorruzione.
- Rotazione del personale, ove compatibile con l'organizzazione interna e con la continuità dei servizi.
- Tracciabilità completa dei procedimenti, con registrazione delle fasi e dei soggetti coinvolti.
- Sistema di segnalazione whistleblowing, tramite piattaforma dedicata e tutela del segnalante.
- Controlli a campione su procedimenti e atti a rischio.

Misure specifiche

Le misure specifiche, calibrate sui processi maggiormente esposti al rischio corruttivo, includono:

- Check-list istruttorie per garantire uniformità e completezza delle verifiche.

Revisione annuale dei flussi informativi, con aggiornamento delle responsabilità e dei tempi.
Audit interni periodici, finalizzati alla verifica dell'efficacia delle misure adottate.
Rafforzamento della digitalizzazione e della sicurezza informatica, con particolare attenzione alla tracciabilità delle operazioni e alla protezione dei dati.

6. Obblighi di trasparenza

La tabella completa sarà pubblicata nella sezione *Amministrazione Trasparente* e includerà le seguenti informazioni:

Obbligo: La tipologia di dato o documento soggetto a pubblicazione, secondo la normativa vigente.

Contenuto: La descrizione sintetica delle informazioni da rendere pubbliche e delle modalità di esposizione.

Responsabile del flusso: L'ufficio o la struttura incaricata della produzione, trasmissione e verifica dei dati da pubblicare.

Aggiornamento: La frequenza con cui il contenuto deve essere aggiornato (tempestivo, annuale, semestrale, ecc.).

Scadenza: Il termine entro il quale la pubblicazione deve essere effettuata o aggiornata.

Esempio:

Obbligo	Contenuto	Responsabile	Aggiornamento
Bandi di gara	Atti, esiti, contratti	Ufficio Appalti	Tempestivo
Borse di studio	Graduatorie, criteri	Servizi agli studenti	Annuale

7. Sistema di monitoraggio

Il monitoraggio è articolato in:

- monitoraggio semestrale RPCT
- monitoraggio annuale OIV
- reportistica interna
- riesame delle misure

Gli esiti confluiscono nella Relazione annuale del RPCT.

8. Ruoli e responsabilità

RPCT: Indirizza e coordina l'intero sistema di prevenzione, assicurando il monitoraggio continuo delle misure adottate.

Direzione generale e Dirigenti: Curano l'attuazione delle misure previste e vigilano sul corretto funzionamento dei processi di rispettiva competenza.

Referenti di processo (Responsabili EQ – RUP) Gestiscono i flussi informativi verso il RPCT e garantiscono l'aggiornamento puntuale dei dati e delle attività di loro pertinenza.

OIV Verifica l'efficacia complessiva del sistema di prevenzione e il grado di attuazione delle misure programmate.

9. Cronoprogramma

Periodo	Attività
Gen–Mar 2026	Costituzione gruppo di lavoro
Apr–Set 2026	Mappatura processi
Ott–Dic 2026	Valutazione rischi e misure
2027–2028	Monitoraggio e aggiornamento

10. Rischi specifici di ADISURC

L'analisi dei rischi specifici dell'Azienda per il Diritto allo Studio Universitario della Regione Campania (ADISURC) tiene conto delle peculiarità istituzionali, organizzative e operative dell'Ente, nonché della natura dei servizi erogati e della complessità dei rapporti con gli stakeholder. I rischi individuati integrano la mappatura prevista per il 2026 e costituiscono una base preliminare di valutazione, utile per orientare le misure di prevenzione e i controlli interni.

10.1 Rischi connessi alla gestione dei benefici per gli studenti

La gestione di borse di studio, contributi alloggiativi, servizi di ristorazione e altre misure di sostegno economico presenta rischi specifici, tra cui:

- alterazione o manipolazione dei dati dichiarati dagli studenti (ISEE, requisiti di merito, auto-certificazioni);
- errori o discrezionalità non controllata nelle fasi di istruttoria e verifica dei requisiti;
- ritardi nei flussi informativi tra ADISURC, Università e altri enti, con impatti sulla trasparenza e sulla parità di trattamento;
- pressioni esterne o indebite interferenze nella gestione delle graduatorie o nell'erogazione dei benefici.

10.2 Rischi connessi alla gestione delle residenze universitarie

Le attività relative agli alloggi universitari comportano rischi specifici:

- assegnazioni non conformi ai criteri o non adeguatamente tracciate;
- gestione non uniforme dei rapporti con i gestori esterni delle strutture;
- criticità nei controlli sugli standard di qualità e sulla manutenzione;
- rischi di favoritismi nelle procedure di assegnazione o rinnovo dei posti alloggio.

10.3 Rischi connessi agli appalti e ai contratti di fornitura

Considerata la rilevanza economica dei servizi (ristorazione, manutenzione, pulizie, gestione strutture), si evidenziano:

- rischi di collusione o turbativa nelle procedure di gara;
- insufficiente separazione dei ruoli tra chi istruisce, chi valuta e chi autorizza;
- monitoraggio non sistematico dell'esecuzione contrattuale;
- varianti, proroghe o affidamenti ripetuti non adeguatamente motivati.

10.4 Rischi connessi ai rapporti con stakeholder istituzionali

ADISURC opera in un contesto caratterizzato da molteplici interlocutori:

Università campane

Città metropolitana, Comuni

fornitori

associazioni studentesche

I rischi principali includono:

- asimmetrie informative che possono generare disparità di trattamento;
- pressioni o interferenze nei processi decisionali;
- mancata formalizzazione dei flussi informativi, con conseguente rischio di opacità.

10.5 Rischi connessi alla gestione del personale

In coerenza con le indicazioni ANAC, si evidenziano rischi specifici:

- attribuzione non trasparente di incarichi o responsabilità;
- mancata rotazione del personale in aree a rischio;
- disomogeneità nelle procedure di valutazione;
- criticità nella gestione delle assenze, sostituzioni e turnazioni;
- rischi di conflitti interni derivanti da carichi di lavoro non equilibrati.

10.6 Rischi connessi alla digitalizzazione e ai sistemi informativi

La crescente digitalizzazione dei servizi comporta:

- vulnerabilità informatiche e rischi di accesso non autorizzato ai dati;
- mancata integrazione dei sistemi con conseguenti duplicazioni o errori;
- insufficiente tracciabilità delle operazioni;
- rischi legati alla gestione dei ticket SRM, in particolare per la qualità delle risposte e la tempestività.

10.7 Rischi connessi alla comunicazione istituzionale e alla trasparenza

aggiornamento non tempestivo delle sezioni di Amministrazione Trasparente;
flussi informativi non uniformi tra le sedi;
mancata pubblicazione di dati obbligatori o pubblicazione incompleta;
rischi reputazionali derivanti da comunicazioni non coordinate.

10.8 Rischi connessi alla gestione delle segnalazioni (whistleblowing)

mancata tutela dell'anonimato del segnalante;
ritardi nella gestione delle segnalazioni;
assenza di follow-up documentato;
rischi di ritorsioni o discriminazioni, dirette o indirette